

**T.C. KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ ANABİLİM DALI**

**TÜRKİYE'DE SENDİKALARIN DEĞİŞEN ÖRGÜTLENME
STRATEJİ VE POLİTİKALARI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Bilge ÇOBAN

KOCAELİ- 2013

**T.C. KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ ANABİLİM DALI**

**TÜRKİYE'DE SENDİKALARIN DEĞİŞEN
ÖRGÜTLENME STRATEJİ VE POLİTİKALARI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Bilge ÇOBAN

Tez Danışmanı: Yard. Doç. Dr. M. Hakan KOÇAK

KOCAELİ- 2013

**T.C. KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ ANABİLİM DALI**

**TÜRKİYE'DE SENDİKALARIN DEĞİŞEN ÖRGÜTLENME
STRATEJİ VE POLİTİKALARI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Tezi Hazırlayan: Bilge ÇOBAN

Tezin Kabul Edildiği Enstitü Yönetim Kurulu Karar ve No: 25.09/2013/16

Jüri Başkanı: Doc. Dr. Betül Urhan Celik Bilgin

Jüri Üyesi: Yrd. Doç. Dr. M. Halcan Koçak

Jüri Üyesi: Yrd. Doç. Dr. Berna Güler Müjriçli

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	1
ÖZET.....	4
ABSTRACT.....	5
ÖNSÖZ.....	6
KISALTMALAR.....	8
TABLolar.....	11
GRAFİKLER.....	12
FOTOĞRAFLAR.....	13
GİRİŞ.....	14
I. BÖLÜM:.....	18
KAVRAMSAL ÇERÇEVE	
1.1. Sendika Kavramı.....	18
1.2. Sendikal Örgütlenme Kavramı.....	20
1.3. Sendikal Kriz Tartışmaları.....	21
II. BÖLÜM:.....	28
NEO-LİBERALİZM DÖNEMİNDE SENDİKAL HAREKETİN DURUMU	
2.1. NEO-LİBERAL DÖNÜŞÜM VE DÜNYA SENDİKAL HAREKETİ.....	28
2.1.1. Neo-Liberal İdeolojinin İşgaliyle Değişen Dünya Ekonomi Politikaları.....	28
2.1.2. Neo-Liberalizmde Sendikaların Krizi.....	30
2.2. TÜRKİYE'DE NEO-LİBERAL DÖNÜŞÜM VE SENDİKAL ÖRGÜTLÜLÜĞE ETKİLERİ.....	37
2.2.1. Sendikalaşma İstatistikleri Üzerine Genel Bir Değerlendirme.....	38
2.2.2. 1960'dan 80'e: Türkiye'de Sendikal Örgütlenme.....	41
2.2.3. 1980 ve Sendikal Örgütlülüğü Etkileyen Dinamikler.....	45
2.2.3.1. 24 Ocak Kararları'nın İşçi Hareketine Etkisi.....	45
2.2.3.2. 12 Eylül Askeri Darbesi ve Sendikalar.....	46
2.2.3.3. Yasalarla Sendikal Hakların Sınırlanması.....	47
2.2.3.4. 12 Eylül Yasakları Altında Sendikal Örgütlenme.....	50
2.2.4. 1989 Bahar Eylemleri ve Sendikalara Etkisi.....	52
2.2.5. 1990'lı Yıllarda Sendikasızlaştırma Politikaları ve Sendikal Örgütlük Açısından Sonuçları.....	54
2.2.5.1. Sermayenin Artan Sendikasızlaştırma Politikaları.....	55
2.2.5.2. Bir Sendikasızlaştırma Politikası Olarak Özelleştirmeler.....	61
2.2.5.3. Sermayenin İdeolojik Saldırıları Altında Sendikalar.....	65
2.3. EMEK PİYASASINDAKİ DEĞİŞİMLERİN SENDİKAL ÖRGÜTLÜLÜĞE ETKİLERİ.....	67
2.4. SENDİKAL ÖRGÜTLENMEYİ SINIRLAYICI EĞİLİM VE YAPISAL SORUNLAR.....	71
2.4.1. Sendikaların Değişim Sürecini Algılayamaması.....	71
2.4.2. Sendikaların "Hattı Müdafaa" Konumunda Kalması.....	72
2.4.3. Sendikaların Üye Tabanlarıyla İlişkilerinde Yaşadıkları Zaaflar.....	73

III. BÖLÜM:.....75
DÜNYADA SENDİKAL KRİZE ÇÖZÜM ARAYIŞLARI

3.1. SENDİKAL BÜYÜME VE GÜÇ TOPLAMA ARAYIŞLARI.....	75
3.1.1. Sendikaların Örgütsel Birleşme Yoluyla Güç Toplaması..	75
3.1.2. Küresel Çerçeve Sözleşmelerle Örgütlülüğün Güçlendirilmesi.....	78
3.1.3. Kampanyalarla Örgütlülüğü Büyütme Çabaları.....	80
3.1.4. Örgütlenme Akademileri Aracılığıyla Büyüme.....	81
3.2. SENDİKALARIN ÖRGÜTLENMEDE YENİ MODEL ARAYIŞLARI.....	84
3.2.1. Hizmet Verme Modeli.....	84
3.2.2. Örgütlenme Modeli.....	85
3.2.3. Toplumsal Hareket Sendikacılığı.....	87
3.2.4. Sınıf Sendikacılığı.....	89

IV. BÖLÜM:.....92
TÜRKİYE’DE SENDİKALARIN KRİZİ AŞMA ÇABALARI VE FARKLILAŞAN
YÖNELİMLERİ

4.1. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİ.....	92
4.1.1. Araştırmanın Amacı ve Konusu.....	92
4.1.2. Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi.....	93
4.1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	96
4.2. TÜRKİYE’DE SENDİKAL KRİZE YANITLAR.....	96
4.2.1. İşçi Konfederasyonlarında Örgütlenme Gündemi.....	96
4.2.2. İşçi Sendikalarında Örgütlenme Gündeminin Yükselişi.....	100
4.2.3. Akademisyenlerle Sendikal Krize Çözüm Arayışları.....	103
4.3. ÖRGÜTLENME POLİTİKALARINDA ORTAYA ÇIKAN EĞİLİMLER.....	104
4.3.1. Konfederasyonların Örgütlenmeye Yansıyan Sendikal Yaklaşımları.....	105
4.3.2. Küçülme/Yok Olma Tehdidi Altında Örgütlenme.....	108
4.3.3. Modellerin İzinde Örgütlenme.....	113
4.3.4. İşverenle Uyum İçinde Örgütlenme.....	116
4.3.5. İktidarın Himayesinde Örgütlenme.....	119
4.4. YAKIN DÖNEMİN ÖNE ÇIKAN ÖRGÜTLENME STRATEJİLERİ.....	122
4.4.1. Sendikaların İç Örgütlülüklerini Güçlendirmek İçin Geliştirdikleri Yöntemler.....	122
4.4.1.1. Örgütlü İşyerlerinde Sendikalı Kapsamını Genişletmek.....	122
4.4.1.2. Üyeleri Harekete Geçirmek için Oluşturulan Mekanizmalar.....	126
4.4.1.2.1. İşyerlerinde Komiteler Kurmak.....	126
4.4.1.2.2. Kadın Komisyonları Oluşturmak.....	129
4.4.1.2.3. Sendikal Bilinci Pekiştiren Çalışmalar Gerçekleştirmek.....	132
4.4.2. Sendikaların Dış Örgütlülüğü Artırmak İçin Geliştirdikleri Yöntemler.....	138
4.4.2.1. Sendikal Örgütlenmede Stratejik Davranmak.....	138
4.4.2.2. Örgütlenmede İletişim Teknolojilerinden Yararlanmak.....	143
4.4.2.2.1. Sendikaların İnternet Sitelerini Örgütlenme Odaklı Kullanmaları.....	144
4.4.2.2.2. Örgütlenme Faaliyetinde İletişim Teknolojilerinden Yararlanmak.....	146
4.4.2.3. Örgütlenmede Uluslararası Mekanizmalardan Yararlanmak.....	148
4.4.2.4. Örgütlenmede Kampanya Biçimine Yönelmek/Benimsemek.....	151

V.BÖLÜM:.....	159
SENDİKALARIN ÖRGÜTLENME ETKİNLİKLERİNE YÖNELİK ARAŞTIRMANIN SONUÇLARI	
5.1. ARAŞTIRMA BULGULARI VE SONUÇLARI	159
5.1.1. Hedef Bölgeler/Alanlar Belirlemek.....	166
5.1.2. Taşeron İşçileri İçinde Örgütlenme	169
5.1.3. Örgütlenme için Mekanlar Yaratmak	173
5.1.4. Kampanyalar Düzenlemek	174
5.1.5. Örgütlü İşyerlerinde Kapsam Genişletme	181
5.1.6. Örgütlenmeye Yönelik İstihdamda Artış.....	182
5.2. Yeni Üye Kazanımlarının Değerlendirilmesi	184
SONUÇ..	188
KAYNAKÇA.....	193
EK 1:Mülakat Soruları.....	213
EK 2:Soru Formları.	217
ÖZGEÇMİŞ...	219

ÖZET

Sendikaların güç, üye ve saygınlık kaybettiği, sendikaların ve sendikacılığın yaslandığı dayanışma, eşitlik, adalet gibi kavramların yıprandığı bir dönemin içindeyiz. Ekonomik, sosyal ve siyasal bir dizi faktörün etkisinin sonucunda sendikaların güç ve etkilerini yitirmeleri, işlevlerinden uzaklaşmaları, varlıklarının da sorgulanmasına yol açmıştır. Ülkeden ülkeye bazı farklılıklar gösterse de ne yazık ki bu durum, dünyanın çeşitli coğrafyalarında aynı seyirdedir.

Sendikal krizin bir ara dönem olduğu vurgusu bu konuda yapılan tartışmaların ortak noktasını oluşturmaktadır. Bu nedenle de uzun süredir varlıkları ve gerekliliği sorgulanan sendikaların yola nasıl devam edeceklerinin cevabı, her zamankinden daha çok önem taşıyor.

Bu çalışma, sendikal kriz tartışmalarının yükseldiği günümüzde, krizin aşılması arayışlarına katkı sunacak örgütlenmeleri ve bu kapsamda oluşan örnekleri ortaya çıkarma çabasıdır. Çalışmada Türkiye’de sendikal krizi tersine çevirme çabası kapsamında değerlendirebileceğimiz yeni örgütlenme deneyimleri ve örnekler ele alınmıştır. Türkiye’de sendikaların örgütlenme stratejilerindeki değişim ve örgütlenme etkinlikleri ise 34 sendika kapsamında irdelenmiştir. Bu kapsamda Türkiye sendikaların örgütlenme etkinliklerinde yararlandıkları araçlar, oluşturdukları mekanizmalar, örgütlenme politikaları ve örgütlenmede farklılaşan yönelimleri bu çalışmada konu edilmiştir.

Anahtar Kelimeler

Sendika, sendikal kriz, örgütlenme stratejisi

ABSTRACT

We are passing through a period that trade unions lost their power, members and dignities as well as the notions such as solidarity, equality and justice that trade unions and syndicalism have based on. Losing the influence and power of the trade unions as a result of a series of economic, social and political factors lead to estranged from its functions and question their existences. Even it differs from one country to another; unfortunately, this case is still valid for the various geographies of the world.

Emphasis that trade union crisis is an interim period establishes a common point for the discussion made regarding this matter. Therefore, the answer for “how trade unions of which existences and necessities are questioned for a long time will make their way” carries greater importance of all the times.

This research paper is an effort to reveal the organizations which will contribute to the needs for overcoming the crisis at the present time that the discussion for trade union crisis has emerged as well as the examples within this scope. New organization experiences and examples we may evaluate as an effort to reverse trade union crisis in Turkey are handled in the research paper. Change in the strategies of the trade unions and organization activities in Turkey have been searched within the scope of 34 trade unions. The means that trade unions in Turkey utilizes in the organization events, the mechanisms, organization policies and intentions differing in the organization have been discussed in this research paper.

Key Words

Trade Union, trade union crisis, organization policy.

ÖNSÖZ

" (...)
sürülmüş toprağın ve şehirlerin bahtı
bir şafak vakti değişmiş olur,
bir şafak vakti karanlığın kenarından
onlar ağır ellerini toprağa basıp
doğruldukları zaman."

N. Hikmet

Onlardan, yeryüzünü yeniden yaratanlardan söz ediyorum. Onlardan, onların bir üyesi olmaktan onur duyduğum emekçilerden. Bu tezin var olmasında onların katkısı var. Pek çok insanın emeği, pek çok sendikanın desteği var. Bu yüzden en büyük teşekkürü onlar hak ediyor. Emeğin yaratan gizil gücüne inanarak koyulduğum bu yolda yalnız yürümediğimi biliyordum. Bu çalışma boyunca okuduğum her kitap, duyduğum her söz, dinlediğim her konuşma, insanlık birikiminden aldığım payı çoğalttı.

En başta tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. M. Hakan Koçak'ı anmak isterim. Kendisi çalışmanın başından itibaren bana kendimden fazla güvendi ve inandı. Her koşulda benim için zaman ayırdı, heyecanım ve tecrübesizliğim karşısında sabır gösterdi. Sevgili hocam, üzerimdeki emeklerinizi asla unutamam. Çalışmanın oluşmasında değerli katkı ve eleştirileriyle yönümü çizmeme yardımcı olan sevgili hocalarım Doç. Dr. Betül Urhan ve Yrd. Doç. Dr. Berna Güler Müftüoğlu'na da ayrıca teşekkür ederim.

Çalışmada ihtiyaç duyduğum bilgi ve belgeye kolayca ulaşmamı sağlayan, görüş ve önerileriyle desteklerini esirgemeyen sendika emekçisi dostlarım, İrfan Kaygısız, Onur Bakır, Özgün Millioğulları, Deniz Akdoğan, Güven Savul, Erhan Kaplan, Zeynep Ekin Aklar ve Serkan Öngel'e teşekkürü bir borç bilirim. Düşünce ve önerileriyle çalışmaya zenginlik katan sevgili Bülent Falakoğlu ve Muzaffer Özkurt'un isimlerini anmak isterim.

Çalışmada İstanbul, Ankara, Kocaeli ve Bursa'da gerçekleştirilen mülakatlar önemli bir yer tuttu. Her bir ilde beni özenle karşılayan, zaman ayıran, sorularımı sabırla yanıtlayan tüm sendikalara teşekkür ederim. Birleşik Metal-İş Sendikası Örgütlenme Daire Başkanı Özkan Atar, Sosyal-İş Sendikası Örgütlenme Daire

Başkanı Hüseyin Kaşif, TÜMTİS Genel Sekreteri Gürel Yılmaz ve T. Maden İş Eğitim Daire Müdürü Fikret Sazak'a desteklerinden dolayı ayrıca teşekkür ederim.

Çalışmanın Bursa yolculuğunda sevgili Vural ağabeyi (Çiftçi) tanıdım. Emek mücadelesine adanmış bu yaşam, çalışmaya olan inancımı pekiştirdi. Kendisine sevgi ve saygılarımı sunuyorum. Birleşik Metal-İş Sendikası'nın Bursa şubesinde karşılaşma şansı bulduğum değerli Bosch işçileri, coşkunuzu ve kararlılığınızı her anımsadığımda "yola devam" dedim.

Çalışmanın bütün yükünü benimle paylaşan, her zaman yanımda olan dostlarım oldu. Sevgili Nezaket Kayış'ın sunduğu katkı ve desteği anmadan geçmek istemem. Ablam Olga Gündoğan, bu yoğun çalışmanın evdeki sorumluluğunu aldı. Kendisine bu özverisinden dolayı şükranlarımı sunuyorum. Sabırla tüm taslak metinleri okuyan, Türkçede doğru sandığım tüm yanlışları gösteren sevgili dostum Baha Çıtakoğlu, hakkını ödeyemem. Yol arkadaşlığımız hiç bitmesin.

Çalışma boyunca süren arayışımıza, Sosyal-İş Sendikası'nda yürüttüğüm faaliyetin katkısı yadsınamaz. Sosyal-İş Sendikası İstanbul Şube Yönetimi'nin çalışma sırasındaki anlayış ve desteklerine teşekkür ederim.

Çalışmam süresince kütüphanesinden yararlandığım Petrol-İş Sendikası'na ve çalışanlarına gösterdikleri içtenlikten dolayı teşekkür ederim. Bolca vakit geçirdiğim Taksim Atatürk Kitaplığı'nı ve gereksinim duyduğum birçok bilgi ve belgeyi bana ulaştıran Ankara Fişek Enstitüsü Kütüphanesi'ni de ayrıca anmak isterim.

Katkısı, emeği geçen herkese içten teşekkürler... Bu çalışmanın, emek hareketinde görünmeyeni görünür kılmak adına küçük bir katkı olmasını umuyorum.

Bilge Çoban

İstanbul, Eylül 2013

KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
ACTU	Avustralya Sendikalar Konfederasyonu
AFL-CIO	American Federation of Labor - Congress of Industrial Organizations (Amerikan Emek Federasyonu - Sanayi Örgütleri Kongresi)
AKP	Adalet ve Kalkınma Partisi
BANK-SEN	Türkiye Devrimci Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası
BELEDİYE-İŞ	Türkiye Belediyeler ve Genel Hizmetler İşçileri Sendikası
BİRLEŞİK METAL-İŞ	Birleşik Metal İşçileri Sendikası
CGT	Confédération Generale du Travail (Genel İş Federasyonu-Fransa)
COSATU	Güney Afrika Sendikaları Konfederasyonu
CUT	Central Unica dos Trabalhadores (Birleşik İşçi Merkezi - Brezilya)
ÇELİK-İŞ	Çelik Sanayii İşçileri Sendikası
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DEMİRYOL-İŞ	Türkiye Demiryolu İşçileri Sendikası
DERİ-İŞ	Türkiye Kundura Sanayi Deri ve Deriden Yapılan her türlü Eşya -Saraciye- Yapımı ve Debagat İşleri, Kürkçülük, Tutkal Sanayi ve Bağırsak İşleri İşçileri Sendikası
DEV MADEN-SEN	Türkiye Devrimci Maden Arama ve İşletme İşçileri Sendikası
DEV SAĞLIK-İŞ	Devrimci Sağlık İşçileri Sendikası
DİSK	Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DOK GEMİ-İŞ	Türkiye Liman, Dok ve Gemi Sanayi İşçileri Sendikası
ENERJİ-SEN	Elektrik, Gaz ve Su Çalışanları Sendikası
ETUC	European Trade Union Confederation (Avrupa Sendikalar Konfederasyonu)
FNV	Netherlands Trade Union Confederation (Hollanda Sendikalar Konfederasyonu - Hollanda)
GENEL-İŞ	Türkiye Genel Hizmet İşçileri Sendikası
GENEL MADEN-İŞ	Türkiye Genel Maden İşçileri Sendikası
GIDA-İŞ	Türkiye Gıda Sanayii İşçileri Sendikası
HAK-İŞ	Türkiye Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu

HİZMET-İŞ ICEF	Tüm Belediye ve Genel Hizmet İşçileri Sendikası Uluslararası Kimya, Enerji Genel İşçiler Federasyonu
ICEM	Uluslararası Kimya, Enerji, Madencilik ve Genel İşçiler Federasyonu
ICFTU	International Confederation of Free Trade Unions (Uluslararası Hür Sendikalar Konfederasyonu)
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
IMF	International Monetary Fund (Uluslararası Para Fonu)
ITF	Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu
KCTU	Korean Confederation of Trade Unions ya da Minju Nojhong (Kore Sendikalar Konfederasyonu)
KİGEM	Kamu İşletmeciliğini Geliştirme Merkezi
KMU	Kilusang Mayo Uno (1 Mayıs Hareketi-Filipinler)
KOOP-İŞ	Türkiye Kooperatif, Ticaret ve Büro İşçileri Sendikası
KRİSTAL-İŞ	Çimento, Cam, Toprak Sanayi İşçileri Sendikası
LİMAN-İŞ	Türkiye Liman ve Kara Tahmil-Tahliye İşçileri Sendikası
LİMTER-İŞ	Liman, Tersane Gemi Yapım-Onarım İşçileri Sendikası
MHP	Milliyetçi Hareket Partisi
MİSK	Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu
OECD	Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
OLEYİS	Türkiye Otel, Lokanta ve Eğlence Yerleri İşçileri Sendikası
PETROL-İŞ	Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası
SAV	Sosyal Araştırmalar Vakfı
SELÜLOZ-İŞ	Türkiye Selüloz, Kağıt ve Mamulleri Sendikası
SİNE-SEN	Sinema Emekçileri Sendikası
SOSYAL-İŞ	Türkiye Sosyal Sigortalar, Eğitim, Büro, Ticaret, Kooperatif ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası
SSK	Sosyal Sigortalar Kurumu
SGBP	Sendikal Güç Birliği Platformu
TEK GIDA-İŞ	Türkiye Tütün Müskirat Gıda ve Yardımcı İşçileri Sendikası
TEKSİF	Türkiye Tekstil, Örme ve Giyim Sanayi İşçileri Sendikası
TEKSTİL	Tekstil İşçileri Sendikası
TES-İŞ	Türkiye Enerji, Su, Gaz İşçileri Sendikası
TEZ-KOOP-İŞ	Türkiye Ticaret, Koop, Eğitim, Büro ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası

TGS	Türkiye Gazeteciler Sendikası
THS	Toplumsal Hareket Sendikacılığı
TİP	Türkiye İşçi Partisi
TİS	Toplu İş Sözleşmesi
TİSK	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
TUC	Trade Unions Congress (Sendikalar Kongresi - İngiltere)
TÜMTİS	Türkiye Motorlu Taşıt İşçileri Sendikası
TÜRK-İŞ	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
TÜRK METAL	Türkiye Metal, Çelik, Mühim, Makina, Metalden Mamul Eşya ve Oto, Montaj ve Yardımcı İşçileri Sendikası
TÜSAM	Türkiye Sınıf Araştırmaları Merkezi
UNI	Sendika Ağı Enternasyonalı
UNISON	İngiltere-Kamu Hizmetleri Sendikası
YOL-İŞ	Türkiye Yol Yapı İnşaat İşçileri Sendikası
WTO	Dünya Ticaret Örgütü
YHK	Yüksek Hakem Kurulu

TABLULAR

Tablo 1: Batı Avrupa Ülkelerinde Sendikalaşma Oranları(%) 1960-2010.	35
Tablo 2: Seçili OECD Ülkelerinde Sendikalaşma (%) 1960-2010	36
Tablo 3: 1963-1983 Sendikalı İşçi Sayıları ve Sendikalaşma Oranları	39
Tablo 4: 1274/275 Sayılı ve 2821/2822 Sayılı Yasalarda Örgütlenmeyi Etkileyen Hükümlerinin Karşılaştırılması	49
Tablo 5: 1989-1996 İşten Çıkarılanların Sendikalı/Sendikasız Dağılımı ve Sayıları.....	57
Tablo 6: Tekli Yıllarda Toplu İş Sözleşmesi.....	58
Tablo 7: Çiftli Yıllarda Toplu İş Sözleşmesi.....	58
Tablo 8: 1996 Yılında Petrol-İş'in Örgütlü Olduğu İşyerlerinde Çalışanların Dağılımı ve Sendikalaşma.	60
Tablo 9: TİSK'e Bağlı İşyerlerinde Kapsam Dışı ve Sendikalı Çalışanların Dağılımı 1985-1995	61
Tablo 10: Özelleştirilen Çimento Fabrikalarında İstihdam Değişimi-1998 Yılı.	63
Tablo 11: Türkiye'de İstihdamın İşteki Duruma Göre Dağılımı(%).	68
Tablo 12: Araştırma Kapsamındaki Sendikalar.	95
Tablo 13: Örgütlenme Hedefindeki Bir İşyerinde Sendikanın Üye Takibi.	142
Tablo 14: Araştırma Kapsamındaki Sendikaların Örgütlenme Faaliyetleri ve Sonuçları- 2007-Mayıs 2013.....	160
Tablo 15: 10 No'lu İşkolunun Faaliyetlere ve İşçi Sayısına Göre Dağılımı 2009 Yılı...167	
Tablo 16: ÇSGB Verilerine Göre Taşeron İşçi Sayısı-2012 Yılı.....	170
Tablo 17: Örgütlenme Sürecine İlişkin Bilgiler 2007-Mayıs 2013.	185

GRAFİKLER

Grafik 1: OECD Ülkelerinde Sendikalaşma Oranları Ortalaması (%) 1960-2010).	37
Grafik 2: ÇSGB Verilerine Göre İşten Çıkarılanların Sayıları -1992-1999.	56
Grafik 3: Kamu ve Özel Sektörlerde İmzalanan Toplu İş Sözleşmesi Sayıları 1985-2005.....	59
Grafik 4: Birleşik Metal-İş Sendikası Üye Sayısında Değişim, Endeks Ocak 2008=100	110
Grafik 5: Ücretli, Maaşlı ve Yevmiyelilerde İnternet Kullanım Oranı %-2004-2013....	143

FOTOĞRAFLAR

Fotoğraf 1: Birleşik Metal-İş Sendikası'nın Örgütlenme Faaliyetinde Kullandığı Kitaplardan Örnekler.	133
Fotoğraf 2: Petrol-İş Sendikası Gökkuşuğu Çocuk Dergisi ve Kadın Dergisi.	136
Fotoğraf 3: Birleşik Metal-İş Sendikası Atıklarınca Çocuk Eki ve Kemal Türkler II. Çocuk Şenliği Afişi.	137
Fotoğraf 4: Petrol-İş Sendikası'nın İnternet Sitesi İleti Bölümü.....	145
Fotoğraf 5: Sosyal-İş Sendikası'nın İnternet Sitesi İleti Bölümü	145
Fotoğraf 6: TÜMTİS, UPS Örgütlenme Kampanyası Broşürlerinden Örnekler	152
Fotoğraf 7: Koop-İş Sendikası, IKEA Örgütlenme Projesi Broşürüne Bir Örnek.	153
Fotoğraf 8: "Sendikalı Ol" Kampanyası Açık Hava Duyurularından Bir Görüntü.	154
Fotoğraf 9: "Sendikalı Ol" Kampanyası Basın Açıklaması ve Duyurularından Görüntüler.....	155
Fotoğraf 10: T. Maden-İş Sendikası Örgütlenme Kampanyası Afiş Örnekleri.....	157
Fotoğraf 11: TOLEYİS Sendikası Örgütlenme Kampanyası Açık Hava ...Duyurularından Görüntüler.....	157
Fotoğraf 12: Desa Mağazalarının Boykot Edilmesine Yönelik Basın Açıklaması.	176
Fotoğraf 13: Tesco Kipa Örgütlenmesinden Bir Görüntü.	177
Fotoğraf 14: Bilgi Üniversitesi Örgütlenmesi, "Sendika Akademisi" Etkinlikleri.....	178
Fotoğraf 15: Bosch Örgütlenmesinde Toplu Üyelik ve Eylemlerden Örnekler.	179
Fotoğraf 16: Kocaeli Üniversitesi Hastanesi Basın Açıklamasından Bir Görüntü.....	179

GİRİŞ

Sendikaların üye kaybı yaşadıkları, güç ve etkilerinin zayıfladığı, işçi sınıfının demokratik ve sosyal haklarında ciddi kayıplar yaşandığı dahası sendikaların varlık ve gerekliliklerinin sorgulandığı bir dönemden geçmekteyiz. Sendikaların krizi olarak adlandırılan bu zayıflama süreci, her ülkeye özgü kimi farklılıklar içerse de genel eğilim gerilemeyi gösteriyor.

Günümüzde sendikal kriz tartışmaları, dünyada olduğu gibi Türkiye’de de sendikaların ve akademinin temel gündemlerinden birini oluşturuyor. Sendikal krizin temel unsurlarının çeşitli yönleriyle irdelendiği bu alana yönelik çalışmalar geniş bir literatür oluşturmuştur. Bu çalışmalarda, genel olarak sendikaların zayıflaması ya da sendikal örgütlenmenin zorlukları ve engellerine ilişkin temaların ağırlık kazandığını belirtmeliyiz. Esasında bu durum, krizin çözümü arayışlarına kimi yanıtları içinde barındıran örnekler ve deneyimlerin yeterince öne çıkamamasına sebep olabilmekte, dahası bu genel bakış açısı, var olan etkinliklerin ve çabanın da görünmez olmasına yol açabilmektedir. Bu çalışma, sendikal kriz tartışmalarının yükseldiği günümüzde, krizin aşılması arayışlarına katkı sunacak örgütlenmeleri ve bu kapsamda oluşan örnekleri ortaya çıkarma çabasıdır. Çalışmanın temel hedefi, sendikal kriz üzerine oluşan birikimin, örgütlenmeye stratejik öncelik tanınmasıyla sendikal yapıların değişeceğini ve sendikal krizin aşılabileceğini savunan bölümünü, yeni örgütlenme deneyim ve örnekleri temelinde çözümlenmektedir. Çalışmamız, sendikal kriz tartışmalarında yapılan aşırı genelleştirmelerin ötesine geçmeyi hedefliyor. Bu noktadan hareketle, krizin aşılabileceğine dair kimi yanıtları bulabileceğimiz yeni örgütlenme deneyimlerinin ve ortaya çıkardığı ipuçlarının izini sürmek düşüncesindeyiz.

Türkiye’de sendikal krizi aşma çabası kapsamında değerlendirebileceğimiz kimi sendikaların oluşturduğu özel örnekler bulunmaktadır. Çalışmamızda bu örneklerin peşine düşeceğiz ve Türkiye’de sendikaların örgütlenme stratejilerindeki değişimi, 34 sendika kapsamında izleyeceğiz. Çalışmamızın ana gövdesini de sendikaların örgütlenme etkinliklerini çok yönlü irdelediğimiz araştırmamızın bulguları oluşturuyor. Çalışmamız boyunca arayışımıza nesnellik, derinlik ve zenginlik katacak birçok araştırma yönteminden yararlandık. Sendikaların genel

kurul raporları, örgütlenmeye ilişkin toplantıları, kararları, örgütlenmeden sorumlu yönetici ve çalışanlarıyla yapılan derinlemesine görüşmeler, örgütlenme etkinliklerinin yansıdığı yerel ve ulusal gazeteler, sendika dergileri, internet siteleri ve sendikal krize ilişkin literatürün incelenmesi yararlandığımız başlıca araştırma yöntemleri oldu. Tüm bunlarla beraber çalışmaya derinlik kazandıracığı inancıyla çeşitli görsellerden yararlanmayı uygun gördük.

Tezimiz beş ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, çalışmamızda kullanacağımız ve bize yol gösterecek kavramsal çerçeveyi özetleyeceğiz. Bölümün girişi sendika ve sendikal örgütlenme kavramının anlatılmasıyla başlıyor. Bu anlatım, bir kavram tartışmasının ötesinde daha çok çalışmada amacımızı aktarmamıza yöneliktir. Sendikal örgütlenme, sendikal krizin aşılmasında başat rol oynadığı için sendikal kriz de çalışmamızın temel ekseninde yer alacak. Bölümde ağırlıklı olarak sendikal kriz tartışmalarında öne çıkan konulara yer vereceğiz ve bu noktadan hareketle literatüre katkı sunacağına inandığımız çalışmamızın amacı üzerinde duracağız.

Çalışmanın ikinci bölümünde neo-liberal dönüşümle birlikte sendikaların güç, üye ve etki kayıpları ele alınmaktadır. Yolculuğumuza neo-liberal ideolojinin dünya ekonomi politikalarını işgaliyle başlayacağız. Sonra dünya sendikal hareketinde yaşanan gerilemeyi çevresel ve yapısal faktörler üzerinden sendikalaşma oranlarındaki düşüşe odaklanarak anlatmaya çalışacağız. Türkiye'de sendikal örgütlülükte yaşanan yıkımı ele aldığımız bölümde ana gövdeyi 1980 sonrası dönem oluşturacak. Öte yandan Türkiye sendikal hareketine yönelik yolculuğumuza 1960'lardan başlamayı uygun gördük. Çünkü 1960'lı yıllar işyeri, meslek ve işkolu sendikacılığının birlikte var olduğu, sendikal hareketin politika arayışları ve örgütlenme deneyimleri bakımından oldukça yaratıcı ve zengin yıllardır. Türkiye'de 1980 sonrasında yaşanan dönüşüm ve sendikal örgütlülüğe yansıması, ekonomi politikalarda değişimler, sınırlayıcı yasal çerçeve ve anti- demokratik uygulamalar kapsamında çalışmamızda yerini alacak. 12 Eylül koşulları altında sendikaların örgütlenme etkinlikleri, var olma çabasıyla yarattıkları stratejiler örneklerle incelenecektir. Bu nokta özellikle dikkat çekicidir. Çünkü bu dönem sendikaların işkolu sendikacılığıyla sınırlanması birçok sendika birleşmesine yol açmıştır. Dahası DİSK'in yasaklı olmasıyla birlikte DİSK üyesi binlerce işçi çoğunlukla Türk-İş'e

bağlı sendikalara üye olmuştur. Türk-İş'in üye sayısını artıran bu durum izleyen yıllarda örgütlenme gündeminin konfederasyonda yer edinmemesinin de temel sebeplerinden olacaktır. Çalışmamızda, 89 Bahar Eylemleriyle sendikal hareketin güç toplaması ve hemen ardından sermayenin Bahar Eylemleri kazanımlarına saldırıları ele alınacaktır. Yeniden yapılanma politikalarının en önemli aracı olan özelleştirmeler, sermayenin sendikasızlaştırma politikaları, istikrarsız istihdam biçimlerinin yaygınlaşması ve sendikalara yönelik ideolojik saldırılar kapsamında 90'lı yıllara bakacağız. Bölümde son olarak Türkiye'de sendikal krizin derinleşme sebeplerini, sendikalar ve sendikal yapılar üzerinden değerlendiriyoruz. Burada temel vurgumuzu, neo-liberal dönüşümde sendikaların var olanı korumaya yönelmeleri ve örgütlenmeyi gündemlerine almamaları oluşturuyor.

Çalışmanın üçüncü bölümünde yeniden dünya sendikal hareketine dönüyoruz. Bu kez dünyanın çeşitli coğrafyalarında sendikal krize çözüm arayışlarına tanıklık edeceğiz. Sendikaların sendikal birleşmelerle güç toplamaları, örgütlenme kampanyalarıyla yeni üye kazanmaları, örgütlenme akademileriyle örgütçüler yetiştirmeleri, küresel çerçeve sözleşmeler aracılığıyla örgütlülüğü büyütme çabaları ana duraklarımız olacak. Sendikaların güç toplama arayışları kapsamında oluşturdukları modelleri ve sendikal krize çözüm olarak önerilen yaklaşımları irdelleyeceğiz. Örgütlenme modeli ve hizmet verme modelini uygulandığı ülkelerde oluşan dikkat çekici örnekler üzerinden aktaracağız. Dünyanın farklı coğrafyalarında ortaya çıkan yeni işçi hareketlerine konuk olacağız, Toplumsal Hareket Sendikacılığını inceleyeceğiz. Sonrasında sendikal hareketin tarihine döneceğiz ve sınıf sendikacılığını sendikal krizin aşılması arayışları kapsamında anımsatacağız.

Çalışmanın dördüncü bölümü, Türkiye'de sendikaların krizi aşma çabaları ve farklılaşan yönelimlerine ilişkindir. Bu bölümdeki tüm aktarımlarımız, çalışmamıza katkı sunacağını düşündüğümüz araştırmamız üzerinden olacak. Öncelikle sendikal krizin aşılması çabaları kapsamında örgütlenmenin sendikaların gündeminde öne çıkması, örgütlenmeye yönelik alınan kararlar, yapılan çalışmalar ve sendikaların örgütlenmede farklılaşan yönelimlerini anlatmaya çalışacağız. Sonrasında yakın dönemde öne çıkan örgütlenme stratejilerini konu edeceğiz. Sendikaların iç örgütlülüklerini güçlendirme ve dış örgütlülüklerini büyütme kapsamında

yararlandıkları araçlar, oluşturdukları mekanizmalar dikkat çekici deneyimler üzerinden aktarılacak.

Beşinci bölümde de araştırmamızın bulgularından ve sonuçlarından yararlanmaya devam edeceğiz. Bir önceki bölümde ele aldığımız özel örnekler ve örgütlenme stratejilerinin yaygınlığını 34 sendika kapsamında izleyeceğiz. Sendikalar örgütlenme faaliyetlerinde hedef alan belirliyor mu, örgütlenme için mekanlar yaratıyorlar mı, bu konuda özel istihdam gerçekleştiriyorlar mı, hangi araçları kullanıyorlar, örgütlenmeyi nasıl planlıyorlar gibi soruların peşine düşeceğiz. Örgütlenme faaliyetlerinin sonuçlarını irdeleyeceğiz, buradan doğru çıkaracağımız sonuçları tartışacağız.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde, çalışmamızda kullanacağımız ve bize yol gösterecek kuramsal çerçeveyi özetlemeye ve çalışmamızın amacını tanıtmaya çalışacağız.

1.1. Sendika Kavramı

Sendika, işçilerin kendi çıkarlarını korumak için bir araya geldikleri, işçi sınıfını en güçlü birleştirme yeteneğine sahip olan en yaygın ve en sürekli kitlesel örgüt biçimidir(Çaralan, 1993: 33).

Sanayi devrimiyle birlikte sayısal ve niteliksel olarak büyük bir gelişim gösteren işçi sınıfı, çalışma koşullarının düzenlenmesinde kendilerini temsil edecek ve işverenlerin tek taraflı düzenleme yetkilerini paylaşacak örgütlerini kurmuşlardır. İşçilerin ortak hareket etme olgusu üzerinden oluşturdukları önceleri geçici, sonraları ise kararlı ve sürekli olan bu birlikler, örgütlenmiş işçi hareketine dönüşmüş ve sendikaları yaratmıştır(Koray, 1992:82).

Bu tarihsel gelişimden hareketle sendikaları işçi sınıfının ekonomik, siyasal ve sosyal hak ve çıkarlarını koruyup geliştirmek hedefiyle uzun yıllar süren mücadeleler sonucunda ortaya çıkmış toplumsal örgütlenmeler olarak tanımlamak olanaklıdır.

Sendikalara yüklenen işlevler bazı farklılıklar göstermekle birlikte ortaklaşan önemli bir nokta sendikaların kapitalist üretim ilişkilerinin yarattığı koşulların bir gereği olarak ortaya çıkmasıdır. Kapitalist üretim ilişkileri, sanayi devrimiyle birlikte gelişmeye, derinleşmeye başlamış, Fransız Devrimi'yle de kapitalizm, üretim süreci ile sınırlı olmaktan çıkıp tüm toplumsal ilişkiler üzerinde egemen hale gelen bir toplumsal sisteme dönüşmüştür(Müftüoğlu, 2007:118). Kapitalist üretim sistemiyle birlikte fabrika sisteminin gelişmesi işçilerin işverenlerden giderek daha fazla soyutlanmasına yol açmıştır. Dolayısıyla kapitalizm temelli bir ekonomi, üretim araçlarına sahip olanlar ile emeğini satmak zorunda olanlar arasında bölünmeye sebep olmuş, emeğini satmak zorunda olanlar arasında çıkar ortaklığının, bu insanları

temsil eden ve savunan örgütler olarak da sendikaların gelişimini dayatmıştır(Jackson, 1996:23-25).

Buradaki temel vurgu üretim araçlarının özel mülkiyetine dayanan sosyo-ekonomik yapıdaki üretim ilişkilerinin, toplumu "uzlaşmaz" sınıflara ayırmasıdır. Bu uzlaşmazlıktan hareketle sınıflar, kendi çıkar ve hedeflerini temsil etmeye üzere politik, ekonomik ve kültürel örgütlerini kurmuşlardır(Akalın,1995:108). Emek ve sermaye uzlaşmazlığı içerisinde sendikaları önemli kılan temel etken de işçilerin bir sınıf olarak ortaya çıkmalarından bu yana, işçi sınıfının sermayeye karşı örgütlenme ve mücadele merkezi olarak oynadığı rol olmuştur. Bu sebeple de *sendikal mücadele aynı zamanda işçi sınıfının sermaye karşısındaki gücünü artırma ve örgütlenme mücadelesi* olarak tanımlanmaktadır. Marks'a göre de sendikalar "*sermaye ile emek arasındaki yer yer küçük çatışmalardan ibaret gündelik savaş için vazgeçilmez iseler de, örgütlü aygıtlar olarak, bizzat ücretlik sisteminin kaldırılması için çok daha önemli*" işleve sahiptirler(Marks, 1999:80-81).

Esasında sendikaların işçi sınıfının birleşme ve mücadele merkezi olarak bu işlevlerinin kapitalist sistem tarafından tehdit olarak görüldüğünü belirtmek gerekir. Engels'in sendikaların sınıf örgütleri olarak yaygınlaşmadığı bir dönemde kaleme aldığı İngiltere'de Emekçi Sınıfların Durumu(1845) adlı eserinde sendikalar ile ilgili yaptığı şu tespit bu sebeple önemlidir: "*Sendikalar, burjuvazinin üstünlüğünün tamamen, işçiler arasındaki rekabete dayandırıldığı gerçeğinin, yani işçiler arasındaki bütünlük eksikliğinin itirafı demektir. Ve sendikalar, kendilerini, tam da şimdiki toplumsal düzenin can damarına yönelttiklerinin, ne kadar tek yanlı ve ne kadar dar bir çerçevede olsa da, bu toplumsal düzen için büyük bir tehlikedir*"(1997:292-293). Bu savunuyu destekler biçimde işçi sınıfının sendikalar aracılığıyla üretim sürecinde ve toplumsal yaşamda varlıklarını kabul ettirme mücadelesinin 19. yüzyılın sonlarına kadar sürdüğü görülmektedir. Bu mücadelede bilimsel sosyalizmin önemli katkısına vurgu yapmak gerekir. Bilimsel sosyalizm, kapitalist üretim ilişkilerinin sürekli olarak değişim içinde olması gerektiğini, üretimdeki sürekli değişimin sosyal sorunları da beraberinde getireceğini ve bu sorunlar karşısında mücadeleye girişecek işçi sınıfının "*devrimci*" bir rol üstelenecek güce sahip olduğunu ileri sürmüştür. Dolayısıyla denilebilir ki, bu ideoloji temelinde

işçiler iktidarı elde etme gücünde bir sınıf olduklarının farkına varmıştır(Müftüoğlu, 2007:119).

Sonuçta ekonomik, sosyal, kültürel ve yasal sistemdeki gelişmelere bağlı olarak etkinliklerini artıran sendikalar, çalışma ilişkilerinde güçlü ve etkili bir taraf haline gelmişlerdir. Örgütlülük yoğunluğunda zaman zaman çeşitli sebeplerle dalgalanmalar yaşansa da sendikalar, işçi sınıfını birleştiren en kitlesel kurumlar olmaya devam etmişlerdir.

1.2. Sendikal Örgütlenme Kavramı

Örgüt kavramı, iki farklı anlamda kullanılmaktadır. Birincisi yapı, iskelet, önceden planlanmış ilişkiler topluluğu anlamına gelen örgütü tanımlamaktadır. İkincisi ise bu yapının oluşturulması sürecini, bir dizi etkinliği ve örgütlenmeyi anlatmaktadır(Terzi, 2000:1).

Sendikalar, işçi sınıfının temel hak ve taleplerini gerçekleştirmek hedefiyle kurulan toplumsal yapılar olmaları sebebiyle ilk tanımı; emek sermaye uzlaşmalığında toplumsal rollerini yerine getirmek için sürekli büyümeleri gereken yapılar olmaları sebebiyle de ikinci tanımı içermektedirler. *Sendikal örgütlenme etkinliği, genel olarak sendikaların var olan üyelerini koruma ve potansiyel üyeleri kazanma etkinliklerini anlatmaktadır*(Urhan, 2005:55). Emeğin kolektif örgütleri olarak sendikaların işlevlerini yerine getirmek ve varlıklarını koruyabilmek için örgütlenmenin kesintisiz olması gerekir. Bu nedenle sendikalar başarılı örgütlenmeler yapabilmek için politikalarını çeşitli taktik, program, projeler ile biçimlendirirler. *Sendikal örgütlenme stratejileri* olarak adlandırılan bu yol haritası temelde üç hedefe yöneliktir(Köstekli, 2003:51):

- 1- Üye ile sendikanın bağıını güçlendirmek ve üyelerin sendikal etkinliklere katılımını artırmak.
- 2- Örgütlü olunan işyerlerinde sendikal örgütlülüğü büyütme.
- 3- Örgütlü olmayan işyerlerini belirli planlar doğrultusunda örgütlemek.

Kuşkusuz sendikaların örgütlenme politikaları örgütsel kapasiteleriyle bağlantılıdır. *Örgütsel kapasite* sendikal yapı, bilgi birikimi, strateji ve etkinlik olarak tanımlanabilir(Hymann, 2012:83). Buna göre sendikal yapı, bir ülke sendikal hareketinin ne ölçüde birleşmiş ya da bölünmüş olduğunu gösterir. Bilgi birikimi, sendikaların ya da konfederasyonların araştırmada, eğitimde ve bilgi toplamada sahip olduğu uzmanlık birikimi ve bilgiyi örgütün bütününe yayacak araçlar demektir. Strateji ise koşulların analiziyle seçeneklerin değerlendirilmesiyle ve hedefler ile müdahale biçimlerinin planlanmasıyla bilgiyi eyleme bağlayan örgütsel prosedürlere ve geleneklere dayanmaktadır. Son olarak etkinlik, sendikal politikalara nesnel erişilebilirliği, sendikanın hedefleri arasındaki tutarlılığı ve sendika üyelerinin stratejik öncelikleri ne ölçüde sahiplendiğini anlatmaktadır.

Sendikaların örgütsel kapasiteleri ve oluşturacakları kapsamlı örgütlenme stratejileri etkinlik gösterdikleri ülkenin tarihi, kültürü, sendikanın yapısı ve yaklaşımına, yöneticilerin örgütlenme perspektifine göre değişebilmektedir (Brofenbrenner ve Hickey, 2004:54). Ancak değişmeyen sendikaların ekonomik, sosyal ve siyasal farklılaşma aşamasında, geleneksel ve potansiyel üye kitlesinin taleplerine cevap verebilecek örgütlenme stratejileri geliştirme sorumluluğudur (Selamoğlu, 2004:71).

1.3. Sendikal Kriz Tartışmaları

Sendikal örgütlenme konusuna günümüz odaklı olarak daha yakından baktığımızda "*sendikal kriz*" tartışmalarıyla karşılaşmaktayız. Bu sebeple sendikal kriz çalışmamızın temel ekseninde yer almaktadır. Çalışmamız boyunca sendikaların başvurduğu örgütlenme stratejileri, örgütlenme eğilimleri, üye kazanmaya yönelik çeşitli etkinlikleri ve arayışları üzerinde yoğunlaşacağımız konular olacak. *Sendikal örgütlenme, sendikal krizin aşılmasında kilit rol oynadığı için*, öncelikle sendikal krize ilişkin literatüre değinmek bir zorunluluk olarak kendini gösteriyor.

Kriz bir kavram olarak bir ülkede veya ülkeler arasında, toplumun veya bir kuruluşun yaşamında görülen güç dönem, bunalım şeklinde tanımlanmaktadır (tdk.gov.tr, 01.08.2013). Bu tanımdan hareketle sendikal kriz, nicel ve nitel anlamda sendikaları olumsuz etkileyen bir dizi değişimin varlığını anlatmak için kullanılır (Lordoğlu, 2004:226). Burada sendikaların gücü ve etkinliğinin temel görünümü olan

üye yoğunluğundan emek gücünü harekete geçirebilme kapasitesine, kurumsal etkinliklerinin zayıflamasından toplumun desteği kaybetmelerine kadar bir dizi değişimden bahsetmek olanaklıdır.

Öte yandan kriz, genel anlamda var olan durumun çeşitli olumsuzluklar sebebiyle “normal” konumunun dışına çıkması anlamını taşımakta ve içerdiği anlam bakımından ne kadar süreye yayıldığından bağımsız olarak geçici bir durumu anlatmak için kullanılmaktadır(Lordoğlu, 2003:289-301). *Sendikal hareketin de tarihine bakıldığında hareketin değişik dönemlerde krize girdiği ve bunları bir şekilde atlattığı görülmektedir*(Kelly, 1998).

Sendikal krize yönelik tartışmalar akademik alanda, sendikalar düzeyinde ve siyasi düzeyde farklı temalar ve öncelikler üzerinden sürdürülmektedir. Temelde sendikal krize yol açan unsurların çeşitli yönleriyle tartışıldığı ve sendikaların günümüzdeki konumunu analiz eden çalışmaların geniş bir literatür oluşturduğunu belirtmek gerekir. Bu alana ilişkin tartışmalarda genel olarak (Jackson, 1996; Hymann, 1999; Beukema ve Valkenburg, 1999; Cradden ve Hall-Jones, 2005; Kelly, 1998) çalışmalarında olduğu gibi sendikal krizin neo-liberal ideolojinin dünya ekonomi politikalarına egemen olmasıyla yaşanan dönüşümün sonuçlarını sendikaların temsiliyeti kapsamında değerlendirildiği analizler öne çıkmaktadır. Bunun yanında sendikal krizi belirli bölgeler temelinde inceleyen çalışmalardan da bahsetmek olanaklıdır. Waddington vd(1999), Mückenberger vd(1999) ve Hege'nin(1999), Avrupa'ya odaklanarak sendikal hareketin seyrini, sendikal kriz ve sendikal yapılar üzerinden inceleyen çalışmaları bu konudaki örneklerdendir. Sendikaların krizi aşma arayışlarına yer veren çalışmalar arasında ise Waddington'un(2000,2002,2006) sendika üyeliği ve yeni üye kazanma yöntemlerine ilişkin analizleri; Smucker(2002) ve Bronfenbrenner'in(2004) Amerika'da sendikal örgütlenme arayışlarını konu eden çalışmaları; Hanley ve Hollad'ın(2004) Avustralya'da sendikaların örgütlenme arayış ve stratejilerine yer verdiği çalışması; somut örnekler ve analizlerle sendikal örgütlenmede stratejiyi konu eden çalışmalardan ise (Willioughby, 2004; Porter ve Bensinger, 2004; Gapasin, ve Yates, 2012; Gapasin ve Bonacich, 2003; 2004; Gunnes ve Torres, 2004; Waterman, 2004; Fletcher, 2003, 2004; Lerner, 2003; Burke, 2003; Hymann,2012) saymak olanaklıdır.

Sendikal kriz üzerine oluşan bu ciddi birikim üzerinden literatürde öne çıkan ve düşünce birliğine varılan temel vurgulara burada yer vermek anlamlı olacak.

Literatürde *sendikal krizin temel görüntüsü*; işçi sınıfı nicel olarak büyürken sendikalı işçi sayısının dünya genelinde azalıyor olması, sendikaların en önemli işlevlerinden olan toplu pazarlıkta etkilerinin azalması, sendikaların en önemli araçlarından olan grev sayısının azalması ve grev eğiliminin düşmesi, işçi sınıfının demokratik ve sosyal haklarında kayıplar yaşanması olarak tanımlanmaktadır.

Sendikal krizin sebepleri konusunda da bir düşünce birliği görülmektedir. Buna göre sendikal krizin temel sebebi *kapitalizmin yeniden yapılanmasıyla şekillenen yeni toplumsal ve ekonomik örgütlenmedir*. Sendikaların krizine ilişkin bu çevresel ve makro sebepler yanında yapısal olarak adlandırılan içsel sebeplerden de söz edilmektedir. Yapısal sebepler genel olarak sendikaların değişen koşullara göre kendilerini ve politikalarını yenilememeleri ve giderek fazla merkezîyetçi bürokratik yapılara dönüşmeleri kapsamında açıklanmaktadır.

Sendikal krizin sebeplerine ilişkin böyle bir sınıflandırmaya gidilmesine karşın çevresel ve yapısal sebepler birbirinden ayrı görülmemekte genel olarak birlikte değerlendirilmektedir. Öte yandan sendikal krizi yaratan yapısal sebeplerin altını çizen çalışmalar (Jackson, 1996; Çelik, 2008; Müftüoğlu, 2008; Özügurlu, 2007) dikkat çekicidir. Bu çalışmaların vurguladığı yapısal sebeplerin aynı zamanda değiştirici gücünü Jackson(1996:205) şöyle ifade eder:

"Sendikalar hiçbir zaman statik örgütler olmamış, değişmiş ve gelişmişlerdir ve bu böyle de sürecektir. Değişim biçimleri kısmen çalıştıkları ortama yanıt olacaktır. Sendikalar ekonomik koşullardan, hükümet politikasından, teknolojiden, pazar koşullarından, işverenin duruşu, kamuoyunun tavrından etkilenirler. Tüm bu etkenlerin birbirine bağlı olduğunu tek tek ya da birlikte sendikalar üzerinde etkili olduğunu vurgulamak gerekir. Her ne kadar sendikaların içinde bulunduğu çevre önemli olsa da bunun gereğinden fazla önemli görülmemesi yaşamsaldır. Verili çevresel koşullar içinde sendikalar ve sendika önderleri belli bir hareket alanına sahiptir. Geçmişte sendika önderlerinin felsefe ve politikası örgütlerinin gelişimini de belirlemiştir."

Türkiye’de de sendikal krize ilişkin çalışmalar giderek artmaktadır. Sendikal krizin sebepleri ve temel unsurları odaklı çalışmalar kapsamında oluşan literatürün

ağırlıklı bölümünü şöyle özetlemek olanaklıdır: Çelik(2005, 2008), neo-liberal dönüşüm süreciyle birlikte değişen işgücü yapısını inceleyerek sendikaların günümüzde parçalı, katmanlaşmış ve birbiriyle rekabet halinde olan işçilerin nasıl örgütleneceği sorusu ve sorunuyla karşı karşıya oldukları analizini yapmaktadır. Özüğurlu(2007) ise sendikaların güç ve etkilerinin zayıflamasına karşı çalışma yaşamının her alanında kitlesel bir proleterleşmenin yaşandığına dikkat çekmekte, sendikalar açısından yeni örgütlenme alanları da yaratan bu durum üzerinden sendikal krizi, geleneksel sendikacılığın krizi olarak tanımlamaktadır. Beşeli(2007) politik açıdan sendikaların ekonomi politiği doğru değerlendiremediklerini vurgulamakta ve krizin siyasal bir işçi hareketi ve bunun sendikalara yansımalarıyla aşılabileceğini savunmaktadır. Lordoğlu(2003, 2004), sendikaların kendi yapısal özellikleri ve sorunları çerçevesinde sendikal krizi Türkiye özgülünde tartışmaya açarken, Müftüoğlu(2007, 2008) çalışmalarında sendikal bürokrasinin eleştirisi kapsamında kriz tartışmalarına yer vermektedir.

Sendikaların krizi aşma çabalarını dünyadaki çeşitli örnekler üzerinden inceleyen araştırmalardan da bahsetmek olanaklıdır. Çelik'in(2007), dünya sendikal hareketindeki sendikal birleşmelere ve güç toplama arayışlarına vurgu yaptığı çalışması; Selamoğlu'nun(2004) sendikaların yeni üye kazanma çabaları kapsamında oluşturdukları hizmet verme modeli ve örgütlenme modelini incelediği çalışma; Özüğurlu'nun(2008) dünyanın çeşitli coğrafyalarında ortaya çıkan yeni işçi hareketlerini ve toplumsal hareket sendikacılığını incelediği çalışmalar bu anlamdaki örneklerdendir. Ayrıca sendikal krize yönelik tartışmaların derlendiği dikkat çekici çalışmalar olarak Sazak(2007,2008), "*Sendikal Kriz Yaklaşımları*" ve "*Türkiye'de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar*" başlıklı kitaplardan söz edilebilir.

Bununla beraber sendikal hak ve özgürlüklerin hukuki çerçevesine ve örgütlenme özgürlüğüne ilişkin çalışmalar da sendikal kriz tartışmalarında önemli yer tutmaktadır. Bu alana yönelik önemli çalışmalar gerçekleştiren Gülmez'e(2005, 2008, 2013) göre, ülkemizde sendikal örgütlenme özgürlüğünün uluslararası çalışma hukuku kapsamında yeniden düzenlenmesi ve ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) normlarına uygun hale getirilmesi gerekmektedir. Bu konuda Demir(2006), reformist bir yaklaşımla sendikalaşma önündeki engellerin iç hukuktaki değişikliklerle aşılabılır olduğunu savunurken, Özveri(2007, 2013) ise var olan yasaların sendikal

hakları kullanmayı zorlaştırıcı ve engelleyici yanına dikkat çekerek "*ne kadar az hukuk o kadar çok hak*" vurgusuyla hak kazanımının fiilli mücadeleyle elde edileceğini savunur. Dahası Özveri(2013) bu alandaki incelemelerinden oluşan kitabına "*Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemi ve Sendikasılaştırma*" başlığını vererek de var olan yasaların sendikasılaştırma aracına dönüştüğüne vurgu yapar.

Sendikalaşmayı etkileyen unsurlar ve sendikalaşma önündeki engellere ilişkin somut örnekler ve incelemeler üzerinden kimi aktarımlar da mevcuttur. Uçkan ve Kağncıoğlu'nun(2009) örgütsüz işçilerin sendikalara yönelik algı ve tutumlarını Eskişehir örneği üzerinden, Urhan ve Selamoğlu'nun(2008) ise Kocaeli odaklı inceledikleri çalışmaları; Yıldırım ve Uçkan'ın(2010) işverenlerin sendikasılaştırma politikalarını ve sendikalaşma önündeki engelleri Türkiye özgülünde irdeledikleri çalışma; Seçer'in(2009) kadınların sendikalara ve sendikalaşmaya yönelik tutum ve algılarını incelediği çalışma bu konudaki örneklerdendir.

Sendikal krizi farklı açılardan inceleyen bu çalışmaların ortak önermesi sendikaların yeniden yapılanma zorunluluğudur. Genel kabul görmüş bu zorunluluğa karşın ülkemizde örgütlenmeye vurgu yapan ve örgütlenme strateji ve taktiklerini ele alan çalışmalara ise Köstekli(2003) ve Urhan'ın(2005) çalışmaları dışında pek rastlanmamaktadır. Köstekli çalışmasında, sendikaların güç ve etki kayıplarını aşma çabası kapsamında oluşturdukları örgütlenme politikalarını dünyadaki çeşitli örnekler üzerinden incelemiş ve ülkemizde sendikal hareketin özgün koşulları ve yapısı çerçevesinde yeni örgütlenme stratejilerini çeşitli başlıklar altında formüle etmiştir. Urhan ise "*Sendikal Örgütlenme Bunalımı ve Türkiye'deki Durum*"(2005) başlıklı kitabında, Türkiye'de sendikaların örgütlenme etkinliklerinde oluşturdukları stratejilere farklı örnekler üzerinden yer vererek sendikal krizin aşılması kapsamında oluşan örgütlenme strateji ve taktiklerinin önemine dikkat çekmiştir.

Kuşkusuz sendikalar, dünyanın hangi ülkesinde olursa olsun, sendikal hareketin en zayıf dönemlerinde dahi örgütlenme etkinliklerini sürdürmüşlerdir (Köstekli, 2003(b):15). Örgütlenme etkinliği, farklı düzeylerde de olsa her zaman devam etmiştir. Ancak vurgulanması gereken nokta, sendikaların uzunca bir dönemdir örgütlenmeye stratejik öncelik vermedikleridir. Öte yandan sendikaların

geleneksel örgütlenme politika ve yaklaşımları da sendikaların varlığını tehdit eden krizin aşılması için yeterli olmamaktadır.

Jackson'a göre sendikalar yenilenme ve değişmeye hazırdır ancak bu değişimin yönü ve hızı çevrelerine, üyelerinin taleplerine ve yeni fikirlere olduğu kadar tarihlerine ve bugünkü örgütsel yapılarına da bağlıdır(1996:218).

Sendikal yenilenme emek örgütlerinin karşı karşıya bulunduğu etkisizleşme ve küçülmeye karşı kendilerini savunabilmek için gereksinimleri olduğu düşünülen yeni yapılanmaları, yeni stratejileri, yeni uluslararasılaşma yöntemlerini ve yeni sendika işyeri yönetimi ilişkilerini tanımlamayı gerektirmektedir(Cradden ve Hall-Jones, 2005). Bu nedenle örgütlenme odaklı çalışmaya yönelmek sendikalar için sendikal politika ve yapılarıyla birlikte yenilenmeyi anlatmaktadır. Değişim ise, sendikaların emek sermaye karşıtlığı üzerinden konumlarını yeniden belirledikleri ve yapılandırdıkları uzun ve zorlu bir süreçtir. Ne var ki, sendikaların kaybettikleri üye, güç ve prestiji yeniden kazanmak için örgütlenmeden başka seçenekleri yok görünmektedir. Çünkü sendikaların gelecekte karşılaşacakları koşullar, onların üyelerini koruma ve yeni üye kazanmada gösterecekleri "*kabiliyete*" bağlıdır. Sendikaların yaptıkları tercihler, geliştirdikleri stratejiler, kullandıkları kaynaklar ve araçlar bu açıdan çok önemlidir.

Günümüzde dünyanın çeşitli coğrafyalarında ve ülkemizde bu değişimin ipuçlarını veren örgütlenme deneyimleri yaşanmaktadır. Türkiye'de sendikalaşmayı engelleyen tüm olumsuz koşullara karşın yeni örgütlenme deneyimleri yaşanmakta, işçi sınıfının hanesindeki örneklerin sayısı çoğalmakta, sendikalı olmayı göze alan işçilerin ve örgütlenme eğilimi içerisinde olan sendikaların sayısı artmaktadır.

Türkiye'de sendikal krizin aşılması arayışı içinde değerlendirebileceğimiz kimi sendikaların oluşturduğu özel örnekler bulunmaktadır. Tez çalışmamızın hedefi, bu örnekleri ortaya çıkarmak ve Türkiye'de sendikaların örgütlenme stratejilerindeki değişimi 34 sendika kapsamında izlemektir. Sendikal kriz üzerine oluşan birikimin, özellikle örgütlenmeye stratejik öncelik tanınmasıyla sendikal yapıların değişeceğini ve sendikal krizin aşılabileceğini iddia eden bir bölümünü, yeni örgütlenme deneyim ve örnekleri temelinde çözümlenmektedir.

Çabamız, sendikal krizin varlığını kabul etmekle birlikte krizin aşılması arayışlarında oluşan örnekleri ortaya çıkarmaktır. Böylelikle sendikal kriz tartışmalarının genelleştirici ve giderek oluşan örnekleri de görünmez kılan sınırlı bakışını aşarak ortaya çıkan örneklerle krizi aşma arayışlarına dipnot düşmektir.

İKİNCİ BÖLÜM

NEO-LİBERALİZM DÖNEMİNDE SENDİKAL HAREKETİN DURUMU

Bu bölümde, neo-liberal ideolojinin dünya ekonomi politikalarına egemen olması ve sendikalara etkisi incelenecektir. Bu çerçevede ilk olarak neo-liberal dönüşümün dünya sendikal hareketlerine yansımaları irdelenecektir. İkinci olarak dünya ekonomi politikalarındaki değişimin Türkiye sendikal hareketine yansımaları kendi özgün yanlarıyla birlikte ele alınacaktır.

2.1. NEO-LİBERAL DÖNÜŞÜM VE DÜNYA SENDİKAL HAREKETİ

1970'li yıllarda başlayan ekonomik ve siyasal tıkanıklar sonucunda neo-liberal politikalara yönelim, endüstri ilişkilerinde, ekonomide ve siyasette önemli değişimlerin yaşanmasına yol açmıştır. Bu bölümde, yapısal değişimin temel dinamiklerinde yaşanan dönüşüm irdelenecek ve dünya sendikal hareketlerine etkileri açıklanacaktır.

2.1.1. Neo-Liberal İdeolojinin İşgaliyle Değişen Dünya Ekonomi Politikaları

1970'lerde dünya kapitalizmi büyük bir krizin içine girmiş ve kriz üretkenlik artışında büyük bir yavaşlama, imalat sektöründe fazla kapasite ya da kapasite kullanım oranlarında düşüş, artan enflasyon ve rekor düzeylere ulaşan işsizlik oranları biçiminde kendini göstermiştir. Yaşanan bu ekonomik bunalım, uluslararası pazarlarda rekabeti de büyük ölçüde şiddetlendirmiştir(Harvey, 2010:165-168). Ekonomik bunalım aslında aşırı birikim krizi olarak ortaya çıkmış ve krizin aşılması için Hayek ve M. Friedman, neo-liberal ekonomi politikaları önermişlerdir. Bu yaklaşım başta İngiltere ve ABD olmak üzere birçok kapitalist ülkede benimsenmiştir. Neo-liberal akıma göre, *Keynesyen* politikalar sonucu karların üzerinde baskı yapan unsurlar ortadan kaldırılmalı, devletin sermayeyi desteklemesi sağlanmalıdır. Böylelikle *Keynesyen* ekonominin tüketimi yönlendirmeye ve talep oluşturmaya yönelik politikaları yerine üretimi ve arzı öne çıkaran politikalar öncelikli olacaktır(Müftüoğlu, 2001:74).

Neo-liberalizmin temel felsefesi, sermayenin desteklenmesini buna karşın emeğin baskılanmasını ve devletin koruyucu kollayıcı politikalarından vazgeçilmesini öngörür(Koray, 2007:20). Bu ekonomik krizde de neo-liberaller, devletin kamu harcamalarını finanse etmek için vergilendirme uygulamalarına gittiğini ve bunun da şirketlerin kar oranlarını azalttığını savunmuştur. Bu düşünceye göre krizin temel sebebi devletin ekonomiye müdahalesi, işçilerin aldığı yüksek ücretler ve haklardır(Çakır, 2006:77).

Aynı anlayışın bir sonucu olarak kapitalist yeniden üretimin krizine radikal yanıtlar verilmiştir. Şöyle ki; tam istihdamla büyüme garantileri "iç" birikime tehdit oluşturunca, istihdam garantisinin tasfiyesi ekonomik toparlanma için öncelikli koşul olarak sunulmuştur. Kamu harcamaları miktarı devletin mali krizini tetikleyince, kamu harcamaları ile ücretler arasındaki Keynesçi ilişkinin ortadan kaldırılması gerektiği savunulmuştur. Korporatist toplumsal bütünleşme stratejisi yani devletin endüstri ilişkilerinin tüm taraflarıyla uzlaşısı içerisinde politika oluşturma süreci toplumsal barışı koruyamayınca sendikalar istenmeyen aktör ilan edilmiş; işsizlik dramatik biçimde arttıkça piyasa özgürlüğü ve doğal işsizlik oranı savunulmaya başlanmıştır. Sonuçta ise piyasa özgürlüğü bütün demokratik ve ekonomik özgürlüğün temeli olarak açıklanmıştır(Bonefeld, 2007:71).

Kuşkusuz krize karşı sermayenin geliştirdiği bu savunular, kapitalizmin temel mantığının ürünü olan karlılığa yönelik çözümlerdir. Karlılık yönündeki her çözümün öncelikle üretim sürecinde işçilerin daha fazla ve daha yoğun çalışması anlamına gelirken, tüketim açısından da yaşamın her geçen gün sermayenin belirleyiciliği altına girmesine yol açmıştır. Öte yandan üretim ve tüketim koşullarının sermaye birikim koşullarınca belirlenmesi yönündeki eğilimin, kapitalizmin geliştiği ilk andan itibaren süregelen öze ilişkin bir süreç olduğunu burada vurgulamak gerekir(Ercan,1997:661-693).

Bu noktadan hareketle neo-liberalizmin krizden çıkış önerilerini şu şekilde özetleyebiliriz: Öncelikle devlet ekonomiye müdahale etmemelidir. Liberalizmin serbest piyasa anlayışı yeniden geçerli olmalıdır. Dolayısıyla para arzındaki artış sınırlandırılmalı, dünya ölçeğinde meta, para ve sermaye akımlarına karşı her türlü engel ortadan kaldırılmalıdır. Sermaye üzerindeki vergi yükü hafifletilmeli, devlet

harcamaları sosyal üretici olmaktan çıkarılıp sermayeyi destekleyen bir yapıya dönüştürülmelidir(Müftüoğlu, 2007:128). Sözü edilen neo-liberal politikalar öncelikle İngiltere'de Thatcher, ABD'de Reagan'ın iktidarlarıyla hayat bulmuş ve dünya geneline yayılmıştır. Brezilya, Şili, Arjantin ve Türkiye gibi kimi ülkelerdeyse askeri darbeler aracılığıyla bu ülkelerin neo-liberal politikalara bağlanmaları sağlanmıştır(Soyak, 2002:9).

Neo-liberal dönüşümle birlikte Keynesçiliğin merkezi özelliği olan işçi sınıfının örgütsel gücünün kabulü yaklaşımı terk edilmiştir. Başka bir anlatımla Keynesçilik sermayenin emeğe olan bağımlılığını, emeğin sermayenin içinde ve ona karşı varlığının gücünü kurumsal bir biçimde açığa çıkarmıştı(Holloway, 2007:36). 1970'lerin ortalarından bu yana ekonomik, maliye ve refah politikalarının başlıca hedefi olarak Keynesyen ekonomi politikaları yani tam istihdam politikalarına bağlılık terk edilmiştir. Toplumsal ilişkilerin ekonomik özgürlük temelinde yeniden kuruluşu ise II. Dünya Savaşı'ndan bu yana emeğin siyasal olarak entegre edilmiş olduğu yönetimin tasfiyesi anlamına gelmiştir(Bonefeld 2007:72).

Sonuç olarak kapitalizmin yeniden yapılanmasıyla birlikte 1970'li yıllardan bu yana emek süreçlerinde, devletin yetkilerinde ve uygulamalarında, coğrafi ve jeopolitik kümelenmelerde, tüketici alışkanlıklarında ve birçok alanda radikal değişiklikler yaşanmıştır(Harvey, 2010:143). Dünya ekonomisi 1930'lu yıllar öncesine dönüş anlamına gelen serbest piyasa mekanizmasını merkezine alan liberal politikalara geçiş yapmıştır. Bu da ücretlerin sürekli baskı altında tutulduğu, işçi sınıfının sosyal haklardan yararlanamadığı, sendikal hakları kullanamadığı yüz yıl öncesinin ortamını yaratmıştır.

2.1.2. Neo-Liberalizmde Sendikaların Krizi

1970'li yıllarda, dünya ekonomi politikalarında yaşanan köklü değişiklikler kapsamında "*liberal*" politikaların güç kazanması, sendikal hareketi yeni bir "*kavşağa*" getirmiş ve birçok bakımdan etkilemiştir(Mahiroğulları, 2012:19). Gerçekten de, neo-liberal dönüşüm süreciyle birlikte sendikalar için büyük ölçüde güç, üye ve saygınlık kaybına uğradıkları bir dönem başlar. Sendikaların krizi olarak da adlandırılan gerileme, emek araştırmacıları tarafından uzun süredir tartışılmakta ve sendikal krize ilişkin geniş bir literatür bulunmaktadır. Çalışmamızın ilk

bölümünde sendikal kriz tartışmalarına değinmiştik. Bölümde de sendikal kriz, literatür temel alınarak çevresel ve yapısal unsurlar üzerinden açıklanacaktır.

-Sendikal Krizi Doğuran Çevresel Koşullar: Sendikal krize yol açan çevresel faktörlerin temelini neo-liberal politikalar sonucu üretimin yeniden yapılanması oluşturmaktadır. Yeni toplumsal ve ekonomik örgütlenme, özünde emeğin bireyselleşmesi, yönetimin merkezileşmesi ve piyasaların bağımsızlaşması yoluyla parçalı bir toplum yaratmayı amaçlamıştır(Castells, 2008:357).

Yeni yapılanmada emek piyasalarında esneklik kapsamında oluşan eğilim "çekirdek" işçilerin sayısını azaltmak ve hızlı bir şekilde işe alınabilen ve işler bozulduğunda yine aynı hızla ve maliyetsiz biçimde işten çıkarılabilen bir işgücüne yani "çevre" işgücüne yaslanmak olmuştur(Harvey, 2010:174). Böylelikle kitlesel üretim parçalanarak daha küçük birimlere bölünmüş ve standart dışı çalışma biçimleri yaygınlaşmıştır. Esnek çalışma biçimleri emek piyasalarının temel karakteristiği haline gelmiş, işlerin işyerinden uzaklaştırılmasına ve üretimin farklı bölgelere kaydırılmasına olanak tanımıştır. Bu yeni iş örgütlenmesiyle birlikte sınıf içindeki parçalanmışlık da artmıştır. Öyle ki bir iş sözleşmesine dayanarak yasalarla sınırlanmış belirli gün ve haftalık çalışma sürelerinde, günün belirli bir saatinde bir işverene ait işyerinde çalışan ve belirli sürelerde izin ve tatilini kullanan standart işçi tipi giderek azalmış; yarım gün ya da haftanın belirli günleri çalışan, geçici olarak istihdam edilen, çağrı üzerine çalışmaya gelen dahası işyerine gelmeden kendi evinde çalışan işçi tipi ortaya çıkmıştır(Kocabaş, 2004:39-47).

Oysaki sendikalar, sanayi işçilerinin örgütleri olarak ortaya çıkmış ve büyümüşlerdir. Sanayi üretiminin egemen olduğu, bedensel işgücünün yoğun, üretim ölçeğinin büyük, ürün çeşidinin sınırlı, üretimin seri, çalışma koşullarının ve iş becerilerinin benzer olduğu koşullarda, ulusal pazarın sıkı bir biçimde korunduğu, ulus devletin ekonomide etkin olduğu bir ortamda güçlenmişlerdir(Çelik, 2007:21).

İşgücü piyasalarının çevre işgücüne yaslanan yeni yapısı, kadın emeğini yarı zamanlı sömürmeyi de kolaylaştırmış ve istihdam içerisindeki kadınların sayısı artmıştır(Harvey, 2010:77). İstihdamın hizmetler sektöründe yoğunlaşması ve işgücünün gittikçe büyüyen bir kısmının kadın, beyaz yakalı ve standart dışı çalışma biçimleriyle çalışan işçilerden oluşması *Fordist* üretim sistemine göre örgütlenen

sendikaların gücünü zayıflatmış; bireysel iş ilişkilerine yaslanan tekniklerin üretim sürecinde rolünün artması toplu pazarlık sistemini tehdit eden haliyle sendikal örgütlülüğü zayıflatmıştır(Bilgin, 2000:74).

Özellikle mal ve hizmet piyasalarının küreselleşmesi, işgücü piyasasının da küreselleşmesine yol açarak işgücünü küresel bir rekabetle karşı karşıya bırakmıştır. Bu rekabet de, işgücü üzerinde işsizlik tehdidini arttırdığı gibi çalışma koşullarına ilişkin standartların ve kuralların baskılanmasına yol açmıştır. Özellikle ücretlerin baskı altında tutulması, toplu sözleşmelerin içerik ve kapsamının daraltılması ve çalışma yaşamında bireysel sözleşmelerin ağırlık kazanması sonucu sendikal hakları var etmek giderek zorlaşmış, çalışma hakkı diye bir hak neredeyse gündemden çıkarılmıştır(Koray, 2007:24).

Dahası milyonlarca işsiz işyerlerinin kapılarına yığıldığı koşullarda çalışan işçilerin yeni haklar ve mevziler elde etmesi oldukça zorlaşmıştır. Bir işe sahip olmanın kendisinin bir avantaj haline geldiği koşullarda, bunu kaybetmemek için birçok zorluğa katlanmak, saldırıları göğüsleyememek yaygın bir eğilim haline gelmektedir(Öngider, 1994:20). Bu koşullardaki sendikal işçi kitlesi ise sendikasız düşük ücretle çalışmak veya sendikalı kalmakta direnerek işsiz kalmak arasında bir tercihe zorlanmıştır(Işıklı, 2002,119). Yani denilebilir ki; kapitalizmin en önemli hedeflerinden biri gelecek kaygısı ve korkusu içinde güvenini kaybetmiş bir sınıf yaratmak olmuştur. Bunun en önemli aracı ise işsizlik, çalışma sürelerinin belirsizleştirilmesi, iş güvencesinin kaldırılması ve her alana yayılan esneklikle doğrudan sınıfın kimliğini aşındırmaktır(Akkaya, 2004:95).

Bu da, sendikaların sürekli güç kaybetmelerine sebep olmuştur. Güç kaybı özellikle üye sayıları ve yapılan endüstriyel eylemler düzeyinde kendini göstermektedir. Birçok ülkede, işverenler artık sendikaları işçilerin kolektif temsilcileri olarak kabul etmemekte, işçilerle bireysel diyaloglar kurmak için yeni yöntemler geliştirilmektedir(Hyman, 1999:2).

Sendikal örgütlülüğü zayıflatan bu çevresel değişikliklere sınıf karşıtı ideolojinin yükselmesi eşlik etmiştir. Çünkü özünde 1970'li yıllarda, liberal öğretinin yeni koşullarda hayat bulması ve güçlenmesi için 19. yüzyılda "*vahşi kapitalizmin ehlileşmesini*" sağlayan iki temel unsurun (sosyal devletin ve sendikal

hareketin) ortadan kaldırılması hedeflenmiştir(Çelik, 2007:22; Işıklı, 1996:66).

Özellikle Sovyet Rusya'da sosyalist rejimin çökmesi ve 1989'da Berlin Duvarı'nın yıkılıp Doğu Bloku'nun çözülmeye başlaması, sınıf karşıtı ideolojilerin güçlenmesini hızlandırmış, “*tarihin sonu, ideolojilerin sonu, sınıfın sonu*” gibi tezler daha güçlü bir biçimde savunulmaya başlanmıştır(Müftüoğlu, 2007:146). “*Elveda Proletarya*”(1986) tezini savunan Fransız toplumbilimcisi Andre Gorz gibi birçok düşünür sosyalist fikirlerin çöktüğünü, işçi sınıfının ve sendikaların için sonun geldiğini iddia etmişlerdir. Bu ideolojilerin savunuları genel olarak işçi sınıfının bittiği, artık sınıflara dayanan bir hareket döneminin sona erdiği, insan hakları, kadın hakları, çocuk hakları gibi kısmi taleplerin etrafında örgütlenmenin geçerli olduğu ama işçi sınıfının ortak talepleri etrafında birleşemeyecek kadar sınıf niteliğini ve bütünlüğünü kaybettiği şeklindedir(Durmaz, 1997:4). Esasında bu tezler aracılığıyla kendine güvenini kaybetmiş, mücadele azmini yitirmiş, kendisini önemsiz ve değersiz gören bir sınıf yaratılmak ve işçi sınıfının sistem ve düzene yönelik potansiyel bir tehlike olması önlenmek istenmiştir. Sınıf kavramı muğlaklaştırıldıkça, sınıfın kapsamı daraltıldıkça üretim, dağıtım ve bölüşüm süreçlerinin arkasındaki gerçek de gizlenmiş olacak, artı değer, sömürü, üretim araçlarının mülkiyeti, emek sermaye uzlaşmazlığı da tartışma dışı bırakılacaktır(Akkaya,2004:97). Sonuçta neo-liberalizmin egemenliğinde, sendikaların işlevini yitirdiğini ileri süren bu ideolojiler ağırlık kazanmış ve sendikaların güç kaybını hızlandırmıştır.

-Sendikal Krize Yol Açan Yapısal Faktörler: II. Dünya Savaşı'nın sonunda, hükümetlerin ekonomileri kontrol altına alma istekleriyle yeni bir dönem başlamıştır. Çünkü hükümetler ekonomiyi kontrol edebilmek için öncelikle sendikaları kontrol etmek istemişler ve sendikalarla işbirliğine girmişlerdir(Jackson, 1996:226). Dolayısıyla *Keynesyen* ekonomi politikaların yaygın olduğu bu dönem devlet düzenleyici işlevini, emek sermaye arasındaki "*uzlaşmaya*" uygun biçimde kullanmıştır. Böylelikle sendikaların toplumsal karar alma mekanizmaları içerisinde yer alması kolaylaşmış, çeşitli yasal düzenlemeler aracılığıyla da sendikal etkinlikler daha fazla gelişme olanağı bulmuştur. Dahası bu dönemde sendikalar çok fazla mücadele etmeden bir takım haklara sahip olabilmıştır. Neo-liberal dönüşüm sonrasında ise devlet, düzenleyici rolünü işçi sınıfı ve sendikaları baskılamak üzere

kullanmaya başlamıştır. Mücadeleci sendikacılık anlayışından uzaklaşmış olan sendikalar da devletin bu değişen rolü karşısında etkisiz kalmışlardır(Müftüoğlu, 2007:142-145). Örneğin, İngiltere’de zirve noktasına gelen sendikalaşma yoğunluğu, Muhafazakar Parti’nin 1979 yılında işbaşına gelmesiyle hızla düşmüş ve yaklaşık 18 yıl iktidarda olan Muhafazakar Parti hükümetleri, sendika karşıtı hukuksal değişikliklere gitmiştir. Birçok sendika da bu dönemi “*siperlere girme*” ve yeni bir İşçi Partisi hükümeti gelene kadar var olan gücünü koruma dönemi olarak görmüştür. Dolayısıyla da hem üye hem de güç kaybına uğramıştır(Akad, 2003:323-334).

Esasında kapitalizmin yeniden yapılanmasıyla birlikte sistemin sendikalara biçtiği rol *sosyal diyalog mekanizması* içerisinde birer sivil toplum örgütü olarak yer almaları olmuştur. Bu yaklaşım ile hedeflenen ise sermayenin iktidarını meşrulaştırmak, işçi sınıfının temel hak kayıpları karşısında yeniden mücadeleye başvurmasını sendikalar üzerinden engellemektir. Belirtmek gerekir ki, mücadeleci sendikacılık anlayıştan uzaklaşan birçok sendika, bu mekanizma içinde yer alarak sınıf perspektifinden uzak, uzlaşmacı bir yol benimsemişlerdir. Özellikle Avrupa sendikaları "*sosyal diyalog*" mekanizmasını benimsemişler ve işyerlerinde gerçekleştirdikleri toplu pazarlıkları dahi "*sosyal diyalog*" olarak tanımlamaya başlamışlardır. Örneğin ETUC, (*Avrupa Sendikalar Konfederasyonu*) bu yaklaşım üzerinden işçi sınıfının haklarını geriye götüren, uzun çalışma saatlerini ve düşük ücretleri kapsayan bir çok sözleşmeye imza atmıştır(Müftüoğlu, 2008:100).

Bu noktadan hareketle sendikal krize yol açan yapısal faktörleri, sendikaların ekonomik ve toplumsal yaşamdaki köklü değişikliklere karşı kendilerini hazırlayamaması, çözümler üretememesi, örgütlenmeler ve yaklaşımlar geliştirememesi olarak tanımlamak olanaklıdır.

Neo-liberal dönüşüm sürecinde saldırılara karşı güçlü bir duruş sergilemeyen sendikalar, değişen üretim ve işgücü yapısına göre kendilerini konumlandıramamış, işgücünü kapsayamamıştır. Dolayısıyla sendikalar bir bütün olarak işçi sınıfını temsil etmek yerine yalnızca üyelerini temsil eden örgütlere dönüşmüşlerdir. Bu nedenle sendikal bunalım "*temsil krizi*" olarak da adlandırılmıştır. Çünkü sendikaların potansiyel ve üye işçiler karşısındaki temsili konumu ile verili endüstri

ilişkileri sistemi içindeki temsili konumu gerilemiştir(Özüğurlu, 2008:352).

Bunun en büyük göstergesi, 1970'li yıllardan başlayarak sendikalaşma oranlarının genel olarak düşme eğilimi içinde olmasıdır. Tablo 1'de de görüldüğü üzere; Batı Avrupa ülkelerinde sendikalaşma oranları genel olarak 1980'li yıllarla birlikte düşme eğilimi içindedir. Örneğin, 1960'larda Almanya'da % 34,7 olan sendikalaşma oranı, 2010 yılında % 18,5'e düşmüştür.

Tablo 1: Batı Avrupa Ülkelerinde Sendikalaşma Oranları (%) 1960-2010

Yıllar	İsveç	Avusturya	Almanya	Danimarka	İngiltere	Hollanda	Fransa
1960	72,1	67,9	34,7	56,9	38,9	40,0	19,6
1965	66,3	66,2	32,9	58,2	38,7	37,4	19,5
1970	67,7	62,8	32,0	60,3	43,0	36,5	21,7
1975	74,5	59,0	34,6	68,9	42,1	37,8	22,2
1980	78,0	56,7	34,9	78,6	49,7	34,8	18,3
1985	81,3	51,6	34,7	78,2	44,3	27,7	13,6
1990	79,4	46,9	31,2	75,3	38,2	24,6	10,0
1995	83,1	41,1	29,2	77,0	33,1	25,9	8,8
2000	79,1	36,6	24,6	74,2	30,2	22,9	8,0
2005	76,0	33,3	21,7	71,7	28,4	20,6	7,7
2010	68,4	28,1	18,5	68,8*	26,5	18,6	7,6*

Kaynak: Trade Union Density in OECD Countries, verilerinden yararlanılarak hazırlanmıştır. (<http://www.oecd.org/statistics/>, Erişim Tarihi, 02.02.2013)

* İşaretli bilgiler 2010'dan çok 2009 yılına aittir.

Güçlü bir işçi sendikacılığı geleneği olan Fransa'da, 1960'larda % 19,6 olan sendikalaşma oranı, 2009 yılında % 7,6'ya düşmüştür. Boulin Fransa'daki bu düşüşü, neo-liberal politikaların etkinlik kazanmasına, sendikalar arasında bölünmelere ve sendikaların kurumsal ve bürokratik yapılara dönüşmesine bağlamaktadır(2002:69).

Öte yandan Tablo 1'de, İsveç ve Danimarka gibi kimi Avrupa ülkelerinde sendikalaşma oranında düşüşün az olduğu ya da korunduğu görülmektedir. Bu durumu, sözü edilen ülkelerde sosyal devlet uygulamalarının fazlasıyla kurumsallaşmasıyla açıklamak olanaklıdır.

Ayrıca Avrupa Birliği ülkelerinde çok düzeyli ve çoğulcu bir toplu iş sözleşmesi sisteminin varlığı, ulusal ve işkolu ölçekli sözleşmeler ve teşmil mekanizmalarının yaygınlığı toplu sözleşme kapsamındaki işgücünü

genişletmektedir. Pek çok ülkede sendikalaşma oranlarının üzerinde bir toplu sözleşme kapsamı vardır. Aslında toplu pazarlığın kapsamı, çalışanların ne lde toplu sözleşmeler ve sendikalarca korunduğunu göstermesi açısından önemlidir. Diğer taraftan sendika yeliği ile toplu pazarlık kapsamı arasındaki ilişki de önem taşımaktadır. Çeşitli ülkelerde toplu sözleşmeden yararlanma koşulları ve teşmile ilişkin farklılıklar nedeniyle sendikalaşma oranı ve toplu sözleşmenin kapsamı oldukça farklı olabilmektedir. Bunun en çarpıcı örneğini Fransa oluşturmaktadır. Fransa'da sendikalaşma oranı % 9'da seyrederken toplu iş sözleşmesi kapsamı % 90 ulaşmaktadır(elik, 2005:56-66).

Tablo 2'de görüldüğü gibi sendikalaşma oranları yalnızca Batı Avrupa lkelerinde değil, aynı zamanda birçok ülkede düşüş eğilimi içindedir. Örneğin, 1960'larda ABD'de % 30,9 olan sendikalaşma oranı, 2010 yılında % 11,4'e düşmüştür. Yine Japonya'da 1980'de % 31,1 olan sendikalaşma oranı, 2010 yılında % 18,4'e düşmüştür.

Tablo 2: Seçili OECD lkelerinde Sendikalaşma (%) 1960-2010

lkeler	1960	1965	1970	1975	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2010
G. Kore	-*	11,6	12,6	15,8	14,7	12,4	17,2	12,5	11,4	9,9	9,7
Japonya	32,3	35,3	35,1	34,5	31,1	28,8	25,4	24	21,5	18,8	18,4
ABD	30,9	28,2	27,4	25,3	22,1	17,4	15,5	14,3	12,9	12	11,4
Kanada	29,2	26,7	31	34,3	35,3	36,7	35,8	35,7	30,2	29,9	29,5
Avustralya	50,2	47,9	44,2	50,1	48,5	45,5	39,6	32,1	24,5	21,9	18
Yeni Zelanda	-*	-*	56,5	60,9	69,1	56	49,7	27,2	22,3	20,9	20,8
Belçika	41,5	39,9	42,1	51,9	54,1	52,4	53,9	55,7	49,5	52,9	52**
Finlandiya	31,9	38,3	51,3	65,3	69,4	69,1	72,5	80,4	75	72,4	70
İrlanda	43,1	45,8	50,6	52,6	54,3	51,5	48,5	45,1	38	34	35
Norveç	60	59	56,8	53,8	58,3	57,5	58,5	57,3	54,4	54,9	54,8
İsviçre	36,1	32,8	28,9	32,3	27,7	24,9	22,7	22,7	20,6	19,3	17,8**
İtalya	24,7	25,5	37	48	49,6	42,5	38,8	38,1	34,8	33,6	35,1

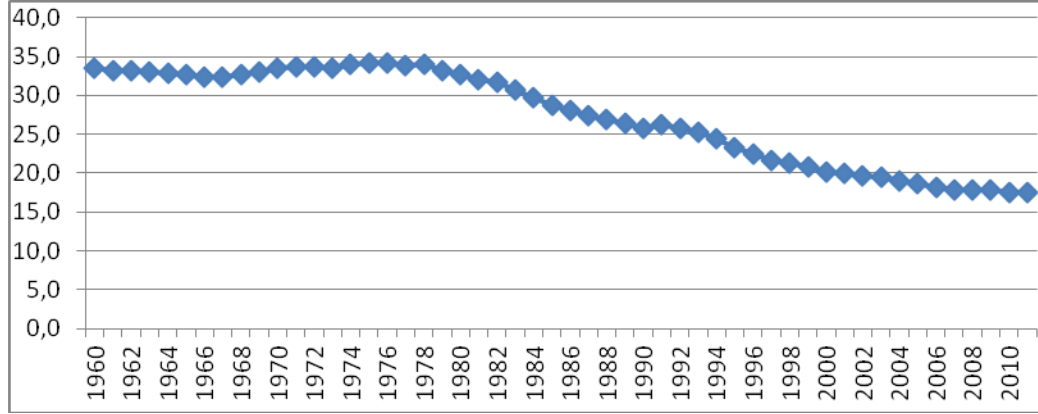
Kaynak: Trade Union Density in OECD Countries, verilerinden yararlanılarak hazırlanmıştır. (<http://www.oecd.org/statistics/>, Erişim Tarihi, 02.02.2013).

* İşaretli yıla ilişkin bilgi bulunmamaktadır. ** İşaretli bilgiler 2010'dan çok 2009 yılına aittir.

Öte yandan Latin Amerika ülkeleri ve Güney Afrika'da olduğu gibi *Toplumsal Hareket Sendikacılığının* etkilerini gördüğümüz Güney Kore'de, sendikalaşma oranının bu yaklaşımın etkisiyle yükseldiği ancak bu durumun 1990'lı yıllara kadar sürdüğü saptanmaktadır.

Özetlemek gerekirse, neo-liberal ideolojinin tüm dünyayı işgaliyle birkaç istisna ülke ya da dönem dışında sendikaların genel olarak üye kaybettikleri ve sendikalaşma oranlarının düştüğü görülmektedir. Grafik 1 de bu genel eğilimi yansıtmaktadır. 31 OECD ülkesinde 1960'da % 35'lerde olan sendikalaşma oranı, 68-78 yılları arasında artmış, 80'li yıllarda düşüşe geçmiş, 2010 yılında ise % 20'lerin altına kadar inmiştir.

Grafik 1: OECD Ülkelerinde Sendikalaşma Oranları Ortalaması (%) 1960-2010



Kaynak: Trade Union Density in OECD Countries, verilerinden yararlanılarak hazırlanmıştır.

(<http://www.oecd.org/statistics/>, Erişim Tarihi, 02.02.2013).

*Grafik, 31 OECD ülkesinin sendikalaşma oranları temel alınarak hazırlanmıştır. Grafığe İzlanda, Slovenya ve İsrail'in sendikalaşma oranları yansımamıştır.

2. 2. TÜRKİYE'DE NEO-LİBERAL DÖNÜŞÜM VE SENDİKAL ÖRGÜTLÜLÜĞE ETKİLERİ

Türkiye'nin neo-liberal politikalara eklenme sürecini ve sendikalara etkisini doğru değerlendirebilmek için Türkiye sendikal hareketi belirli dönemlere ayrılarak incelenmelidir. Literatürde bu dönemsel ayırım, 1960-80 arası Türkiye'de sendikaların güç kazandığı bir süreci temsil ederken, 1980 sonrası ise dünyada olduğu gibi Türkiye'de de önemli kayıpların yaşandığı dönemi anlatmaktadır. Çalışmamızda da literatürdeki bu ayırımı temel alarak Türkiye'de sendikal örgütlülüğü derinden etkileyen *12 Eylül Askeri Darbesi* ve yeniden yapılandırma politikalarının sendikal harekete etkileri irdelenecektir.

2.2.1. Sendikalaşma İstatistikleri Üzerine Genel Bir Değerlendirme

Sendikalı işçi sayısı, sendikal hareketin gücü ve etkisinin önemli göstergelerinden biridir. Çalışmamızda, neo-liberal dönüşümün sendikal örgütlülüğe etkisini doğru değerlendirebilmek adına öncelikle ülkemizdeki sendikalaşma verilerini incelemek yararlı olacaktır.

Türkiye'de sendikalaşma oranları üzerine Bakanlık, işçi ve işveren kuruluşları ve uluslararası kuruluşlar çalışma yürütmektedir. Öte yandan yayımlanan tüm sendikalaşma verileri birbirinden farklılık göstermekte ve bu sorunun günümüze kadar sürdüğü bilinmektedir. Bu durum da Türkiye'de sendikalaşma oranlarının dolayısıyla da çalışma yaşamına ilişkin istatistiklerin ne denli gerçeği yansıttığı sorusunu gündeme getirmektedir.

Sendikalaşma istatistiklerine getirilen eleştiriler ve bu konuya ilişkin ifade edilen eksiklikler verilerin çelişkili olmasıyla ilgilidir. Eleştiri ve tespitler öncelikle: ÇSGB'nin (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı) istatistikleri ve SSK'nın (Sosyal Sigortalar Kurumu) verileri arasındaki ciddi fark bulunmaktadır. Sendikalı işçi sayısı ile toplu pazarlık kapsamında olan işçi sayısı arasında uçurum vardır.

ILO, sendikalaşma oranını, sendika üyelerinin maaş ve ücret geliri elde eden işgücüne oranı şeklinde tanımlamaktadır. ÇSGB ise, ILO'nun kullandığı yöntemler dışında kendine özgü yöntemler kullanmaktadır. Dahası işçi sendikaları ile kamu görevlileri sendikalarına ilişkin verileri farklı yöntemlerle saptamaktadır. İşçi sendikalarının üyeliklerinde Bakanlığa gönderilen üye fişleri temel alınırken, kamu görevlileri sendikaları açısından aidat ödeyen üyeler temel alınmaktadır(Çelik ve Lordoğlu, 2006:16).

ÇSGB, topladığı veriler üzerinden elde ettiği üyelik rakamlarını SSK'lı işçi sayısına oranlayarak sendikalaşma oranlarına ulaşmaktadır. Bakanlık istatistiklerindeki toplam işçi sayısı ile SSK istatistiklerinde yer alan toplam işçi sayısı ise farklılık göstermektedir. Bu konuda dikkat çekici bir örnek olması açısından 1980 yılı verileri gösterilebilir. Bakanlığın 1980'de, sendikalı işçi sayısını 5 milyon 700 bin olarak açıklamasına karşın aynı yıl SSK'lı işçi sayısı 2 milyon 200

bin olarak belirlenmiştir. Yani sendikali işçi sayısı, SSK'lı işçisi sayısının neredeyse üç katına eşdeğer bir rakamla açıklanmıştır(Mahiroğulları, 2001:169).

Türkiye'de sendikali işçi sayısı ve toplu pazarlık kapsamında olan işçi sayısı da farklılık göstermektedir. Dahası bu sayısal fark yıldan yıla büyümektedir. Örneğin 1996 yılı SSK verilerine göre, sendikali işçi sayısı 960 bin 357'ken, toplu pazarlık kapsamında işçi sayısı 515 bin 840 olmuştur(Petrol-İş, 1996:519-521).

Tablo 3, Türkiye'de sendikalaşma istatistiklerine ilişkin genel bir bilgi sunmak hedefiyle hazırlanmıştır. Tabloya göre, 1960-80 arasında sigortalı çalışanlar içinde sendikali işçi sayısının genel olarak arttığı görülmektedir. Öte yandan bu artış toplu pazarlık kapsamındaki işçi sayıları ile paralellik göstermemektedir.

Tablo 3: 1963-1983 Sendikali İşçi Sayıları ve Sendikalaşma Oranları

Yıllar	Sigortalı İşçi Sayısı	Sendikali İşçi Sayısı	Sendikali/sigortalı %	TİS Kapsamındaki İşçi
1963	710,820	446,092	62.8	9,362
1964	765,317	489,355	63.9	436,762
1965	921,458	535,904	58.2	171,859
1966	991,510	591,260	59.6	334,388
1967	1,069,387	645,096	60.3	188,765
1968	1,206,175	707,485	58.7	418,297
1969	1,261,856	766,952	60.8	244,000
1970	1,313,500	819,373	62.4	550,951
1971	1,404,816	858,809	61.1	342,255
1972	1,525,012	889,433	58.3	426,000
1973	1,649,079	910,071	55.2	443,210
1974	1,799,998	925,133	51.4	601,779
1975	1,823,338	930,336	51.1	300,518
1976	2,017,875	924,124	45.8	476,000
1977	2,191,251	911,152	41.6	590,098
1978	2,206,056	918,477	41.6	484,000
1979	2,152,411	966,790	44.9	314,000
1980	2,204,802	1,049,250	47.6	330,000

Kaynak: Petrol-İş(1996). *Petrol-İş Yıllığı (1995-1996)*, İstanbul.

Ülkemizde sendikalaşma oranlarının sağlıklı hesaplanmasının en önemli sebeplerinden birinin bu konuya ilişkin yasal düzenlemeler olduğunu belirtmeyiz. 1963 yılında yürürlüğü giren 274 Sayılı Sendikalar Kanunu'na göre, sendikalar temsil ettikleri üyelerin bilgisini her yılbaşında Bakanlığa bildirmek zorundaydı. Buna karşın işverenlerin çalıştırdıkları işçiler için bilgi verme yükümlülüğü yoktu. Bu durum, bütünlüklü ve sağlıklı bilgi toplanamamasına sebep olmuştur. Ayrıca işçilerin aynı anda birden çok sendikaya üye olabilmesi ve işsiz kalma durumunda üyeliğin sürmesi verilerin olduğundan yüksek çıkmasına yol açmıştır(Koray ve Çelik, 2007:291). Bu konuda şunu da belirtelim; 1967'de DİSK'in (Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu) kurulmasıyla sendikal rekabetin artması, sözü edilen rakamların yüksek çıkmasının başka bir sebebidir. Gerçekten de 1966'da 374 bin olan sendikalı işçi sayısının 1967 yılında % 123 artarak 834 bine ulaşması bunu desteklemektedir(Mahiroğulları, 2001:169).

Benzer bir durum 2821 ve 2822 sayılı Yasalarda da görülmektedir. Bu yasalarla sendikalara, toplu sözleşme yapabilmesi için işkolunda çalışan işçilerin % 10'unu üye yapma şartı getirilmiştir. Bu da, sendikaları işkolu barajını aşmak ve toplu sözleşme hakkı elde edebilmek için sayılarını kağıt üzerinde büyütme zorlamıştır. Yasaya göre, geçici süre işsiz kalma, toplu sözleşmeden yararlanmama, işyerinde sendikal etkinliğin olmaması ya da sendikaya aidat ödememe gibi sebepler sendika üyeliğini sona erdirmemektedir. Ayrıca yasada sendika üyeliğini düşüren sebep olarak belirlenen üyelikten istifa, emeklilik, ölüm ve başka işkolunda çalışma gibi durumlar Bakanlık tarafından sağlıklı izlenmemiştir(Çelik ve Lordoğlu, 2006:16).

Sendikalaşma verileri son olarak, 2012 yılında yürürlüğü giren 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile birlikte güncellenerek yayımlanmıştır. Ocak 2013'de yayımlanan verilerin en temel özelliği, yukarıda sözü edilen sendika üyeliğini düşüren sebeplere göre güncellenmiş olmasıdır. Buna göre sigortalı çalışan sayısı 10,8 milyon, sendikalı işçi sayısı 1 milyon 2 bin ve sendikalaşma oranı da % 9,2 olarak açıklanmıştır. Öte yandan ILO'nun yöntemiyle yani tüm ücretliler dikkate alınarak bir hesaplama yapıldığında sendikalaşma oranı % 6'ya düşmektedir(Çelik, T24, 29.01.2013).

Ayrıca şunu da belirtelim; 2013 yılı sendikal işçi verilerinde kimi sendikaların üyeleri, özellikle de taşeron işçisi olarak çalışan üyeleri istatistiklere yansımamıştır. Dolayısıyla istatistiki verilerde çelişkilerin bu biçimiyle devam ettiği söylenebilir.

Genel bir değerlendirme yapmak gerekirse; Türkiye'de sendikal işçi sayılarına ilişkin verilerin 1967 yılından günümüze gerçeği yansıtmadığı görülmektedir. Bu nedenle çalışmamızda, toplu pazarlık kapsamındaki işçi sayısını, daha sağlıklı verilere ulaşmak ve doğru değerlendirebilmek adına, sendikal işçi sayısının üst sınırı olarak temel aldık.

2.2.2. 1960'dan 80'e: Türkiye'de Sendikal Örgütlenme

1960-80 yılları kimi yazarlara göre Türkiye sendikal hareketinin "altın yılları" olarak tanımlanmaktadır. Aslında sözü edilen dönem yalnızca Türkiye'de değil, aynı zamanda dünyada bir bütün olarak toplumsal muhalefetin yükseldiği yıllardır. Çalışmamızın bundan sonraki bölümlerine arka plan oluşturması açısından 1960 yıllarda büyüyen ve örgütlenmede önemli deneyimler oluşturan Türkiye sendikal hareketini incelemek yararlı olacaktır.

İlk olarak dönemin sendikal örgütlülüğe olumlu yansıyan en önemli unsurlardan birinin yeni yasal çerçeve olduğu söylenebilir. Gerçekten sendika kurma, toplu sözleşme ve grev haklarının tanınması 1961 Anayasası ve 1963 yılında 274 Sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun kabulüyle olanaklı olmuştur(Özveri, 2013:43).

1961 Anayasası'nın 46. maddesiyle çalışanlara, önceden izin almaksızın sendika kurma hakkı, 47. maddesiyle de toplu sözleşme ve grev hakkı tanınmıştır. 274 Sayılı Yasa da Anayasanın "*sendikaların izin alınmadan kurulabileceği*" hükmüne uygun hazırlanmıştır. Sendikalara *işyeri ve işkolu düzeyinde kurulabilme*, federasyon ya da konfederasyonlara üye olabilme hakkı tanınmıştır. Ayrıca bu yasayla sendika üyeliği kapsamı genişletilmiş, sendika temsilcilerinin ve yöneticilerinin iş güvenceleri düzenlenmiştir(Kutal, 1998:17). Öyle ki 274 Sayılı Yasayla iş kanunundaki işçi tanımını da aşarak sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkı *bir hizmet sözleşmesiyle çalışan tüm işçilere* tanınmıştır.

275 Sayılı Yasa ise toplu pazarlık konusunda ülkemizde düzenlenen *ilk yasa* olmuştur. Yasada işyeri toplu sözleşmesi ile işkolu toplu sözleşmesi olmak üzere iki tür toplu sözleşme kabul edilmiştir. Sendikalara işkolu ve işyeri düzeyinde, federasyonlarsa işkolu düzeyinde toplu sözleşme yapabilme hakkı tanınmıştır. Ayrıca bu yasada grev ve lokavt uygulanmasına ilişkin düzenlemeler, grev hakkını geniş tanımlayacak şekilde yer almıştır(Aslan, 1998:22).

Şunu da belirtmek gerekir; sendika özgürlüğü ve grev hakkının anayasayla güvence altına alınmasından önce özellikle 1961-63 arasında çok sayıda eylem olmuştur. Bu eylemler yasanın çıkmasında da etkili olmuştur. Bu eylemlerin öne çıkanları arasında; 25 Kasım 1961'de grevin hak olarak tanınması için yapılan 5 bin Sümerbank işçisinin yürüyüşü, 31 Aralık 1961 tarihinde 200 bin kişinin katıldığı Saraçhane toplu sözleşme ve grev hakkı mitingi, 3 Mayıs 1962'de Yapı-İş Sendikası'nın örgütlediği işkolunda asgari ücret talebiyle gerçekleşen Ankara yürüyüşü ve 28 Ocak-4 Mart 1963 arasında süren Kavel Grevini saymak olanaklıdır(Akkaya,1998:105-110).

Yasayla birlikte grev hakkını içeren toplu pazarlık sistemi ve yaygın sendikalaşma, işçi sınıfının reel gelirlerinde sürekli artışları güvence altına almıştır. Dolayısıyla sendikalar, yasaların sağladığı güvencelerden de yararlanarak işçi hakları açısından önemli kazanımlara imza atmışlardır. Öyle ki bu yıllarda sendika üyesi olmak çok önemli bir hak alma aracı olarak görülmeye başlanmış, sendikalı işçilerin sayısı ve sendikal eylemlerin oranı hızla artmış, sendikalar toplumda hem güvenilen hem de saygı duyulan kurumlar haline gelmiştir(Boratav, 2012:124;Özveri, 2007:81).

1961 yılında 12 sendikacının TİP'i (Türkiye İşçi Partisi) kurmasını ve TİP merkezli büyüyen siyasal canlanmanın sendikal harekete yansımaları da burada anmak gerekir(Işıklı, 1994:16). Bu dönem yükselen sendikal hareket, sendikalar arasında tutum ve yönelimler bakımından çeşitli ayrımları ortaya çıkarmıştır. Kuşkusuz dönem açısından en belirleyici yol ayrımı DİSK'in kurulmasıyla yaşanmıştır. Türk-İş'in "*partilerüstü politika*" anlayışını eleştiren bir grup sendikacı (bu sendikacıların önemli bir kısmı TİP üyesi ya da TİP'i destekleyen sendikacılarıdır) Türk-İş'ten ayrılarak 1967'de DİSK'i kurmuşlardır. Yeni bir konfederasyon kurulmasının temel sebebi de Türk-İş'in *partilerüstü* politikasının

tipik bir devlet sendikacılığı anlayışını temsil etmesi ve işçi sınıfının siyasallaşmasını engellemesi olarak tanımlanmıştır(Beşeli, 1994: 238). DİSK kurulmasıyla birlikte, yükselen toplumsal muhalefetin yarattığı ortamı, "militan" ve sınıf çıkarlarını öne çıkaran anlayışıyla örgütlenme olanağına çevirmiş ve özellikle özel sektörde hızla büyümüştür(Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 1998(a): 310).

Bu büyümeyi artan işçi eylemleri, grevler ve fabrika işgalleri izlemiştir. 1968-70 arasında gerçekleşen eylemler Türkiye sendikal hareketi tarihinde önemli yer edinmişlerdir. Derby fabrikası işgali, Kavel Kablo fabrikası işgali, Magirus fabrikası, Singer fabrikası, Alpagut Linyit Fabrikası, Sungurlar Fabrikası ve Günterm Kazan fabrikası işgalleri sözü edilen yılların hareketliliğini gösteren eylemlere örnektir.

Bu eylemler ve fabrika işgalleri kimi zaman kanlı olaylarla sonuçlanmaya başlamıştır. Hükümet ve Türk-İş çevreleri bu eylemleri DİSK'in kışkırttığını ileri sürmeye, DİSK üzerinde şüpheler oluşturmaya başlamıştır. Dahası Mayıs 1970'te parlamentoda hükümet ve Türk-İş işbirliği ile DİSK'i tasfiye amaçlı yasal girişimlere gidilmiştir. Türkiye çapında etkinlik gösterebilecek sendikalarla ilgili düzenlemelerde, DİSK'i devre dışı bırakmayı hedefleyen 1317 Sayılı Yasa'nın mecliste kabulüyle "15-16 Haziran Olayları" diye anılan kitlesel işçi eylemleri gerçekleşmiştir(Işıklı, 1979: 481). Öyle ki 15-16 Haziran 1970 yılında Ankara, İstanbul ve Kocaeli merkezli yapılan kitlesel yürüyüş ve eylemler, Türkiye'de sendikal hareket ve işçi sınıfının mücadele tarihi açısından en üst nokta olarak tanımlanmıştır(Aydoğanoglu, 2013:62).

Buradan hareketle dönemin en belirgin özelliklerinden birinin sendikalar arası rekabet olduğunu söylemek olanaklıdır. Gerçekten 274 Sayılı Yasanın işyeri sendikalarına olanak tanınmasıyla çok sayıda işyeri sendikası kurulmuş ve bu durum sendika sayısını ve sendikal rekabeti de artırmıştır. 1963'de 565 olan sendika sayısı, 1978'de 912'ye ulaşmıştır. Esasında işkolu sayısının çokluğu ve birden çok işçi konfederasyonunun varlığı da sendika sayısını artıran bir sebep olmuştur. 1970'li yıllarda dördü etkin (Türk-İş, DİSK, Hak-İş ve MİSK) olmak üzere yedi işçi konfederasyonu bulunmaktaydı(Koray ve Çelik, 2007:293).

Öte yandan dönem, sendikal hareketin politika arayışları bakımından oldukça yaratıcı ve verimli yıllardır. Çünkü her politik hareket, işçi ve sendika kendi eylemine kendi tarzını katmıştır. Dolayısıyla bu zenginlik içinde pek çok örgütlenme

ve eylem perspektifi ortaya çıkmıştır. Özellikle sanayide örgütlü işkolu sendikaları grevlerinde, direnişlerde, işçi kitleleriyle diğer toplumsal kesimleri birleştiren eylemler yaşanmıştır. Dahası *grevlerde uluslararası dayanışma ilk kez bu yıllarda denenmiştir*(Şafak, 2013:129).

İşyerlerinde yasal temsilcilik organları dışında işyeri komiteleri, konseyleri kurulmuştur. Fabrikalarda toplu sözleşme komiteleri, grev komiteleri kurularak toplu pazarlık süreci demokratik ve geniş bir tabanı kapsayacak şekilde yönetilmeye çalışılmıştır. Toplu sözleşme taleplerini ortak oluşturan sendikalar ve sözü edilen komiteler sık sık güçlü grevlerin örgütlenmesini sağlamışlardır(Aydoğanoglu, 2013;63). Dahası, bu grevlerin bölge halkıyla birleşmesini sağlayan örnekler oluşturmuşlardır. Bu konuda Yeraltı Maden-İş'in 1976 yılı *Yeni Çeltek Grevi* örnek verilebilir. 23 gün süren grev sırasında maden işçileri ile işletmede hissesi bulunan Pancar Üreticileri Kooperatifi üyesi köylüler arasında güçlü bir dayanışma örgütlenmiştir(Şafak, 2013:129). Eylemlerin, grevlerin ve fabrika işgallerinin bölge halkıyla ve öğrenci kitleleriyle birleştirildiği örnekler bu dönem sendikal eylemlerin temel özelliği durumunda olmuştur.

Diğer taraftan *12 Mart 1971 yılı Askeri Darbesi'yle* sendikal hareketteki bu yükselişin duraksadığını söylemek gerekir. 12 Mart özellikle 1960'larla birlikte hızla gelişen öğrenci gençlik hareketini etkilemiş, Darbe'yle birçok demokratik hak ve özgürlük kısıtlanmıştır. DİSK yöneticileri ve üyelerinin çoğu tutuklanmış, TİP kapatılmış, memurların sendika kurmaları yasaklanmış, grevler ertelenmiş, sendikal etkinliklere ve haklara kısıtlamalar getirilmiştir(Tokol, 1994:55).

12 Ekim 1973 seçimlerinden sonra olağan döneme geçilmiş ancak genel ekonomik, siyasal ve sosyal durumun bozulmasına bağlı olarak sendikalar için mücadelelerle dolu yeni bir dönem başlamıştır. Ülke genelinde siyasi iktidarlara, bazı yasal düzenlemelere, toplu sözleşme sürecinde yaşanan sorunlara ve uyuşmazlıklara karşı örgütlenen grev ve grev dışı eylemlerde artış yaşanmıştır(Akkaya, 1998:108-109).

Bununla birlikte dünyadaki ekonomik bunalıma paralel olarak Türkiye'nin 1970'lerin sonlarına ekonomik çöküş, ağır siyasi baskı ve belirsizlik koşullarında girdiğini söylemek olanaklıdır. Öyle ki Türkiye'de birbiri ardına hükümetler

değişmeye başlamış, pek çok ilde sıkıyönetim uygulanmış, "1977 Kanlı 1 Mayıs"ı yaşanmış ve özellikle de 1978 yılıyla birlikte siyasi nedenlerle öldürülenlerin sayısı 5 binin üzerine çıkmıştır(Şafak, 2013:123). *Dolayısıyla artık Türkiye, yakın tarihinin en büyük ekonomik dönüşümüne hazırlanmaya başlamıştır.*

2.2.3. 1980 ve Sendikal Örgütlülüğü Etkileyen Dinamikler

Türkiye 1980'le birlikte tüm ekonomi politikalarını neo-liberal ideoloji doğrultusunda şekillendirmeye başlamıştır. Neo-liberal dönüşümün ilk adımı ise ekonomide *24 Ocak Kararları* ile siyasal alanda da *12 Eylül Askeri Darbesi*'yle atılmıştır. Konumuz açısından en önemli nokta, sendikal örgütlülüğün 1980 sonrasında uğradığı yıkımdır. Çalışmamızda, Türkiye'de 1980 sonrasında yaşanan dönüşüm, sendikal örgütlülüğe yansımaları üzerinden açıklanmaya çalışacaktır.

2.2.3.1. 24 Ocak Kararları'nın İşçi Hareketine Etkisi

Türkiye'de neo-liberal dönüşümün ekonomideki ilk adımı, hükümetin 24 Ocak 1980'de "*Ekonomik İstikrar Programı*"nı açıklamasıyla başlamıştır. Bu tarihte alınan ihracata dayalı ekonomik büyüme modeli kararı ve sonrasında *12 Eylül 1980 Askeri Darbesi* ekonomik ve toplumsal yaşamda büyük bir dönüşüme sebep olmuştur.

24 Ocak Kararları'yla işçi sınıfı bir yandan gelir kaybına öte yandan sendikal özgürlük ve grev haklarına getirilen büyük kısıtlamalarla hak kaybına uğramıştır(Güler Müftüoğlu ve Akdemir, 2005:188). Ücret esnekliği ve istihdam esnekliği politikalarıyla baskılanan işçi sınıfının çalışma koşullarında ve toplumsal yaşamında büyük geriye dönüşler yaşanmış, örgütlü işçi hareketi de baskı altına alınarak sınırlandırılmıştır. Dünyada ve Türkiye'deki konjonktürün etkisiyle işçi sınıfının 1960 döneminde kazandığı tüm haklar geri alınmıştır. Sendikal hak ihlalleri artmış, sendikalar ve sendikalı işçiler üzerinde doğrudan ya da dolaylı baskılar yoğunlaşmış, sistemli bir sendikasızlaştırma politikası uygulamaya konulmuştur (Doğan, 2003:24-25).

2.2.3.2. 12 Eylül Askeri Darbesi ve Sendikalar

Sendikalar için yeniden yapılandırma döneminin en belirleyici unsuru *12 Eylül Askeri Darbesi* olmuştur. Askeri Darbe, sendikaların kendilerini en güçlü hissettikleri anda yaşanmış, darbeyle birlikte sendikal hareketin 1960'dan sonraki gelişimi "bıçakla kesilmiş" gibi durmuştur(Özveri, 2007:81).

12 Eylül'de ülke yönetimine "*el konularak*" parlamento, siyasal partiler, sendikalar, demokratik kuruluşlar kapatılmış ve 1961 Anayasası "*askıya*" alınmıştır. Bu dönemde 1 milyondan fazla insan gözaltına alınmış, binlerce insan işkence görmüştür. *12 Eylül Askeri Darbesi*, 1980 öncesi güçlenen sendikaları ve sosyalist siyasal hareketleri "*sindirme*"yi hedeflemiş ve bu hedefi gerçekleştirmede de bir ölçüde başarılı olmuştur. Askeri Darbeyle sendikal hareketteki gelişmeler sert bir şekilde engellenmiş, en küçük kıpırdanmalar bile şiddetle bastırılmıştır (Aydoğanoglu, 2009:55).

Askeri Darbe'nin sendikalar üzerindeki etkileri öncelikle tutuklamalarla, hapis cezalarıyla ve sendikaları kapatma kararlarıyla somutlanmıştır(Işıklı, 2003:105). Darbenin hemen ardından DİSK'in ve bağlı sendikaların etkinlikleri durdurulmuş, mal varlıklarına el konulmuş, 2000 dolayında DİSK yöneticisi, temsilcisi, üyesi ve uzmanı gözaltına alınmıştır. 1477 DİSK'li sendikacı hakkında yargılama istenmiş, 78 sendika yöneticisi hakkında ise idam cezası istemiyle dava açılmıştır(Pekin, 1998:318). DİSK ile ilgili yasaklama kararı, Askeri Yargıtay'ın 16 Temmuz 1991'de verdiği beraat kararına kadar sürmüştür.

Askeri Darbe sonucu etkinlikleri yasaklanan ve mal varlıkları alıkonulan konfederasyonlardan diğerleri de MHP'ye (Milliyetçi Hareket Partisi) yakınlığıyla bilinen MİSK ve İslami sendikacılık görüşünü savunan Hak-İş'tir. MİSK'in yöneticileri, darbe sonucu gözaltına alınmıştır. Öte yandan konfederasyona herhangi bir dava açılmamıştır. Askıya alınan etkinliklerine ise 1984 yılında izin verilmiştir. Hak-İş'in ise, bu dönem gözaltına alınan yöneticileri kısa bir süre sonra serbest bırakılmış, etkinliklerine de 1981'de izin verilmiştir(Işıklı, 2003:106).

12 Eylül Askeri Darbesi sonrasında etkinliklerini sürdürebilen tek işçi konfederasyonu Türk-İş olmuştur. Hemen hemen tüm sivil toplum örgütlerinin

etkinliklerinin yasaklandığı bu dönemde, Türk-İş'in bu uygulamanın dışında tutulması konfederasyon cephesinde de “*memnuniyetle*” karşılanmıştır(Soner, 1998:455). *12 Eylül Askeri Darbesi* Türk-İş tarafından desteklenmiş, konfederasyon genel sekreterini yeni kurulan hükümete Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı olarak vermiştir. Şunu da belirtelim; Türk-İş'in bu tutumu izleyen yıllarda sık sık eleştirilmiş ve ICFTU (Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu) Türk-İş'in üyeliğini bu sebeple bir süre askıya almıştır(Geniş, 1994:270).

2.2.3.3.Yasalarla Sendikal Hakların Sınırlanması

Türkiye'de 1980 sonrasında yaşanan dönüşümün en önemli temel dayanağını yasal düzenlemeler oluşturmuştur. Sendikal hak ve etkinliklerin sınırlandırıldığı ağır yasal çerçeve, 80'den günümüze sendikal örgütlülüğün büyümesinin önündeki en büyük engellerden biri olacaktır.

Sendikaların etkinliklerine yönelik ilk geçici düzenlemelerden biri, toplu sözleşmelerin askıya alınarak yetkinin YHK'ya (Yüksek Hakem Kurulu) verilmesidir. 2364 Sayılı Yasa ile YHK, toplu iş sözleşmelerinde tek yetkili kurum olmuş ve toplu sözleşmelerdeki düzenlemelerden kamu düzenine aykırı olanların ayıklanması görevini de üstlenmiştir. Böylelikle özgür toplu pazarlık yoluyla grevi de göze alarak var edilen toplu sözleşme hükümleri, “*kamu düzeni*” gerekçesiyle denetim altına alınmıştır(Özveri, 2013:205). Zorunlu tahkim sistemiyle YHK'nın toplu sözleşmelerde yetkili olması, sendikalara “*yetkisiz*” üç yıllık bir ara dönem yaşatmış ve bu durum 1983 yılının sonuna kadar sürmüştür.

Neo-liberal politikaları yaşama geçirmek hedefiyle hukuksal alanda yapılan ilk yasal düzenlemeye 1982 Anayasası olmuştur. Anayasa, *12 Eylül'ün* yasakçı yaklaşımını ve *24 Ocak Kararları'nı* güvence altına alacak şekilde düzenlenmiştir. TİSK (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu), Anayasa Danışma Meclisi Komisyonu'nda genel sekreter düzeyinde temsil edilmiştir. TİSK'in Anayasaya ilişkin genel taleplerini; işkolu ve işyeri düzeyinde tek bir toplu sözleşme yapılması, dayanışma aidatı uygulamasının genişletilmesi, sendika enflasyonunun azaltılması, sendikaların siyasi partilerle ilişkilerinin sınırlandırılması gibi sendikal hakları kısıtlayıcı istekler oluşturmuştur. İşveren kesiminin bu istekleri, büyük ölçüde anayasada yer almıştır. Bu sebeple 1982 Anayasası çoğunlukla “*TİSK Anayasası*”

olarak da yorumlanmaktadır(Gülmez, 2005:4). Gerçekten de Anayasa, sendikalı olma hakkını yalnızca işçilere ve işverenlere tanımış, birden fazla sendikaya üye olmak yasaklanmış, işçi sendikaları ve üst kuruluşlarına üye olabilmek için en az on yıl fiilen çalışmış olma koşulu getirilmiş, hak grevi ve sendikaların siyasi partilere destek vermesi yasaklanmıştır(Koray ve Çelik, 2007:308).

Anayasadaki sendikalaşmaya ve sendikaların etkinliklerine ilişkin ciddi yasal sınırlılıklar, 1983'de çıkarılan 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunuyla iyice pekiştirilmiştir. Öyle ki, sözü edilen yasalar 274 ve 275 Sayılı Yasalara oranla daha ayrıntılı hükümler içermiş, sendikaları kısıtlayıcı çok sayıda düzenlemeye yer vermiştir. Bu sebeple çalışmamızda sözü edilen yasaların örgütlenmeye ilişkin düzenlemelerini karşılaştırarak incelemek yararlı olacaktır.

Tablo 4: 274/275 Sayılı ve 2821/2822 Sayılı Yasalarda Örgütlenmeyi Etkileyen Hükümlerinin Karşılaştırılması

274 Sayılı Yasa	2821 Sayılı Yasa
İşyeri ve işkolu düzeyinde sendika kurulabilir ve bu ölçeklerde toplu sözleşmeler imzalayabilirdi.	Sendikaların işkolu temeline göre, yalnızca ülke genelinde etkinlikte bulunabileceği öngörülmüş, meslek ve işyeri sendikacılığı yasaklanmıştır.
Sendika üyeliği için noter şartı yoktu ve ortaya çıkan yetki soranları çoğunlukla "filen" yapılan referandumlarla çözülmekteydi.	Sendikaya üyelik zorlaştırılmış; üyeliğin kişinin 5 nüsha olarak doldurup imzaladığı ve notere onaylattığı üye kayıt fişini sendikaya vermesi ve sendika tüzüğünde belirtilen yetkili organın kabul etmesi ile kazanılması öngörülmüştür.
Bir hizmet akdi ile çalışan tüm işçiler sendikaya üye olma hakkına sahipti.	Askerler, özel okul öğretmenleri, öğrenciler, din ve ibadet işlerinde çalışanlar, sermayesinin bir bölümü ya da tamamı devlete ait belirli banka, kurum örgüt ve sigorta şirketlerinin üst düzey yöneticilerinin sendikaya üye olması yasaklanmıştır.
Sendikalar üye listelerini her yıl Bakanlığa göndermekle yükümlüydü.	Üye kayıt fişinin birer nüshasını Çalışma Bakanlığı'na ve ilgili Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne gönderilmesini ve sendika yetki için başvurduktan sonraki 3 işgünü içinde işverene verilmesini öngörmüştür.
275 Sayılı Yasa	2822 Sayılı Yasa
Sendika üyesi olmayanların dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanması için sendikanın onayı gerekirdi.	Sendika üyesi olmayanların dayanışma aidatı ödeyerek toplu sözleşmeden yararlanmasında sendika onayını kaldırmıştır.
Bir işkolunda çalışan işçilerin çoğunluğunu temsil eden işçi federasyonu veya işkolu temeline göre kurulmuş işçi sendikasının o işkolundaki işyerlerini kapsayan toplu sözleşme yapma yetkisi vardır.	İşkolu sözleşmeleri kaldırılmış, işyeri ve işletme toplu sözleşmelerine yer verilmiştir.
İşyeri ve işkolu düzeyinde aynı anda iki toplu iş sözleşmesi uygulanabilir. Belirli ya da belirsiz süreli toplu sözleşme yapılabilir; süresi belirli toplu sözleşme bir yıldan az üç yıldan çok olamaz.	Bir işyerinde aynı anda birden fazla toplu sözleşme yapılması yasaklanmış, belirsiz süreli toplu sözleşmeler kaldırılmış, toplu sözleşmelerin süresi; en az 1 yıl, en çok 3 yıl olarak belirlenmiştir.
Bir işyerinde çalışan işçilerin yarısından fazlasını üye yapan sendikalar toplu iş sözleşmesi imzalaya yetkilidir.	Sendikaların toplu sözleşme imzalayabilmeleri için hem işyerindeki işçilerin % 50'sini üye yapmış olmaları, hem de işkolu düzeyinde % 10' örgütlenme barajını aşma koşulu getirilmiştir.
Özel sektör tarafından yerine getirilen su, elektrik ve havagazı üretim ve dağıtım işlerinde grev yasağı yoktu.	Termik santralleri besleyen linyit üretimi, tabii gaz ve petrol sondajı, üretimi, tasfiyesi, dağıtımı, üretimi nafta veya tabii gazdan başlayan petrokimya işlerinde, bankalarda, kamu kuruluşlarınca yürütülen şehir içi deniz, kara ve demiryolu ve diğer raylı toplu yolcu ulaştırma hizmetlerinde bulunanlar grev yasağı kapsamına alınmıştır.
Toplu sözleşmenin uygulanma sürecini denetleme aracı olarak "hak grevi" ve dayanışma grevi yapılabilmekteydi.	Hak grevi yasaklanmış, grev hakkı yalnızca toplu pazarlık sürecinde uyumsuzluk haliyle sınırlandırılmıştır. Siyasi grev, genel grev, işyeri işgali, iş yavaşlatma, dayanışma grevi yasaklanmıştır.
Grev kararının ardından grevin başlama tarihine ilişkin bir süre kısıtlaması bulunmamaktaydı.	Grev kararının alınması ve karşı tarafa bildirilmesinden sonraki 60 günlük süre içinde uygulanabileceği ve grev tarihinin uygulamadan 6 işgünü önce noter kanalıyla işverene bildirilmesi hükmünü getirmiştir.

Kaynak: Gülmez, 2005; Özveri 2013; Koç, 2010; Tokol,1994; Geniş, 1994.

Yeni yasanın sendikal örgütlenme, toplu pazarlık ve grev hakları açısından düzenlemeleri, 12 Eylül döneminin kurusallaştırılma çabası olarak da yorumlanabilir. Yeni yasada yer alan sendikal hak ve özgürlükleri kısıtlayıcı birçok hükmün yanında işkolu ve işyeri barajları sendikaların var olma koşullarını zorlaştırmış, dayanışma aidatı ödenmesinde sendika onayının kaldırılması, sendikasızlaşmanın önünü açmıştır. Ayrıca işçi sınıfının en temel hak aracı olan grev uygulamasına ilişkin önemli yasaklar getirilmiş ve grev hakkının kullanılmasının adeta önüne geçilmiştir. Dolayısıyla da sendikaların etkinliklerinin sınırlandırıldığı, sendikalı olmanın

zorlaştırıldığı, grev hakkı kullanımının aşılması zor hükümlere bağlandığı bu yasal düzenlemeler, sendikal örgütlenmenin önündeki en büyük engellerden biri haline gelmiştir.

2.2.3.4. 12 Eylül Yasakları Altında Sendikal Örgütlenme

12 Eylül Askeri Darbesi, Türkiye işçi sınıfı ve sendikal hareketin en önemli belirleyenlerinden biri olmuş, Darbeyle işçi sınıfı ve sendikalar, önceki yıllarda verdikleri mücadeleler sonucunda kazandıkları hak ve özgürlüklerin büyük bölümünü önce fiilen sonra da hukuken kaybetmiştir(Koç, 2010:43-74). Sendikalar, bu dönem yasaların sendikal hak ve özgürlükleri kısıtlayıcı düzenlemeleri altında varlıkları sürdürmeye yönelik çeşitli stratejiler geliştirmişlerdir. Sendikaların 12 Eylül koşulları altında etkinliklerini sürdürme çabaları, bu dönemdeki örgütlenme stratejilerini de göstermesi açısından önemlidir.

Genel olarak bakıldığında, işyeri ölçeğinde örgütlenen sendikaların büyük bölümü işkolu barajının altında kalarak kapanmış, bir bölümü ise ülke genelinde örgütlenmeye yönelmiştir. Kimi sendikaların bir araya gelerek birleşmesi ya da işkolunda başka bir sendikaya katılması ise dönem açısından yaygın bir stratejidir. Kuşkusuz sendikal katılımlar, farklı bileşenlere sahip sendikaların oluşmasını sağlamış ve bu durum sendikaların örgütlenme politikalarına da yansımıştır. Örneğin, 1983 yılında İstanbul'da etkinlik gösteren Mebis Sendikası, Ankara'da Petlas-İş ve Kimya-İş sendikaları kendilerini feshederek Petrol-İş Sendikası'na katılmışlardır. Ayrıca 1984'de Kauçuk-İş Sendikası, sendikaya katılarak Petrol-İş'in İstanbul Rumeli Şubesi haline gelmiştir. Petrol-İş, bu katılımlar sonucu şube sayısını 26'ya çıkarmıştır(TSA, 1998(b): 524). Böylelikle işkolunun en güçlü sendikası olan Petrol-İş, 1983-1986 yıllarında örgütlenme etkinliklerine ağırlık vermiş ve 185 örgütsüz işyerinde sendikalaşmayı sağlamıştır(Petrol-İş, 2010(a):97).

Türk Metal Sendikası'na, işkolu barajı sorunu yaşayan Maden-Sen ve Çelik-İş sendikaları katılmıştır. Denizli'de etkinlik gösteren Bir Emek-Sen 1984'de sendikaya katılarak, sendikanın Denizli Şubesi'ni oluşturmuştur(TSA, 1998(c):361).

Sendikal katılımlara verilebilecek örneklerden biri de Tez Büro-İş'dir. Sendikanın etkinlik gösterdiği işkoluna, güzel sanatlarla ilgili işlerinde eklenmesiyle

bu alanda etkinlik gösteren kimi işyeri sendikaları Tez Büro-İş'e katılmışlardır. 1983'de Tez Koop-İş ismini alan sendikaya aynı yıl Hür Büro-İş, Paksat-İş, Dev Bes İş, Müzik-İş, Müzisyenler Sendikası da katılmıştır. Dahası sendikanın 1984'de işkolu barajını aşması üzerine sendikaya katılımlar artmıştır(Tez-Koop İş, 1993:61-68).

Benzer sendika katılımları TÜMTİS için de söz konusudur. Öte yandan bu katılımların TÜMTİS'in sendikal yaklaşımında köklü değişimlere yol açması özel bir örnektir. Sendikaya 1984'de, Türkiye Ulaştırma İşçileri Sendikası ve Özgür Ulaştırma İşçileri Sendikası katılmıştır. Bu sendikalar TÜMTİS'in 1989'da gerçekleştirdiği kongresinde yönetimi devralmışlardır. TÜMTİS Askeri Darbe'ye destek sunan bir sendikayken, bu değişikliklerle birlikte darbeyi "lanetleyen" bir sendikaya dönüşmüştür(TSA, 1998(c):311). Bu yıllar sendika, işkolu barajını aşma çabasıyla Yurtiçi Kargo örgütlenmesinin de içinde yer aldığı birçok işyerinde örgütlenme çalışması yürütmüştür(TÜMTİS, 1989:44).

Kristal-İş Sendikası ise DİSK'in etkinliklerinin yasaklanması sonucu cam işkolunda etkinlik gösteren tek sendika kalmıştır. Yasada cam ve çimento işkolunun birleştirilmesi ve işkolu barajıysa Kristal-İş için önemli bir sorun olmuştur. İzleyen dönemde sendika, örgütlenme çalışmalarını ülke genelinde sürdürerek cam ve toprak-çimento sektöründe etkinlik göstermeye çalışmış ve yeni şubeler açmıştır(Çelik, 1998:298).

Tek-Gıda İş, sözü edilen dönemde sendikal birleşme yaşamamış ender sendikalardandır. Sendika 1983-1986 yıllarında örgütlenme çalışmalarına ağırlık vermiş ve 389 işyerinde örgütlenmiştir. Dahası bu işyerlerinden 259'unda toplu sözleşme imzalamış ve 30 bine yakın üye kazanmıştır(Tek-Gıda İş, 1986:90-150). Tek-Gıda İş, örgütlenme merkezli çalışmalarını 1986-89 yıllarında da sürdürmüş, 74 işyerinde daha toplu sözleşme imzalamış ve 10 bini aşkın üye kazanmıştır(Tek-Gıda İş, 1989:90-150).

Bu dönemin özel örneklerinden birini de Türk Maden-İş oluşturmaktadır. Sendikanın yöneticileri etkinliklerinin yasaklanması sonucu "sendikasız" kalan üyelerini, kendilerine yakın buldukları sendikalara yönlendirmişlerdir. Türk Maden-İş'in örgütlü olduğu Kavel, Uzel, Çimtaş, Siemens gibi 97 işyerinde sendikalı işçiler, Otomobil-İş Sendikası'na geçmiştir. Otomobil-İş, bünyesine katılan bu yeni üyeler ve

işyerleri üzerinden 1984'de 20 şube açmıştır(TSA, 1998(b): 476). DİSK'e bağlı sendikaların 1992 yılında yeniden etkinlik göstermesiyle Türk Maden-İş ve Otomobil-İş birleşmiştir. Yeni sendika Birleşik Metal-İş ismini almış ve DİSK'e katılmıştır.

Genel bir değerlendirme yapmak gerekirse; 12 Eylül yasaları ve yasakları altında sendikaların var olabilmek adına öncelikle birleşme eğilimi içinde olduğu görülmektedir. Kuşkusuz bu birleşmeler kimi sendikaların yapılarının, karar organlarının ve sendikal yaklaşımlarının değişmesine yol açmıştır. Diğer taraftan işyeri ölçeğinde etkinlik gösteren kimi sendikalar, ülke düzeyinde örgütlenme çabasına girmişlerdir. Yukarıda sözü edilen *örnekler de bu dönemde yeni işyeri örgütlenmelerinin ve üye kazanımlarının olduğunu göstermektedir.*

Şunu da özellikle belirtelim; DİSK'e bağlı sendikaların etkinliklerinin yasaklanması, konfederasyonların üye dağılımı ve kompozisyonunu da değiştirmiştir. Gerçekten de DİSK'e bağlı sendikalarda üyelik ve yöneticilik yapmış birçok kişi Türk-İş'e bağlı sendikalara yönelmişlerdir. Yapılan bir araştırma, 1983 yılında DİSK üyesi 400 bin işçiden 300 bininin Türk-İş'e üye olduğunu göstermektedir(Tokol, 1994:110). Dolayısıyla bu durum Türk-İş'in üye sayısını artırmıştır. Öte yandan *Türk-İş'te bu yolla üye artışının yaşanması, konfederasyonun gündeminde örgütlenmenin arka planda kalmasına yol açmıştır.*

2.2.4. 1989 Bahar Eylemleri ve Sendikalara Etkisi

1980'lerin sonuna gelindiğinde, işçi ücretlerinin baskılanmasına ilişkin politikaların ve 12 Eylül'ün yarattığı ortamın biriktirdiği öfke sokağa yansımış ve *1989 Bahar Eylemleri* yaşanmıştır. *Bahar Eylemleri* sonucu sendikal harekette ve örgütlülükte görülen gelişmeler konumuz açısından önemlidir ve bu kapsamda incelenmeye çalışılacaktır.

Türk-İş ve Kamu İşveren Sendikası arasında olan toplu sözleşme görüşmelerinin tıkanmasını üç ay boyunca protesto eden 600 bin kamu işçisinin gerçekleştirdiği eylemler, *Bahar Eylemleri* olarak tanımlanmıştır. Bu eylemler genel olarak, kamu işçileri ve onları destekleyen diğer çalışanların gerçekleştirdikleri iş yavaşlatma, işe geç başlama, toplu vizite, servis ve yemek boykotu, sessiz yürüyüş, iş

bırakma, oturma, yolu trafiğe kapatma gibi eylemlerdir(Çelik, 1998:103). Ayrıca bu dönem işçiler yasal boşluklardan da yararlanarak özgün ve ilk kez denenen eylemler gerçekleştirmişlerdir. Öyle ki, işçiler bıyık ve sakal uzatmışlar, bordrolarını balonlara bağlayıp uçurmuşlar, çocuklarına bakamadıklarını göstermek için onları sembolik olarak "*satışa çıkarmışlar*", ailelerini bir arada tutamadıkları gerekçesiyle toplu boşanma davaları açmışlar, ücretlerinin yemek yemeleri için bile yetmediğini göstermek için fabrika önlerinde soğan ekmek yeme eylemleri yapmışlardır.

Bahar Eylemleri, işçilerin ücretlerdeki "asimetrik" büyümeye tepkisinin sonucu olarak ve sendikaları da aşarak ortaya çıkmıştır(Akkaya, 1998:111). Bu eylemler, yerel olarak başlayan daha sonra sendikalarca sahiplenilerek ülke geneline yayılan eylemlere dönüşmüştür. Eylemler sonucunda reel olarak "dibe vuran" işçi ücretleri, yapılan sözleşmelerle önemli ölçüde yükseltilmiştir(Sazak, 2007:12). Buna göre 1989 yılında kamu işçilerinin ücretlerinde % 142'lik bir artış sağlanmış ve bunu memur zamları izlemiştir. Özel sektördeki toplu sözleşmelerdeyse daha düşük olmasına karşın aynı doğrultuda önemli ücret artışları sağlanmıştır(Boratav, 2012:175).

Bahar Eylemleri katılan işçi, sendika sayısı ve eylem yoğunluğuyla 1980 sonrasında en büyük eylemleri olmuştur. Bu sebeple, 12 Eylül'den sonra büyük bir sessizlik içinde olan işçi hareketinin "*dirilişi*" olarak yorumlanmıştır. Dahası eylemlerde, işçi ücretlerindeki gerilemenin yanında askeri yönetim döneminde çıkarılan yasalarla hak ve özgürlüklerin sınırlandırılması da protesto edilmiştir (Çelik, 1998:103-104).

Bahar Eylemleri, sendikal demokrasi açısından da bazı gelişmelere yol açmıştır. Özellikle bu döneme denk gelen bazı sendika genel kurullarında yönetim değişiklikleri olmuş, eylemlerde öne çıkan sendika üyeleri çeşitli düzeylerde sendika yönetimlerine girmişlerdir(Çelik, 1998:104). Öyle ki, 1987 yılından 1990 yılı başına kadar Türk-İş'e bağlı sendikalarda şube başkanlarının % 48'i, merkez yöneticilerinin % 49'u, sendika başkanlarının ise % 15'i değiştirilmiştir(Geniş,1994:284).

Bahar Eylemlerinin etkisi izleyen yıllarda da sürmüştür. *Zonguldak maden işçileri grevi, Ankara yürüyüşü ve 3 Ocak 1991 Genel Grevi* bu anlamda büyük önem taşımaktadır. Zonguldak Grevi, 24 Ocak Kararları kapsamında olan demir-çelik,

kömür, petro-kimya işletmelerinin özelleştirilmesine ya da kapatılmasına karşı yaşanmıştır. 30 Kasım 1990'da Zonguldak'ta başlayan grev, bölge halkının da desteğiyle ulusal düzeyde tartışılmış ve desteklenmiştir(Akkaya, 1998:111).

1991 yılında Türk-İş ilk kez üye sendikalardan gelen baskı sonucu genel eylem kararı almış ve bu karar sonucunda 3 Ocak'ta işe gitmeme eylemi yapılmıştır. Eyleme Hak-İş'e bağlı sendikalardan da işçiler büyük ölçüde katılmışlardır(Tokol, 1994:107). *3 Ocak Genel Grevi*, 1980 sonrasında gerçekleştirilen ilk iş bırakma eylemi olması bakımından da ayrıca önemlidir.

Özetlemek gerekirse; askeri darbenin baskı koşullarında sendikal hak ve özgürlüklerin sınırlandırıldığı, neredeyse on yıllık bir dönemde sessizliğe gömülen işçi sınıfı birçoğunu ilk kez denediği eylemlerle sessizliğini bozmuştur. 1980'lerin sonuna denk gelen bu yıllar, sendikaların güç topladığı yıllar olmuştur. *Öte yandan Bahar Eylemleriyle güç toplayan sendikaları, 1990'lı yıllarda yoğunlaşan sendikasızlaştırma politikaları beklemektedir.*

2.2.5. 1990'lı Yıllarda Sendikasızlaştırma Politikaları ve Sendikal Örgütlük Açısından Sonuçları

Sendikasızlaştırma en genel tanımıyla sendikaların örgütlenmiş olduğu işyerlerini sendikadan arındırmayı, sendikasız işyerlerinde ise sendikal örgütlenmeyi engellemeyi anlatmaktadır. Türkiye'de neo-liberal ekonomi politikaların uygulamaya başlandığı 1980'li yıllardan günümüze sendikasızlaştırma politikaları artarak sürmektedir(Dereli, 1998:52). Ülkemizde sendikasızlaştırma genel olarak şu şekilde gerçekleşmektedir: Sendika üyesi işçilerin işten çıkarılması, işyerlerinde istihdam azaltıcı ekonomik zorlamalar, taşeron eliyle işçi çalıştırılması, kapsam dışı personel, geçici/mevsimlik işçi, sözleşmeli personel çalıştırılmasının yaygınlaşması(Petrol-İş, 1991:331).

1989'u izleyen yıllarda işverenler, ücretlerde meydana gelen görece düzelmenin önüne geçecek mekanizmaları yoğun bir şekilde işletmeye başlamışlardır. Artan ücretlere karşı işten çıkarmalar çoğalmaya başlamış, kayıt dışı istihdam yaygınlaşmıştır. Böylelikle sendikal harekette gözlenen canlanma, iki yıl içinde işsizlik tehdidiyle duraksamıştır. Ardından yaşanan *1994 ekonomik krizi ve*

özelleştirme uygulamaları sendikal örgütlülüğü yıkıma uğratmıştır(Boratav, 2012:175).

Sendikaların güç kaybının sendikal krize dönüştüğü bu dönem, Türkiye'nin neo-liberal politikalara eklenmesinin ikinci bir halkası olarak değerlendirilebilir. Sendikalar açısından bu dönemin en belirleyici unsuru, ekonomik kriz söylemiyle gerçekleştirilen sendikasızlaştırma politikalarıdır. İşten çıkarılan işçiler yerine istihdam edilen yeni işçilerin çoğunlukla kapsam dışı, sözleşmeli, geçici ve taşeron işçilerden oluşması bu sendikasızlaştırma politikasının ikinci aşaması olmuştur. İstikrarsız istihdam biçimlerinin yaygınlaşması sendikaların gücünü zayıflatırken işgücünün yapısının dönüşmesine de yol açmıştır.

Dahası özelleştirme politikaları sonucu gerçekleştirilen sendikasızlaştırmayla kamu işyerlerindeki örgütlülük yıkıma uğramıştır. Son olarak ise, dünyada olduğu gibi Türkiye'de de sınıf karşıtı ideolojilerin ağırlık kazanması sendikaların zayıflamasını hızlandırmıştır. Çalışmamızda, 1990'lı yıllarda artan sendikasızlaştırma politikaları ve sendikal örgütlülüğe etkileri bu çerçevede üç başlık altında ele alınacaktır.

2.2.5.1. Sermayenin Artan Sendikasızlaştırma Politikaları

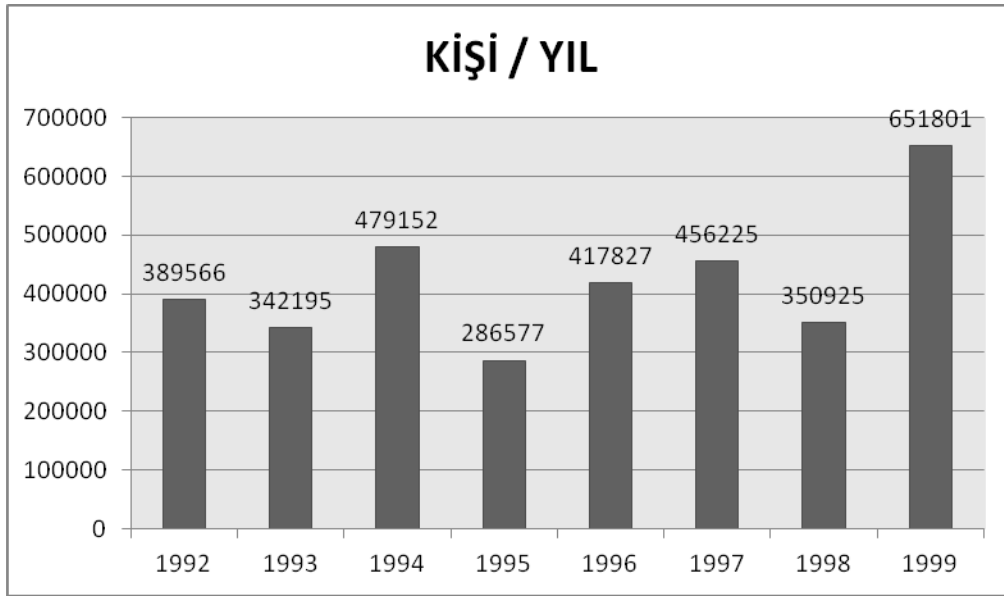
1980'li yıllarda sermayenin istekleri doğrultusunda kapitalizmin yeniden yapılanması hız kazanmış özelleştirme, ticarileştirme, sendikasızlaştırma gibi uygulamalarla neo-liberal politikalar hayat bulmaya başlamıştır(GülerMütfüoğlu ve Akdemir, 2005:167).

-Sendikasızlaştırmanın Başka Bir Yolu İşten Çıkarma: Yeniden yapılanma politikaları IMF ve Dünya Bankası'nın ekonomiye doğrudan müdahaleleriyle Türkiye ekonomisi "çalkantılı-krizli" bir yöne girmiş, 1994, 1998-1999, 2001 ve 2008-2009 yılları ekonomik krizlerin yaşandığı yıllar olmuştur(Boratav,2012:193). Krizler işçi sınıfının alım gücünü düşürürken krizin sonuçlarıyla birleşen işten çıkarmalar sendikaların gücünü zayıflatmış ve sendikasızlaştırma politikalarının uygulanmasını kolaylaştırmıştır.

1994 ekonomik krizi, *Bahar Eylemleri* sonrasında on yıl süren reel ücret kayıplarının karşılanmasının ardından yaşanmıştır. Krizin aşılması adına uygulanan

sıkı para politikaları ve ücretlerin bastırılması, formel istihdamın azaltılması yoluyla emek maliyetlerinin düşürülmesi dönemin öne çıkan politikaları olmuştur(Koçak, 2006:171-194). Gerçekten de krize çözüm olarak getirilen 5 Nisan Kararları ücret ve maaş artışlarının sınırlandırılmasını, özelleştirmelerin hayata geçirilmesini, toplu sözleşmelerde geriye doğru endekslemeyi, vazgeçilmesini öngörmüştür(Özkaplan, 1998:158-159).

Grafik 2: ÇSGB Verilerine Göre İşten Çıkarılanların Sayıları -1992-1999



Kaynak: Petrol-İş(2000). Petrol İş Yıllığı (1997-1999), İstanbul.

Grafik 2'de Bakanlık verilerine göre, 1992-1999 yıllarında işten çıkarılanların sayısal verileri sunulmuştur. Görüldüğü gibi, işten çıkarmaların artış gösterdiği yıllar özellikle kriz dönemlerini göstermektedir. 1994 krizinde işten çıkarılanların sayısı önceki yıllara göre önemli bir şekilde artmıştır. Grafikte sunulan yıllar bakımından en fazla işten çıkarmanın 1999 ekonomik krizinde olduğu görülmektedir. Ancak şunu da belirtmek gerekir; bu yıllarda yaşanan işten çıkarmaların Bakanlık verilerinin çok üzerinde olduğu kanısı yaygındır.

Tablo 5'de, 1989-1998 arasında işten çıkarılan sendikalı ve sendikasız işçilerin sayıları sunulmuştur. Görüldüğü üzere, 1989'dan 1998'e kadar olan dönemde işten çıkarılan sendikalı işçilerin sayısı 500 bini aşmıştır. 1994 ve 1998 yıllarının verileri ise özellikle dikkat çekicidir. Ekonomik krizlerin yaşandığı bu yıllarda, işini kaybeden sendikalı işçi sayısı 100 binin üzerindedir. Bu verilerden hareketle,

sermayenin ekonomik krizi bir sendikasızlaştırma aracı olarak kullandığını söylemek olanaklıdır.

Tablo 5: 1989-1996 İşten Çıkarılanların Sendikalı/ Sendikasız Dağılımı ve Sayıları.

Yıllar	İşten Çıkarılan Sendika Üyelerinin Konfederasyonlara ve Bağımsız Sendikalara Dağılımı				İşten Çıkarılan Toplam Sendikalı Sayısı	Sendikasız veya Sendikası Bilinmeyenler	İşten Çıkarılanların Genel Toplamı
	Türk-İş	Hak-İş	DİSK	Bağımsızlar			
1989	95,763	794	-*	3,087	99,644	37,463	137,107
1990	94,190	1,103	-	3,331	98,924	5,428	104,352
1991	109,867	4,074	-	4,870	118,811	17,993	136,804
1992	39,609	2,409	35	2,121	44,174	7,440	51,614
1993	19,598	1,273	2,200	1,717	24,788	584	25,372
1994	54,872	29,737	29,737	-	114,346	694,056	808,402
1995	24,957	587	1,489	-	27,033	1,063	28,096
1996	13,183	170	16,594	-	29,947	2,711	32,658
1997	9,717	110	4,708	-	14,535	2,289	16,824
1998	87,737	17,888	17,189	322	123,136	101,423	224,559
Toplam	549,793	58,145	71,952	15,448	695,338	870,450	1,565,788

Kaynak: Petrol-İş(1996). *Petrol-İş Yıllığı (1995-1996)*, İstanbul, Petrol-İş (1999). 23. *Olağan Genel Kurulu Çalışma Raporu*, İstanbul.

*DİSK'in 1992'ye kadar etkinliklerinin yasaklı olması sebebiyle 1989-1991 arasında veri bulunmamaktadır.

Gerçekten de sözü edilen yıllarda sendikalaşma oranlarında büyük düşüşler olmuştur. Örneğin 1989'da sendikalı işçilerin ücretlilere oranı % 19,4'ken, 1994 yılında bu oran % 11 gerilemiştir(Petrol-İş, 1995(a):340-343). Özel sektördeki düşüş ise daha çarpıcıdır: 1989 yılında 570 bin dolayında olan sendikalı işçi sayısı, 1994'de 200 binin üzerinde bir düşüşle 350 bine kadar gerilemiştir(Petrol-İş, 1995(a):340-343).

Sendikalaşma oranındaki gerilemelere paralel olarak toplu sözleşme yapılan işyeri sayısı da düşmüştür. Dolayısıyla da toplu pazarlık kapsamındaki işçi sayısı azalmıştır. Tablo 6 ve 7'de, tekli ve çiftli yıllardaki toplu pazarlık verileri sunulmuştur. Tabloların bu şekilde hazırlanmasının temel sebebi, ülkemizde toplu iş sözleşmelerinin genelde iki yıllık düzenlenmesidir. Tablo 6'da görüldüğü üzere; 1985

yılında sigortalı işçilerin % 34,6'sı toplu pazarlık kapsamındayken, bu oran 1997'ye kadar sürekli düşmüş, 1995 yılında % 19,9'a indikten sonra, 1997'de çok küçük bir artışla % 20,4 olarak gerçekleşmiştir. 1991 yılında ise toplu pazarlıktan yararlanan işçi sayısı 1985'e göre artış göstermiştir. Öte yandan, toplam işçi sayısında artışın yüksek olması sebebiyle toplu pazarlıktan yararlananların oranı 1985'e göre daha düşüktür.

Tablo 6: Tekli Yıllarda Toplu İş Sözleşmesi

Yıl	TİS Sayısı	Kapsadığı İşyeri Sayısı	Kapsadığı İşçi Sayısı (I)	Toplam İşçi Sayısı (II)	I/II %
1985	2.721	12.702	910.810	2.607.865	34.6
1991	5.030	13.169	1.089.549	3.513.064	31.0
1993	3.809	16.699	1.068.289	3.683.425	29.0
1995	2.357	11.274	765.928	3.383.193	19.9
1997	2.056	12.966	841.518	4.111.200	20.4

Kaynak: (Çetik ve Akkaya, 1999:141).

Tablo 7: Çiftli Yıllarda Toplu İş Sözleşmesi

Yıl	TİS Sayısı	Kapsadığı İşyeri Sayısı	Kapsadığı İşçi Sayısı (I)	Toplam İşçi Sayısı (II)	I/II %
1986	2.667	11.769	707.230	2.815.230	25.1
1990	1.954	11.399	483.852	3.446.502	14.0
1992	1.783	9.537	450.906	3.606.170	12.5
1994	1.513	6.770	227.880	3.837.910	5.9
1996	1.871	10.290	515.840	3.973.306	12.9

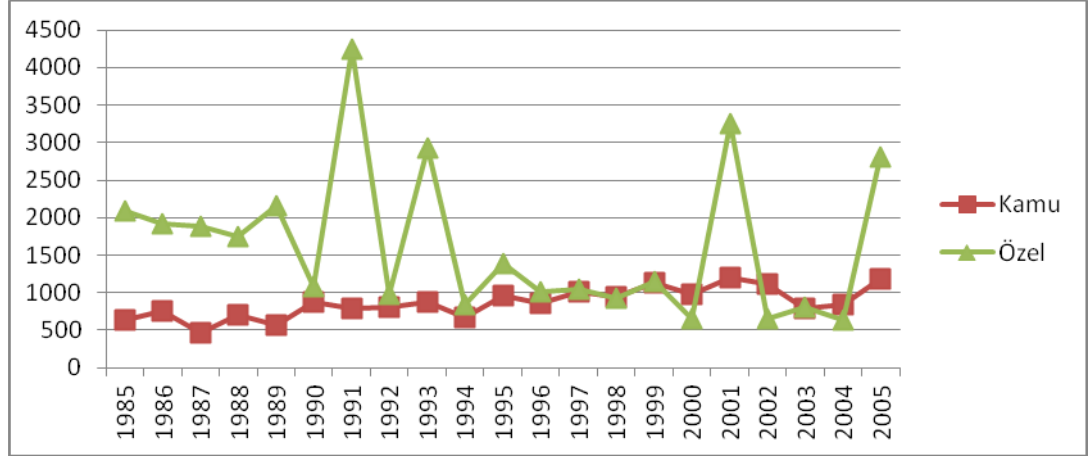
Kaynak: (Çetik ve Akkaya, 1999:141).

Tablo 7'de görüldüğü gibi, 1986 yılında sigortalı işçilerin % 25,1'i toplu pazarlık kapsamındayken, bu oran 1994'e kadar sürekli düşmüştür. 1994'te % 5,9'a kadar indikten sonra 1996 yılında % 12,9'a yükselmiştir.

Tabloya sayısal açıdan bakıldığında ise çiftli yıllarda 1986'ya göre sürekli azalmaya ve 1996 yılıyla birlikte yeniden artmaya başlamıştır. 1986 yılına göre çiftli yıllardaki oransal düşüş dikkat çekicidir. Bunun temel nedeni, toplu pazarlıktan yararlanan işçi sayısındaki azalmaya karşın toplam işçi sayısındaki artıştır.

Özellikle 1990'lı yıllarda işverenlerin sendikasılaştırma çabaları ve işten çıkarmaların toplu pazarlığın oransal olarak düşüşündeki payı büyüktür. 1994'de 100 binden fazla sendikalının işten çıkarılması, bu yıl yapılan toplu pazarlığın kapsamını % 5'lere kadar düşürmüştür. Grafik 3'de, 1985-2005 arasında imzalanan toplu sözleşmelerin kamu ve özel sektöre göre dağılımı görülmektedir.

Grafik 3: Kamu ve Özel Sektörlerde İmzalanan Toplu İş Sözleşmesi Sayıları 1985-2005



Kaynak: ÇSGB istatistiklerinden yararlanılarak hazırlanmıştır. <http://www.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/cs.gb.portal?page=sozlesme>, (Erişim Tarihi, 05.05.2013).

Grafiği özel sektör bakımından incelediğimizde; toplu pazarlık kapsamında olan işyeri sayısında 1985'den sonra düşüş yaşandığı, 1989-1991 arasında *Bahar Eylemlerinin* de etkisiyle küçük oranlı bir artış olduğu görülmektedir. 1991'de imzalanan toplu sözleşme sayısı 1985 yılının neredeyse iki katıdır. Ne var ki toplu sözleşme yapılan işyeri sayısındaki artış toplu pazarlık kapsamındaki işçi sayısını artırmamıştır. Yukarıda da belirttiğimiz gibi, toplam işçi sayısında artışın yüksek olması sebebiyle toplu pazarlıktan yararlananların oranı 1985'e göre düşüktür.

- Enformel İstihdamın Yaygınlaşması: 1990'larda işten çıkarmaların yoğun olarak yaşanmasının yanında, istikrarsız istihdam biçimlerinin yaygınlaşması da sendikal örgütlülüğü iyice zayıflatmıştır. Özellikle işverenlerin maliyeti ve üretim risklerini azaltma hedefiyle üretimi emek yoğun sektörlerden düşük ücretli işletmelere aktarması bu dönemde yaygınlaşmıştır. Fason üretim olarak adlandırılan bu sistem ve taşeronlaştırma, sendikal örgütlülük açısından ciddi bir tehdit olmuştur. Dahası taşeron işçisi, kısmi zamanlı, geçici ya da mevsimlik işçi çalıştırmanın bu yıllarda artış göstermesi, sendikaların örgütlü oldukları işyerlerinde üye sayılarını

hızla düşürmüştür. Bunun sonucunda birçok sendika, örgütlü işyerlerinde yetki kaybı tehlikesiyle karşılaşmıştır. Örneğin 1996 yılında Petrol-İş'in var olan işyerlerinde örgütlülük oranı % 55'e kadar düşmüştür.

Tablo 8: 1996 Yılında Petrol-İş'in Örgütlü Olduğu İşyerlerinde Çalışanların Dağılımı ve Sendikalaşma

Toplam İşçi	Petrol İş Üyesi	Kapsam dışı personel	Taşeron işçi Sayısı		Geçici/Mevsimlik İşçi sayısı		Sözleşmeli Personel	Özel Güvenlik Görevlisi	Stajyer Öğrenci
			Sendikalı	Sendikasız	Sendikalı	Sendikasız			
65.011	35.494	11.158	1.492	7.058	501	1.156	1.914	3.262	1.976
% Dağılım	%	%	% Toplam		% Toplam		%	%	%
100	55.4	17.4	13.4		2.6		3.0	5.1	3.1

Kaynak: Petrol-İş(1996). *Petrol-İş Yıllığı (1995-1996)*, İstanbul.

Bilindiği üzere; Türkiye'de sendikaların toplu sözleşme yapabilmesi, işyerinde çalışanlardan % 50'den fazlasının sendikalı olmasına bağlıdır. Tablo 8'de görüldüğü üzere sendikanın örgütlü olduğu işyerlerinde çalışan kapsam dışı personel, taşeron işçisi, geçici ve mevsimlik işçiler, sözleşmeli personel, sendikaya üye olamayan özel güvenlik görevlileri ve stajyer öğrenciler neredeyse sendikalı işçiler kadar sayıya sahiptir.¹ Dolayısıyla istihdamda büyüyen bu esnekliğin bir sendikasızlaştırma aracına dönüştüğünü söylemek olanaklıdır. Bu sonucu kapsam dışı işçi sayısından da izlemek olanaklıdır.

Toplu sözleşmelerden yararlanamayan ya da işveren grubunda sayılan kapsam dışı işçiler, işverenlerin kendilerine toplu sözleşme üstünde olanaklar tanıması sonucu sendikaya üye olmamaktadırlar. Öte yandan sendikaların bu kesimi örgütlenmeye yönelik yeterince çaba harcadıklarını ve politika geliştirdiklerini söylemek güçtür(Dereli, 1998:52). Tablo 9'da 1985-1995 arasında, TİSK'e bağlı işyerlerinde kapsam dışı çalışan işçilerin sendikalı işçilere oranı sunulmuştur. Tabloya göre 1985 yılında, kapsam dışı işçilerin oranı % 14'lerdeyken, 1994'de % 30'lara yükselmiştir.

¹1990'lı yıllarda özel güvenlik görevlileri yasa gereği sendikalı olamıyorlardı. 2495 Sayılı Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanun'da yer alan 'özel güvenlik teşkilatı personeli, sendika, dernek ve siyasi partilere üye olamazlar. Bu yasağa uymayanların görevlerine ilgili kuruluşlarca son verilir.' maddesiyle özel güvenlik personeli sendika üyeliği yasağı getirmektedir. Ancak 2004 yılında 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun ile özel güvenlik görevlilerine ilişkin üyelik yasakları son bulmuştur. Ayrıca kanunen öğrenci sayılan stajyerler ve çıraklarda sendika üyesi olamamaktadır. 1990'lı yıllarda sendikalı işyerlerinde sendikalı olmaları mümkün olmayan personelin sayısının bir sendikasızlaştırma politikası olarak arttığı Tablo 7'de de ayrıntılı olarak görülmektedir.

Tabloda 10 yıl içinde sendikali işçilerin giderek azaldığı buna karşın kapsam dışı çalışan işçilerin sürekli arttığı görülmektedir.

Tablo 9: TİSK'e Bağlı İşyerlerinde Kapsam Dışı ve Sendikali Çalışanların Dağılımı 1985-1995

Yıl	Sendikali işçi	Kapsam dışı işçi	Toplam	Kapsam dışı oranı (%)
1985	232,868	40,511	273,379	14.8
1986	255,572	48,524	304,096	16.0
1987	284,927	55,066	339,993	16.2
1988	268,846	51,547	320,393	16.1
1989	249,354	48,773	298,127	16.4
1990	227,782	46,389	269,171	17.2
1991	202,681	44,363	247,044	18.0
1992	173,382	40,456	213,838	18.9
1993	178,186	43,194	221,380	19.5
1994	126,344	55,185	181,529	30.4
1995	137,815	55,746	193,561	28.8

Kaynak: Petrol-İş(1996). *Petrol-İş Yıllığı (1995-1996)*, İstanbul.

Özetlemek gerekirse; 1990'lı yıllarda istikrarsız istihdam biçimleri yaygınlaşmış, esnek istihdam büyük işletmeleri de kapsayacak şekilde genişlemiştir. Taşeron işçisi, geçici ve mevsimlik işçiler, sözleşmeli personel, kapsam dışı personel sayısının artışı sendikal örgütlülüğün gerilemesine de yol açmıştır. *İstikrarsız istihdam biçimlerinin yaygınlaşması, yıllar içinde istihdamın yapısını köklü biçimde etkilemiş, işgücü profilini dikkat çekici biçimde değiştirmiş ve önemli bir işçi kitlesi bu yolla toplu pazarlık kapsamı dışında bırakılmıştır.*

2.2.5.2. Bir Sendikasızlaştırma Politikası Olarak Özelleştirmeler

Türkiye'de 1980 sonrasında yaşanan dönüşümün bir parçası olan özelleştirmeler, sendikal örgütlülüğü zayıflatan en önemli faktörlerden biridir. Özelleştirme aracılığıyla sendikasızlaştırma, nicel ve nitel olarak iki yönden önem taşımaktadır. Nicelik olarak özelleştirme politikaları işten çıkarmalara yol açmakta, sendikali sayısında azalmaya ve sendikalaşma yoğunluğunda düşüşe neden

olmaktadır. Nitelik olarak ise sendikaların örgütlü gücünü ve pazarlık gücünü zayıflatmaktadır. Çalışmamızda, özelleştirmenin sendikal örgütlülüğe etkileri bu çerçevede değerlendirilecektir.

Türkiye’de özelleştirme uygulamalarına gerekçe olarak kamu işyerlerinde gerektiğinden fazla işçi çalıştırıldığı, bunun da verimsizliğe yol açtığı ileri sürülmüştür. Bu nedenle özelleştirme yapıldığında öncelikle işten çıkarmalar olmuştur(Müftüoğlu, 1998:498-499). Böylelikle özelleştirmeler sonucu çok sayıda sendikalı / sendikasız çalışan işsiz kalmıştır.

Örneğin Türkiye’de özelleştirmenin ilk uygulandığı ÇİTOSAN’a ait iş yerlerinde, 1984 yılından 1989’a kadar istihdamda % 20,4 oranında düşüş yaşanmıştır(Petrol-İş, 1995(a):524). Tablo 10’da özelleştirilen çimento fabrikalarında istihdama ilişkin veriler, özelleştirme öncesi ve sonrası dönemlere ayrılarak sunulmuştur. Tabloya göre tüm çimento fabrikalarında özelleştirme sonrasında istihdam neredeyse yarı yarıya azalmıştır. Örneğin Afyon’da özelleştirme öncesi 366 olan çalışan sayısı, özelleştirme sonrası 119’a düşmüştür. İstihdamdaki daralmayı diğer illerin verilerinden de izlemek olanaklıdır. Özelleştirmeler öncesi 22 ilin çimento fabrikalarında toplam istihdam 6737 iken, bu sayı yarıdan fazla bir düşüşle 3226’ya gerilemiştir.

Tablo 10: Özelleştirilen Çimento Fabrikalarında İstihdam Değişimi-1998 Yılı

Bulunduğu İl	Özelleştirme Öncesi Personel Sayısı	Özelleştirme Sonrası Personel Sayısı
ADİYAMAN	291	145
AFYON	366	119
ANKARA	355	129
AŞKALE	244	213
BALIKESİR	399	127
BARTIN	299	124
ÇORUM	354	69
DENİZLİ	313	246
ELAZIĞ	278	144
ERGANİ	295	132
GAZİANTEP	326	115
GÜMÜŞHANE	68	3
İSKENDERUN	212	93
KARS	202	126
KURTALAN	256	186
LADIK	309	127
LALAPAŞA	214	115
NİGDE	212	138
PINARHİSAR	365	155
SİVAS	355	126
SÖKE	282	262
ŞANLIURFA	285	110
TRABZON	277	117
VAN	180	105
TOPLAM	6.737	3.226

Kaynak: www.oib.gov.tr, (Erişim Tarihi, 18.04.2013),

Özelleştirme politikalarının nitel olarak sendikalara ilk etkisi işsizliğin artmasına ve sendikalı işçi sayısının azalmasına yol açmasıdır. Çünkü işsizliğin artması, iş bulmakta güçlük çeken işçinin düşük ücrete ve olumsuz çalışma koşullarına razı olmasına yol açmaktadır. Bu durumda sendikaların toplu pazarlık güçlerini olumsuz etkilemektedir(Gerşil ve Aracı, 2007:164).

Bu açıklamalar çerçevesinde özelleştirme politikalarının ilk olarak kamu sektöründe örgütlü sendikaları etkilediği söylenebilir. Çünkü kamu sektörü gerek büyük işletmeleri gerek sendikalaşmayı ve toplu pazarlık düzenini kolaylaştıran koşullarıyla ülkemizde sendikacılığın en önemli gücü olmuştur(Çelik, 2007:59). Dolayısıyla özelleştirme politikalarından ilk etkilenenler de kamu işyerlerinde örgütlü sendikalardır. Örneğin kamu ağırlıklı örgütlenen Petrol-İş Sendikası, özelleştirmeler sonucu 1988-2000 arasında 32 bine yakın üyesini kaybetmiştir (2010(a): 97).

Yapılan bir araştırma, 1997-1999 yılları arasında özelleştirilen işyerlerinde işten çıkarma oranının % 68, sendikasızlaştırma oranının % 72 olduğunu ortaya

koymaktadır(Petrol-İş, 2000:301). Özelleştirmeler sonucu sendikasızlaştırmaya işyeri ölçeğinde bir örnek vermek gerekirse; 2000'de Petrol Ofisi'nin özelleştirilmesi sonucu işletmede % 78 oranında istihdam daralması olmuş ve sendikalı işçilerin oranı % 83'den % 43'e düşmüştür(petrol-is.org.tr, 17.05.2013).

Özelleştirme politikalarının sonuçlarına ilişkin bir araştırma, özelleştirmenin sendikal örgütlülüğe yansımaları görmek açısından dikkat çekicidir(Türk-İş, 1998:166):

- Özelleştirmeyle sendikaların toplu sözleşme hakları ve yönetime katılma hakları zayıflamıştır.
- Özelleştirilen işyerlerindeki yeni işverenler, toplu sözleşme yerine bireysel sözleşmeler yoluna gitmişlerdir.
- Birçok işletmenin aynı anda özelleştirilmesi sonucu sendikalar zayıflamıştır.
- Özelleştirme sonucu ücret düzeyleri düşmüş, çalışma saatleri artmıştır.
- Özelleştirme sonucu parça başı ödeme, ücret dondurmaları, yeni iş değerlendirme sistemleri getirilmiştir.
- Özelleştirme sonucu işten çıkarmalar yaşanmıştır.
- Özelleştirme sonucu üst düzey yöneticiler gelirlerini artırmıştır.
- Özelleştirme sonucu sendikaların işyerlerindeki olanakları kısıtlanmıştır.
- Özelleştirme sonucu sendikaların işletmeye ilişkin bilgilendirme olanakları ortadan kaldırılmıştır.
- Özelleştirme sonucu sendika temsilcileri ve kadroları ayrımcı uygulamalarla karşılaşmıştır.

Bu noktada, sendikal örgütlülük ve etkinlik açısından ağır sonuçları olan özelleştirme politikaları karşısında sendikaların aldıkları tutumlara ve çalışmalara değinmek yararlı olacaktır.

Sendikalar genel olarak, özelleştirme politikaları karşısında hukuki ve fiili mücadele yürütmüşlerdir. Bu dönem sendikalar, özelleştirme karşıtı işyeri direnişleri, toplu eylemler, işyerlerine özelleştirmecileri sokmama gibi eylemler gerçekleştirmiştir. Ayrıca özelleştirmeleri durdurmak hedefiyle 130 dolayında dava açmışlardır(Petrol-İş, 2000:301). Ancak burada dikkati çeken yan; sendikaların

özelleştirmeye karşı tepkilerinin bütünlüklü olmaktan uzak, çeşitli farklılıklar içerdiği. Bu dönemde bazı sendikaların özelleştirmelere karşı eylemler örgütlediği, bazı sendikaların da özelleştirme kapsamındaki işletmelere talip olduğu görülür(Soyak, 1998:497).

Öte yandan özelleştirmelerin yaygınlaşması dönem dönem konfederasyonları ortak tutum almaya yöneltmiştir. 1993’de Türk-İş, Hak-İş ve DİSK, meslek odaları ve demokratik kitle örgütlerinin katılımıyla özelleştirme politikalarına ve bazı yasal değişikliklere karşı *Demokrasi Platformu* oluşturulmuştur(Çimen, 1998:274). Ancak böylesi birliktelikler de sendikalar arasındaki düşünsel ayrımlar nedeniyle uzun ömürlü olamamıştır.

Genel olarak değerlendirmek gerekirse, özelleştirme politikalarının sendikalar cephesinden neo-liberal politikaların bir uzantısı ve toplam bir dönüşümün parçası olarak algılanmadığını, özelleştirmeye karşı tepkilerin ayrımlar gösterdiğini ve sendikal örgütlülükte ciddi kayıplar yaşandığını söylemek olanaklıdır.

2.2.5.3. Sermayenin İdeolojik Saldırıları Altında Sendikalar

Neo-liberal ideolojinin dünyayı işgaliyle ağırlık kazanan sınıf karşıtı tezler, Türkiye’de de sendikal örgütlülüğü ciddi biçimde tehdit etmiştir.

1980 sonrasında, Türkiye ekonomisinin paradan para kazanma "sarmalı" içine girmesiyle ekonomik yaşamda "*hür teşebbüs*", "*orta direk*", "*köşeyi dönme*" gibi ideolojik terimler ağırlık kazanırken, siyasal alanda da "*anti-komünizm*", "*milli bütünlük*", "*ülkeyi parçalamak isteyen zararlı ve yıkıcı ideolojiler*" gibi temalar öne çıkmıştır(Boratav, 2012:156-240).

1990’lı yıllara ise teknolojik gelişmelerin ve bilişim çağının işçi sınıfını ortadan kaldırdığı, sanayi devriminin örgütleri olan sendikaların bilgi toplumunda varlıklarını sürdüremeyecekleri iddiaları damgasını vurmuştur(Çelik, 2007:30).

Sınıf karşıtı ideolojilerin dünyada ve Türkiye’de yükselişte olduğu bu yıllarda, basında da neo-liberal politikaları destekleyen bir dil ağırlık kazanmıştır. *Sabah Gazetesi* başta olmak üzere Türkiye genelinde okunma oranı yüksek olan birçok gazete, 5 Nisan Kararları’nı açık bir biçimde desteklemiş, kararlar lehinde kamuoyu

oluşturmak için haber ve köşe yazılarında buna uygun bir dil kullanmıştır. Yüksek tirajlı bu gazetelerin neo-liberal politikaları desteklemeleri sendikalara ilişkin haberlere de olumsuz yansımıştır(Sazak, 1999:326). Yazılı ve görsel basın genel olarak sendikaları, şiddet ve anarşi gibi "*arkaik*" yöntemler kullanan eskimiş örgütler olarak göstermektedir(Yücesan Özdemir, 2009:21). Gerçekten de yapılan bir araştırma, Türkiye'de yazılı basında 1992 yılından sonra sendika haberlerinin azaldığını, var olan haberler içinde de en fazla grev ve işçi ücretlerinin negatif boyutlu olarak işlendiğini ortaya koymaktadır(Sazak, 1999:326-349).

Bununla birlikte yeniden yapılandırma politikalarıyla devletin "*iş kapısı*" olmaktan çıkması ve kronik kriz hali emeğin maddi ve manevi değerlerinin gerilemesine de yol açmıştır(Boratav 2012:158-174). İşçi sınıfının maddi ve manevi değerlerinde oluşan aşınma, işçilerin birbirlerine ve sendikalara güvenlerini zayıflatmıştır. Türk toplumunun değerleri konusunda yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre; araştırmaya katılanların % 90'ı, başkalarıyla herhangi bir ilişki kurarken ya da iş yaparken dikkatli olmak gerektiğini yani insanlara güven duymadıklarını belirtmişlerdir(Urhan, 2008:182). Ortaya çıkan bu güven aşınması işçi sınıfının kolektif hareket etme bilincini de zedelemiştir. Aynı güvensizliğin sendikalara karşı da duyulduğunu söylemek olanaklıdır. Urhan tarafından 2007'de yapılan araştırmaya göre; orduyu en güvenilir kurum olarak görenlerin oranı % 47,6'yken, sendikaları en güvenilir örgüt olarak görenlerin oranı yalnızca % 4 düzeyinde kalmıştır(Urhan, 2008:182).

Özetlemek gerekirse; neo-liberalizmin egemenliğiyle yükselen sınıf karşıtı ideolojiler, işçilerdeki sendikal bilinci olumsuz yönde etkilemiş ve bu da sendikaların örgütlenme etkinliklerine yansımıştır(Köstekli, 2003(a):43). Dolayısıyla yirminci yüzyılın ikinci yarısında neo-liberal ideolojinin sendikalara yönelik saldırısını artırmasının sendikaların güç kaybında önemli bir rol oynadığı söylenebilir(Çelik, 2007:30).

2.3. EMEK PİYASASINDAKİ DEĞİŞİMLERİN SENDİKAL ÖRGÜTLÜLÜĞE ETKİLERİ²

Türkiye’de 1980 sonrası yukarıdan dayatılan ekonomik liberalizmle devlet, alt-yapı yatırımlarından özelleştirmelere, banka, para, faiz politikalarından vergi politikalarına kadar uzanan geniş çaplı bir dönüşüm geçirmiş; bu dönüşümün temel hedefi de küresel kapitalizme eklemlenmek ve piyasa toplumuna dönüşmek olmuştur(Koray, 2007:24).

Yaşanan ekonomik, sosyal ve politik dönüşüm, ulusal işgücü piyasalarını, istihdam yapısını ve sektörel dağılımları da kaçınılmaz olarak etkilemiştir. Bu sebeple çalışmamızda öncelikle istikrarsız istihdam biçimlerinin yaygınlaştığı ve işgücünün yapısının değiştiği 1990’lı yılların ekonomik tablosuna değinmek yararlı olacaktır.

Özellikle 90’dan 2000’li yılların başına kadar olan süreç; üretimde zayıflama, ithalat, tüketim ve eğlence sektöründe gelişmeler, faiz, rant gibi spekülasyon kazanç alanlarında gelişmeler, reel üretici sektörde tekelleşme eğilimleri, tarım alanında IMF ve Dünya Bankası politikalarının sistemli şekilde uygulanmasının getirdiği çözümlenme, dağılma süreci, artan işgücü verimliliğiyle bağları kopan ve her kriz dönemi ciddi kırılmalar yaşayan ücret artışı eğilimleri ve sanayinin istihdam yaratıcı yatırımlarında süregelen zayıflık gibi gelişmeler dönemin genel ekonomik tablosunu oluşturmuş ve bu etkenlerin hemen tamamı istihdam eğilimlerine yansımıştır(Koçak, 2006:171-194).

² Çalışmamızın bu bölümü, 11-12 Ekim 2012’de gerçekleştirilen 5.Mülkiye Genç Sosyal Politikacılar Kongresi’ne Çoban ve Kayış’ın sunduğu "*Castells'in Bakışıyla 90'lardan Günümüze Türkiye'de İşçi Profili*" başlıklı tebliğden yararlanılarak oluşturulmuştur.

Tablo 11: Türkiye’de İstihdamın İşteki Duruma Göre Dağılımı (%)

YIL	İSTİHDAM TOPLAMI	Ücretli ve yevmiyeli çalışanlar	İşverenler	Kendi hesabına çalışanlar	Ücretsiz aile işçisi olarak çalışanlar
1990	19 030	38.93	5.04	26.67	29.28
1991	19 209	38.70	5.03	24.36	31.90
1992	19 561	39.62	5.41	25.78	29.17
1993	18 679	43.24	5.89	24.28	26.54
1994	20 026	42.67	5.41	25.05	26.85
1995	20 026	41.54	5.63	24.90	27.91
1996	21 548	42.73	5.68	23.41	28.16
1997	21 082	47.11	5.29	24.75	22.84
1998	22 334	44.70	5.80	23.34	26.13
1999	21 507	47.14	5.64	24.17	23.02
2000	21 581	48.59	5.13	24.67	21.59
2001	21 524	47.18	5.29	24.92	22.60
2002	21 354	49.75	5.55	23.83	20.86
2003	21 147	50.63	4.97	24.82	19.56
2004	21 869	52.19	4.94	24.12	18.73
2005	20 066	57.15	5.48	23.36	14.15
2006	20 423	58.89	5.68	22.30	13.11
2007	20 738	60.43	5.73	21.14	12.67
2008	21 194	61.04	5.89	20.40	12.66
2009	22 019	60.48	5.55	20.20	13.74
2010	23 195	60,9	5,3	20,1	13,7

Kaynak: TÜİK Hane Halkı İşgücü Anketlerinden yararlanılarak hazırlanmıştır. <http://www.tuik.gov.tr> (Erişim Tarihi, 17.08.2012)

Tablo 11’de, 1990-2010 arasında istihdamın işteki duruma göre dağılım oranları sunulmuştur. 1990’da ücretli çalışanların oranı % 39 dolayında, işverenlerin payı % 5, kendi hesabına çalışanların oranı % 27 ve ücretsiz aile işçisi olarak çalışanların oranı ise % 30 dolayındadır. Tablodan Türkiye’de işçileşme sürecinin son zaman içinde hızlandığını, ücretsiz aile işçiliğinde ise yaşanan düşüşü izlemek olanaklıdır.

İstihdamın yapısında yaşanan köklü dönüşümün temel göstergelerine ilişkin kısa bir değerlendirme yapmak gerekirse; bu dönüşümün ana karakteristikleri öncelikle istihdama katılma oranındaki daralma sonra da ücretsiz aile işçiliğindeki çözülme ve ücretli çalışmadaki artışla kendini göstermiştir. Öte yandan ağırlıklı olarak tarımsal alanda ücretsiz aile emeği çözülmüştür. Geleneksel sektörlerin ötesinde ticaret, turizm alanında ve hizmetler sektöründe geçici işçiliği de içeren bir ücretlileşme eğilimi artmıştır. Geleneksel sektörlerin dışına çıkan bu eğilimin ise yeni örgütlenme alanları yarattığı, işçi sınıfının örgütlülük kapasitesini artırmanın nesnel koşullarını oluşturduğunu söylemek gereklidir(Koçak, 2006:171-194).

Bu dönem aynı zamanda üretim sürecinde ve işgücünün yapısında önemli değişikliklerin olduğu, istihdamın yapısındaki değişimlerin işgücünün bileşenlerine de yansıdığı yıllardır. Özellikle üretim sürecinin esnekleşmesi ve yeni teknolojilerin daha etkin biçimde kullanılması emek gücü içinde beyaz yakalıların, kadınların ve gençlerin payını önemli ölçüde artırmıştır(Müftüoğlu, 2008:95). Öte yandan işgücü piyasası genel olarak düşük ücretli, niteliksiz, örgütsüz ve parçalı bir özelliğe sahip işçilerin çoğunluğu oluşturduğu bir yapıya dönüşmüştür(Urhan,2005:63). Böylelikle Türkiye’de esnek ve güvencesiz istihdam biçimlerinden taşeron çalışma, ev eksenli çalışma, çağrı üzerine çalışma, kısmi zamanlı çalışma, kamuda yaygınlaştırılan 4-C benzeri güvencesiz istihdam çalışma yaşamının en yaygın istihdam biçimleri haline gelmiştir(Bahçe vd., 2011:37).

Bu tip istihdam biçimlerinin ortak özelliklerini şöyle sıralayabiliriz: İş güvencesi olmayan kısa süreli çalışma, çoğu zaman yasal asgari ücretin altında olan ücretler, düşük sigorta primi ve düşük emekli maaşı, işçi sağlığı ve iş güvenliği hakkının daralması, kıdem tazminatı hakkından yoksun kalma, toplu sözleşmeli ve grevli sendikal haklardan yoksun kalmak(Özsever, 2012:274-275).

Günümüzde bu çalışma biçimlerinden özellikle taşeron uygulamasına işverenlerin sıkça başvurduğu görülmektedir. Taşeron uygulamasında, aynı işletme içinde üretimin çeşitli aşamaları bir başka işverene devredilmekte ve aynı işyerindeki işçiler farklı işverenlere bağlı olarak çalışıyormuş gibi gösterilmektedir (GülerMüftüoğlu ve Akdemir, 2005:171). Böylelikle de işverenler üretimi ya da hizmeti daha ucuza mal etmeye, maliyetin asıl üretimin dışında kalan işler sebebiyle artmasını önlemektedirler. Özellikle ucuz işgücünden yararlanmak, çeşitli yasal yükümlülüklerden kurtulmak gibi sebeplerle başvurulan taşeron uygulaması, genellikle asıl işin de taşerona verilmesinin yanı sıra sendikal örgütlülüğü parçalamak için de kullanılan bir sendikasızlaştırma aracı haline gelmiştir(Taşkıran, 2011:135-136).

Taşeron uygulamaları sendikaların önemli ölçüde zayıflamasına, örgütsüz kalan taşeron işçilerinin de sosyal haklarını ve iş güvencelerini kaybetmelerine yol açmaktadır. Dahası bu yolla sendikaların azalan gücü toplu sözleşmelere yansımakta ve taşeron bulunan işyerlerinde asıl işverene bağlı işçilerin de ücret ve sosyal haklarında kayıplar olmaktadır(Güler Müftüoğlu ve Akdemir, 2005:171).

İstihdamın ve işgücünün yapısındaki değişimlere, "*insan kaynakları yönetimi*", "*toplam kalite yönetimi*" ya da "*yalın yönetim*" adı altında sendikaları emek sürecinin dışında bırakmayı hedefleyen işyeri organizasyonlarını da eklemek gerekir. Türkiye'de farklı isimlerle uygulamaya konulan yeni emek süreçleriyle işyerlerinde oluşturulan formal ve enformel birlikteliklerle, kurumsallaşmış endüstri ilişkilerinin dışında yeni bir forum yaratılmıştır(Bahçe vd, 2011:167). Aslında bu emek süreci düzenlemeleri işçinin zihnini denetim altına almaya çalışmaktadır. İşçi ve yöneticilerin çıkarlarının birleşebilir olduğu ve '*biz ve onlar*' ayrımına dayalı tutum ve davranışların sonunun geldiğini vurgulamakta, *emek sermaye uzlaşmazlığını bulanıklaştırmaktadır*(Yücesan Özdemir, 2000: 241-242).

Özetlemek gerekirse; sendikal hak ve özgürlüklerin görece daha geniş ve iş güvencesinin yüksek olduğu dönemlerde güçlenen sendikalar, genel olarak büyük işletmelerde erkek işgücüne yaslanarak örgütlülüğünü büyütüştür. Bu dönem sendikalarca bir kez üye olarak kazanılan işçi neredeyse emekli oluncaya kadar aynı işkolunda dahası aynı işyerinde çalışmaktaydı.

Günümüzde işgücü piyasasının bölünmesi ve çeşitlenmesiyle istihdam, büyük ölçekli işyerlerinden ve imalat sektöründen küçük ölçekli işyerlerine ve hizmetler sektörüne kaymaya başlamıştır. Kitlesele üretimi geride bırakan esnek çalışma sistemleri, emek gücünün niteliğinde ve bileşiminde önemli değişikliklere yol açmıştır. İşçi sınıfı kendi içinde *çekirdek ve çevre işgücü* olarak parçalara bölünmüş, çalışma koşulları ve ücretler açısından aralarında uçurumlar oluşmuştur. Çevre işgücünün istihdamı kamu ve özel sektörde artarken işyeri ölçeğinde de kapsam dışı personel, taşeron işçisi, geçici ve mevsimlik işçiler, sözleşmeli personel statüsünde çalışan işçi sayısı büyümüştür. Çalışmamızın bir önceki bölümünde de çeşitli verilerle aktardığımız çevre işgücünün makro ve mikro düzeyde artışı sendikaların temsiliyetini zayıflatmış, dahası sendikaları yalnızca çekirdek işgücünün örgütleri haline getirmiştir.

2.4. SENDİKAL ÖRGÜTLENMEYİ SINIRLAYICI EĞİLİM VE YAPISAL SORUNLAR

Türkiye'de 1980 sonrasında yaşanan dönüşüm, işçi hareketinin ve sendikal hareketin bütün dinamikleri üzerinde etkili olmuştur. Öncelikle sendikal örgütlenmeyi sınırlayan ve zorlaştıran yasal düzenlemeler yapılmıştır. Ardından özelleştirme, taşeronlaştırma, esnek çalışma uygulamaları, artan işsizlik ve sermayenin sendikasızlaştırma politikaları gelmiştir. Yeniden yapılanma politikalarının sonuçları, sendikal örgütlülüğü, sendikaların siyasi gücü ve işlevlerini derinden etkilemiştir.

Varlıklarını koruyabilmek ve etkinliklerini sürdürebilmek için kendilerini yeni şartlara göre değiştirmek zorunda olan sendikalar, bu dönüşüm karşısında politika geliştirmede ve karşı duruş sergilemede yetersiz kalmıştır. Çalışmamızın bu bölümünde, Türkiye'de sendikal krizi derinleştiren nedenler sendikalar ve sendikal yapılar cephesinden değerlendirilecektir.

2.4.1. Sendikaların Değişim Sürecini Algılayamaması

Sendikaların etkinliklerinde karşılaştıkları zorluklara yanıt verme düzeyleri örgütsel kapasiteleriyle doğrudan ilgilidir. Bu da sendikaların değişen koşullara sadece tepki vermekten öte o koşulları öngörme, tutarlı politikalar oluşturma ve bu politikaları etkin kılmasını gerektirir(Hymann, 2013:83). Bu noktadan hareketle, Türkiye'de sendikaların yeniden yapılanma politikalarını neo-liberal dönüşümün parçası olarak göremediklerini söylemek olanaklıdır.

Gerçekten de bu eksik algı üzerinden Türkiye sendikal hareketi neo-liberal politikaların etkin olduğu 1990'lı yıllarda sürekli mevzi kaybetmiştir. Özellikle 1994 krizi ve sonrasında yeni birikim stratejisinin yapısal uyum programı adı altında hayata geçirilmesiyle fabrika yapılarının dönüşümü, sendikal hareketin kan kaybını artırmıştır. Sendikalar sürece ilişkin kendi içerisinde ayrılmış ve özelleştirme, taşeronlaştırma piyasalaştırma politikalarına bir bütün olarak tepki verememiştir(Dumrul, 2001:47). Özelleştirme politikalarına karşı kimi sendikalar önemli mücadele deneyimleri yaratırken kimi sendikalar da özelleştirmenin sendikal harekete katkı yapacağını savunmuş ve özelleştirilen kurumlara talip olmuşlardır.

Sendikaların önemli bir çoğunluğu ise örgütlü oldukları işyerlerinde özelleştirmeler başladığında mücadele etme yoluna başvurmuştur.

Sonuçta sendikaların kitlesel bir sendikasızlaştırma aracına dönüşen özelleştirmelerin sonuçlarını değerlendirememeleri ve ciddi ve örgütlü bir yanıt vermemeleri kamudaki örgütlülüğü neredeyse ortadan kaldırmıştır. Sendikaların gücünü ve sendikal örgütlülüğü zayıflatan bu durum sendikalara olan güvenin sarsılmasında da önemli bir rol oynamıştır.

Genel olarak bakıldığında *sendikalar, sendikal örgütlülük ve etkinliği zayıflatan politikaları, neo-liberal ideolojinin yansıması olarak görememişlerdir*. Her uygulamayı adeta birbirinden bağımsız olarak ele alıp kimi zaman karşı durmuşlar kimi zaman ise beklentiye girmişlerdir. Bu durumda sendikaların giderek mevzi kaybetmesine, toplumsal saygınlıklarının ve etkilerinin zayıflamasına yol açmıştır.

2.4.2. Sendikaların "Hattı Müdafaa" Konumunda Kalması

Sendikalar, sermayenin dönüşümünü yansıtan bir ayna değil kimlikleri ve stratejileri sık sık değişen ve biçimlenen emeğin kolektif örgütleridir. Dolayısıyla sendikalar hatalı ve kötü gidişatlarından ders çıkarır, yüzleştikleri sorunlara daha yapıcı yaklaşımlar getirerek sermaye karşısında yeniden konumlanırlar(Munck, 2003:124). Öte yandan, Türkiye'de sendikaların yeniden yapılandırma sürecinde ilk tepkileri var olan güçlerini korumak olmuştur.

Özellikle neo-liberalizmin ikinci darbesi diyebileceğimiz 1990'lı yıllarda sendikalar sürekli üye kaybetmiş, yeni örgütlenmeler gerçekleştirememiş, dahası var olan kazanımlarını da savunamamıştır. Bu da sendikaların temsil gücünü zayıflatmıştır. Sonuçta işçi sendikaları, özellikle 1990'ların ikinci yarısında mücadele hattının biraz daha geriye taşındığı bir "*hattı-müdafaa*" durumuna düşmüşlerdir (Sazak, 2007:13).

Var olanı koruma yaklaşımıyla sendikalar, örgütlü işyerlerine yönelik etkinliklere odaklanmışlardır. Bunun en dikkat çekici yansıması, toplu sözleşme merkezli bir tutumda kendini göstermektedir. Aynı anlayışın bir sonucu olarak toplu sözleşme sürecinin merkezine de ücret pazarlığının alındığı vurgulanmadır.

Oysaki sendikaların zayıflamasını durduracak ilk tepki var olanı korumak değil, örgütlenmeyi sendikal etkinliklerinin merkezine almak olmalıydı. *Sendikalar için örgütlenme gündeminin ön plana çıkması ve toplu pazarlık sürecinin ise ikinci derece önemli olması gerekirdi.* Ancak genel olarak sendikalar, var olanı da kaybetmeme kaygısı ile yalnızca toplu sözleşme odaklı etkinlik göstermişlerdir. Dahası örgütlü işyerinde, çalışanların tamamını potansiyel üye olarak görememiş, toplu sözleşme maddeleri ile kapsam dışı personeli azaltma ya da taşeron işçileri örgütleyerek örgütlülüğünü güçlendirme ve büyütme perspektifinden uzak olmuşlardır. Genel olarak sendikalar, işgücü piyasasının bölünmesi ve çeşitlenmesiyle değişen işyeri yapısını kapsayan, sendikal örgütlülüğü var olan işyerlerinde güçlendiren ve değişen koşullara uygun toplu pazarlık politikası da geliştirememişlerdir.

Sonuçta, sendikaların önceliklerini belirlemede izledikleri eksik politikalar, toplu sözleşmelere yeni güvenceler getirememeleri ve bu sözleşmelerin sendika üyesi işçilerin beklenti ve taleplerinin altında gerçekleşmesi var olan örgütlülüğün de zayıflamasına yol açmıştır.

2.4.3. Sendikaların Üye Tabanlarıyla İlişkilerinde Yaşadıkları Zaaflar

Türkiye’de sendikaların güç ve etki kaybında, sendikaların yapılanmaları ve anlayışları önemli rol oynamaktadır. Özellikle sendika içi demokrasinin göstergesi olan üyelerin karar alma, politika oluşturma ve karar mekanizmalarında temsilini temel alan sendika içi yapılanmalarda kimi sorunlar görülmektedir (Urhan, 2005:224).

Bunun temel sebeplerinden birinin *12 Eylül Darbesi’nin* yasal mevzuatıyla sendikacılığın değişen statüsü olduğu söylenebilir. Sendikalar, 1980 öncesi işyeri, meslek ve işkolu temeline göre etkinlik gösterebilirken, değişen yasayla birlikte sendikal etkinlikler işkolu sendikacılığıyla sınırlandırılmıştır. Böylelikle sendika enflasyonun azalacağı, sendikal rekabetin önüne geçileceği, dahası güçlü sendikaların ortaya çıkacağı savunulmuştur. Öte yandan işkolu sendikacılığı, bir yandan güçlü sendikalar yaratırken, bir yandan da büyük ölçekli hantal örgütler yaratmıştır. Böylelikle "*güçlü*" işkolu sendikaları karşısında zayıf şube ve

konfederasyonlar ülkemiz sendikacılığının bir gerçeği olmuştur(Çelik, 2007:60).

Gerçekten de Türkiye'de sendikal yapılarda merkezileşme yüksek derecede görülmektedir. Örgütlenme etkinliklerini düzenleme ve yürütmeye daha fazla katkısı olan işyeri ve şube örgütlerinin karar organları üzerinde etkisi neredeyse bulunmamaktadır. Ayrıca böylesi bir merkezileşme, sendikaların örgütlenme stratejilerini yerel koşullara göre uyarlamasına da engel olmaktadır. İşyerinde üyelerin iradelerini karara dönüştüren ve sendika içi demokrasiyi gerçekleştirmeye en yatkın taban örgütlenmesi olan işyeri komiteleri de sendikaların bünyesinde yok denecek kadar azdır.(Urhan, 2005:226)

Dolayısıyla sendikal etkinliklere kararlara katılımı öngören sendika içi demokrasi konusunda yaşanan sorunlar sendikaların üyeleriyle bağlarını zayıflatmakta, üyelerin sendikalarına yabancılaşmasına yol açmakta ve kamuoyunda sendikaların saygınlığını zedelemektedir(Çelik, 2007: 60).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

DÜNYADA SENDİKAL KRİZE ÇÖZÜM ARAYIŞLARI

Sendikal örgütlülükte yaşanan erozyon sendikaları, çalışmalarını ve yapılarını yeniden gözden geçirmeye zorlamıştır. Sendikaların örgütlülüğü geliştirme, örgütsüzleri örgütleme ve yeni mücadele yöntemleri bulma arayışları, dünyanın her yerinde artmaya başlamıştır. Çalışmamızın bu bölümünde; sendikaların toplumsal ve politik güçlerini yeniden kazanma arayışları ile yeni üye kazanmak için başvurdukları farklı stratejiler ve örgütlenme modelleri incelenecektir.

3.1. SENDİKAL BÜYÜME VE GÜÇ TOPLAMA ARAYIŞLARI

1990'lı yıllar sendikaların hemen hemen her ülkede yeni açılımlar aradığı bir dönem olmuştur. Birçok akademik çalışmada sendikal hareketin yeniden canlanması olarak da adlandırılan bu dönemde, sendikaların güç toplama arayışları gelişerek yeni örgütlenme stratejilerine ve farklı örgütlenme modellerine dönüşmüştür(Selamoğlu, 2004:50).

Bu bölümde, sendikaların güç kaybını tersine çevirmeye yönelik arayışları, yürüttükleri çalışmalar, başvurdukları yeni strateji ve sendikal yaklaşımlar incelenecektir.

3.1.1. Sendikaların Örgütsel Birleşme Yoluyla Güç Toplaması

Sendikalar, örgütlülüklerini güçlendirmek adına öncelikle bir araya gelerek yeni yapılar oluşturmaya başvurmuşlardır. Birçok ülkede yaşanan ve sendikaların var olan yapı ve yaklaşımlarına göre farklılık gösteren sendikal birleşmeler, genel eğilimi görmek hedefiyle dikkat çekici örnekler üzerinden incelenecektir.

Sendikal birleşmeler, genelde küçük ölçekli örgütlerin bir araya gelerek daha büyük ölçekli yapıya dönüşmeleri ya da daha küçük ölçekli örgütlerin, büyük olanlara katılmaları şeklinde gerçekleşmiştir. Bu sayede sendikalar azalan üye sayısı, artan finansal zorluklar ve işverenlerin ekonomik ve politik gücüne daha etkin bir biçimde karşı koymak istemişlerdir(Sapançalı, 2007:15).

Örneğin Almanya, Hollanda, İsveç ve İngiltere'de deri, ağaç, tarım işçileri sendikaları, aynı işkollarında daha büyük sendikalara katılmıştır. Bunun temel

sebebi, sendikaların geleneksel olarak güçlü olduğu birçok sektörün, istihdamın dağılımındaki değişimle birlikte bağımsız bir sendikayı besleyemeyecek kadar küçülmesidir(Waddington vd, 1999:73). Dolayısıyla bu sendikalar ancak *birleşerek sendikal hareket içinde varlıklarını koruyabilmişlerdir*.

Kimi ülkelerde yaşanan sendika birleşmeleri ise "*süper sendika*" olarak tanımlanan sendikaları yaratmıştır. Bu sendikalarla hem sendikal hareket içerisinde, hem de işveren örgütleri ve hükümetlerle ilişkileri etkileyebilecek büyüklüğe erişebilmek hedeflenmiştir(Erdoğdu, 2006:313). Hollanda, Finlandiya, Almanya ve İngiltere'de süper sendikaların ortaya çıktığı ülkelere verilebilecek örneklerdendir(Sapançalı, 2007:15).

İngiltere'de sendika katılımları ve birleşmeler sürekli görülmüş olmasına karşın süper sendikaların oluşumunu sağlayacak büyüklükte birleşmeler, 1980'lerden sonra yaşanmıştır. 1980-1994 arasında İngiltere'de, 144 sendika katılımı ve 19 büyük sendika birleşmesi yaşanmıştır(Erdoğdu, 2006:315). Birleşmelerin en bilinen örneklerinden biri 1993 yılında Ulusal ve Yerel Yönetim Çalışanları Sendikası, Kamu Çalışanları Sendikası ve Sağlık Hizmetleri Çalışanları Konfederasyonu'nun birleşerek *UNISON*'u (Kamu Hizmetleri Sendikası) oluşturmasıdır(Waddington, 2002:49). Kurulduğu dönem, bir milyonun üzerinde üyesiyle İngiltere'nin en büyük sendikası durumuna gelen UNISON, günümüzde yaklaşık 1,3 milyon üyesiyle önemli bir güç oluşturmaktadır(unison.org.uk, 01.07.2013). Bir diğer örnek, zaten iki sendikanın birleşmesiyle kurulan Amicus ile Ulaşım ve Genel İşçiler Sendikası'nın birleşmesiyle ortaya çıkan *Unite the Union* (Birleşik Sendika) olmuştur.

ABD'de ise, 1980'li yıllardan başlayarak sendika üyeliklerinde azalma, toplu pazarlık ve örgütlenme süreçlerinde artan işveren muhalefeti, özellikle otomobil, demir çelik ve makine operatörleri sendikaları başta olmak üzere yaygın sendikal birleşmelere yol açmıştır. ABD, Kanada, İngiltere, Avustralya ve Yeni Zelanda sendikalarını kapsayan bir araştırma, 1980-1994 yılları arasında bu beş ülkede yaygın bir sendikal birleşme akımının olduğunu gösterir(Erdoğdu, 2007:315).

1990'ların ortalarından sonra ise Almanya'da, önemli sendikal birleşmeler yaşanmıştır. Bu birleşmelerden sendikal hareket için en önemlisi, üç büyük sendika arasında gerçekleşenlerdir. Bunlardan ilki, metal işkolunda *IG Metall*'le yapılan

birleşmelerdir. İkinci birleşme bloğu, kimya işkolunda *IG Chemie* etrafında olmuştur. Üçüncüsü ise, hizmet sektöründe Birleşik Hizmetler Sendikası olan *Verdi* içerisinde gerçekleşmiştir. Özellikle *Verdi*, 2001 yılında hem kamu hem de özel sektörde çalışan 3 milyonun üzerinde hizmet işçisinin üye olduğu beş büyük sendikanın (Alman Maaşlı Çalışanlar Sendikası, Alman Posta Çalışanları Sendikası, Ticaret, Banka ve Sigorta Çalışanları Sendikası, Medya Çalışanları Sendikası, Taşıma, iletişim ve Kamu Hizmetleri Sendikası) birleşmesi ile ortaya çıkmıştır. Böylece *Verdi*, Almanya'da sendikaların yeniden yapılanmasına öncülük eden en önemli sendika durumuna da gelmiştir(Sapancalı, 2007:16).

Ulusal çaptaki bu birleşmeler, aynı dönemde uluslararası işkolu federasyonlarında da görülmüştür. 1995'te ICEF (Uluslararası Kimya, Enerji Genel İşçiler Federasyonu), MIF (Madenciler Uluslararası Federasyonu) ile birleşerek *ICEM*'i (Kimya, Enerji, Madencilik ve Genel İşçiler Federasyonu) oluşturmuştur (Erdoğan, 2007:316).

En büyük birleşmelerden biri, 2000 yılında, dört küresel federasyonun bir araya gelmesiyle olmuştur. İletişim Enternasyonali, Beyaz Yakalılar ve Hizmetler Küresel Sendikası, Uluslararası Grafik Federasyonu ile Medya ve Eğlence Enternasyonali tek bir çatı altında birleşmiş ve *UNI Küresel Sendika*'yı kurmuştur. Günümüzde *UNI Küresel Sendika*, 150 ülkede 900 üye sendikası ve bu sendikalara bağlı 20 milyon üyesiyle dünya sendikal hareketinin en güçlü, en önemli örneğidir (uniglobalunion.org, 01.07.2013).

Şunu da belirtelim; dünya sendikalarındaki bu birleşme eğilimi günümüzde de sürmektedir. Son olarak 2012 yılında, Avrupa Maden Kimya Enerji İşçileri Federasyonu, Avrupa Metal İşçileri Federasyonu ve Avrupa Tekstil ve Deri İşçileri Federasyonu'nun katılımıyla *IndustriALL European Trade Union* (Avrupa Sanayi İşçileri Federasyonu) kurulmuştur. Yeni federasyon yaklaşık 7 milyon işçiyi temsil etmektedir(industriall-europe.eu, 01.07.2013).

3.1.2. Küresel Çerçeve Sözleşmelerle Örgütlülüğün Güçlendirilmesi

Toplu iş sözleşmelerinin çokuluslu şirketlerle ulusal sendika arasında gerçekleştirilmesi sonucunda toplu pazarlıkta ortaya çıkan güç dengesizliği sendikaları yeni arayışlara yöneltmiştir. Böylelikle 1990'lı yıllarda *Küresel Çerçeve Sözleşmeler* gündeme gelmiştir. Bu sözleşmeler aracılığıyla çokuluslu şirketlerin karşısında ulusal sendikal örgütlerin örgütlenme ve pazarlık alanı korunmak ve genişletilmek istenmiştir.

Küresel Çerçeve Sözleşmeler, ulusal ve yerel düzeyde sendikaların tanınmasını ve toplu görüşme yapabilmelerini teşvik edecek genel bir çerçeve niteliğindedir. Bu nedenle de ulusal ve yerel düzeyde yapılan toplu sözleşmelerin yerini alan, ulus üstü bir toplu sözleşme düzeni sağlayan anlaşmalar değildir (Erdoğan, 2006:431-435). Çerçeve sözleşmeler, taraflara karşılıklı haklar ve yükümlülükler getirmesi sebebiyle bazı yönlerden küresel düzeyde toplu sözleşme niteliği taşır. Dahası, sendikalara şirketlerin küresel performansını etkileme ve izleme, sözleşme ihlali iddiasını şirket genel merkeziyle görüşme hakkı tanır (Torres ve Gunnes, 2004:29).

Bilinen ilk *Küresel Çerçeve Sözleşmesi*, 1989 yılında Uluslararası Gıda, Tarım, Turizm Sendikaları Federasyonu (IUF) ile bir Fransız şirketi olan Danone arasında imzalanmıştır. "*Ortak Görüşler*" adı verilen bu belge, taraflar arasında resmi ilişki kuruyor ve taraflara eğitim, bilgiye erişme, sendikal haklara saygı, istihdam ve cinsiyet eşitliği gibi konularda birlikte çalışma yükümlülüğü getiriyordu. İzleyen dönemde bu belge, birçok ülkede küresel federasyonların sözleşmeleri için örnek sözleşme işlevi görmüştür (Torres ve Gunnes, 2004:29).

Günümüzde gerçekleştirilen *Küresel Çerçeve Sözleşmelerin* içeriği ise 1997 yılında, ITUC ve işkolu federasyonlarının birlikte benimsedikleri ICFTUITUC/ITS Temel Çalışma İlkeleri Metni ile belirlenmiştir. Metinde bu anlaşmaların hedefi, "*yatırımları çekmek amacıyla girişilen uluslararası rekabetin yol açtığı emeğin istismarı ve sömürüsünün en kötü biçimlerini sınırlamak*" olarak açıklanmıştır (Erdoğan, 2006:431-453).

Gıda, inşaat, metal, kimya gibi işkollarında, çokuluslu şirketlerle küresel federasyonlar arasında imzalanan çok sayıda *Küresel Çerçeve Sözleşme* bulunmaktadır. Bu sözleşmelerin öncelikli maddelerini, ILO'nun temel çalışma standartları oluşturmaktadır. Örneğin, 2002 yılında bir otomobil şirketi olan Volkswagen ile Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu arasında gerçekleşen sözleşmenin maddeleri şöyledir(Torres ve Gunnes, 2004:29) :

- Bütün çalışanlar sendika kurma, sendikalara katılma ve temsil hakkına sahiptir.
- Şirket, çalışanları yalnızca niteliklerine ve yeteneklerine göre seçer, istihdam eder ve terfi ettirir. Bunu yaparken ırk, ten rengi, cinsiyet, din, yurttaşlık, cinsel tercih, sosyal köken ya da siyasi görüş ayrımı gözetmez.
- Zorla çalıştırma ya da hükümlülerin rızası olmadan çalıştırılması yasaktır.
- Çocuk işçi istihdam edilemez.
- Normal çalışma haftası için ödenecek ücret ve sosyal haklar ilgili ulusal mevzuatın gereklerine ya da ilgili sektördeki asgari standartlara uygun olacaktır. Bu durum çalışma saatleri için de geçerlidir.
- Volkswagen, güvenli ve sağlık koşullarına uygun bir çalışma ortamı konusunda en azından ilgili ulusal standartlara uygun davranacaktır. Buna göre, işyerinde sağlıklı çalışma koşulları sağlayacak, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini alacaktır.

Şunu da belirtelim; *Küresel Çerçeve Sözleşmelerin* yasal bir bağlayıcılığı bulunmamaktadır. Ancak bu anlaşmalar çokuluslu şirketlerle imzalanan ulusal toplu sözleşmelere ek yapılırsa ya da çokuluslu şirketin taşeron, ikmal, lisans sözleşmesi gibi ticari sözleşmelerine ek yapılırsa ulusal hukukta bağlayıcılık kazanabilir (Erdoğan, 2006:433-434). Öte yandan, yasal bir bağlayıcılık olmamasına karşın sözleşmeyi imzalayan taraflar çokuluslu şirkete bağlı dünyadaki bütün işletmelerde sözleşmenin uygulanmasını sağlama yükümlülüğü altındadır(Torres ve Gunnes, 2004:32). Dolayısıyla sözleşmenin uygulanmasında belirleyici faktör, küresel federasyonlar ile çokuluslu şirketler arasındaki iletişim ve güç dengesi ile yerel sendikaların gücüdür.

Günümüzde bu sözleşmeler, yeni örgütlenme ve pazarlık olanakları sağlamaları, ulusal sendikaların örgütlenme etkinliklerini güçlendirmeleri sebebiyle yaygın kullanılan sendikal stratejilerdendir.

3.1.3. Kampanyalarla Örgütlülüğü Büyütme Çabaları

Sendikaların zayıflayan güç ve etkilerini tersine çevirmek için yaptıkları çalışmalardan biri de yeni üye kazanmak için çeşitli kampanyalar düzenlemektir. Bu dönem, sendikal etkinlikler içinde ağırlık kazanan kampanyalarla sendikalar, tanınırlıklarını ve saygınlıklarını artırmayı dolayısıyla da yeni üye kazanmayı hedeflemişlerdir.

Bu kapsamda, özellikle İngiltere'de kampanyaların yoğunluğu dikkat çekicidir. İngiltere'de 1980-1984 yıllarında sendikaların % 39'u üye sayılarını arttırmak için kampanyalar düzenlerken bu oran 85-1990 arasında % 79'lara kadar yükselmiştir(Tokol, 2002). Örneğin, "*Sendikaya Evet*" kampanyası ile okul ve kiliselerde sendika tanıtımları yapılarak sendikaların kamuoyunda daha fazla tanınmaları sağlanmaya çalışılmıştır. *UNISON* özellikle kısmi süreli çalışan kadınlara yönelik, ücret, izin, annelik, çocuk bakımı, emeklilik, eğitim, istihdamın korunması gibi konularda tam zamanlı çalışanlarla eşit haklara sahip olma talebiyle çeşitli kampanyalar gerçekleştirmiştir(Sapancalı, 2007:19).

AFL-CIO (Amerikan Emek Federasyonu-Sanayi Örgütleri Kongresi) ise, düzenlediği kampanyalarda sendika yöneticilerinin rahat ve etkileyici konuşabilmeleri için onlara özel eğitimler vermiştir(Tokol, 2002). Federasyon, yıl içerisinde örgütlenme kampanyalarını "*Haziranda 7 Gün*" adlı bir kampanya ile birleştirmiştir. Bu kampanya çerçevesinde, yedi gün süresince işverenlere sendika seçme hakkına müdahale etmeme çağrısı yapan gösteriler düzenlemiştir(Köstekli, 2003(b):50-52).

ABD'de örgütlenme çağrısı yapan genel kampanyaların içinde belirli işkollarını hedefleyen kampanya örneklerine de rastlanmaktadır. *SEIU*'nun (Uluslararası Hizmet İşçileri Sendikası) "*Kapıcılara Adalet*" ismiyle bina hizmetlilerine yönelik kampanyası sektör odaklı kampanyalara örnektir. Sendika bu kampanyayla bir yılda bina hizmetlerinde çalışan 12 bin işçiyi örgütlemiştir(Lerner, 2003:42).

Avusturya ve Almanya'da ise örgütlenme otobüsleri ile gerçekleştirilen kampanyalar ağırlık kazanmıştır. Okulları gezen bu otobüslerle sendikaların tanıtımı yapılmış ve öğrencilere, sendika logolu kalem, kitap ve benzeri eşyalar dağıtılmıştır. Örgütlenme otobüsleri üye kazanmada etkili olmuş, Avusturya'da 2001 yılı içerisinde 3800 gencin sendikalara üye olması bu yolla sağlanmıştır(Tokol, 2002).

FNV (Hollanda Sendikalar Federasyonu) ve bağlı sendikalar, "*sendika merkezleri*" ve "*sendika dükkanları*" kurmuşlardır. Bu merkezlerde sendikalar ve işlevleri hakkında bilgi vermişler ve sosyal güvenlik, vergi, kira gibi konularda da ücretsiz danışmanlık hizmeti sunmuşlardır(Sapancalı, 2007:19).

Ayrıca kimi sendikalar kampanyalarda üye tabanlarını yeni üyelerin kazanılması için harekete geçirmeyi hedefleyen çeşitli araçlardan yararlanmışlardır. Örneğin Almanya'da *IG Metall*, asgari on yeni üye kaydeden üyelerine radyolar ve CD çalarlar armağan etmiştir. Yine İngiltere'de *UNISON*, "*Bir Arkadaşını Üye Yap*" kampanyası düzenleyerek, kayıtlı üyelerinin yeni üye kazanımında rol almalarını sağlamaya çalışmıştır. Bu hedefle sendika, yeni üye kazanan üyelerine sendika tarafından organize edilen tatil piyangosuna katılma hakkı tanımıştır(Waddington, 2000:195). Ancak şunu da belirtmek gerekir; sendikaların üyelerini çeşitli armağanlarla örgütlenme etkinliğinin içerisine katma yaklaşımı, üyeler ile arasında tüketim merkezli bir ilişkiye yol açabileceği konusunda çeşitli eleştirilere de yol açmıştır(Urhan, 2005:104).

3.1.4. Örgütlenme Akademileri Aracılığıyla Büyüme

Sendikaların yaşadıkları örgütlenme krizi karşısında başvurdukları bir strateji de yeni üye kazanacak örgütçüleri yetiştirmek üzere *Örgütlenme Akademileri* kurmak olmuştur. *Örgütlenme Akademilerinin* kurulması, tam zamanlı sendika görevlilerinin üye kazanmaya zamanlarının olmaması ve yerel temsilcilerin kendi işyerleri dışında üye kaydedemeyecekleri düşüncesine dayanmıştır(Waddington, 2000:195). *Örgütlenme Akademileri* ilk olarak 1989 yılında ABD'de, izleyen dönemde ise Avustralya ve İngiltere'de kurulmuştur.

ABD'de *AFL-CIO* tarafından kurulan *Örgütlenme Akademisi*, on yılda yaklaşık on bin kişiye üç gün süren sendikal örgütlenme eğitimi vermiştir. Yeni örgütlenmelerde görev alacak bine yakın kadro da akademiden mezun olmuştur. Bu mezunların % 95'i, sendikaların örgütlenme birimlerinde tam zamanlı çalışmaktadır (ILO, 2007:16). Dahası, yetişen bu yeni örgütçüler sendikaların örgütlenme çalışmalarının merkezinde de yer almaktadırlar. Örneğin, 1990'ların başında Los Angeles'ta "*Temizlikçiler için Adalet Kampanyası*" ve Washington'da *UNITE*'nin büyük çamaşırhanelerdeki örgütlenme kampanyasında akademi mezunları istihdam edilmiştir (Smucker, 2002). *AFL-CIO*'nun "*Sendika Kenti Projesi*"nde de bu örgütçüler, sendikalı işçilerin oturduğu bölgelerde yerel meclislerin kurulması çalışmalarında görev almışlardır (Tokol, 2002).

Avustralya'da ise 1994 yılında *ACTU* (Avustralya Sendikalar Kongresi), *Örgütlenme Akademisi* kurmuştur. Yeni örgütçüler yetiştirmeyi ve sendikalarda örgütlenme kültürünü yaratmayı hedefleyen akademi aracılığıyla kurulduğu yıl 10.500, ikinci yıl ise 13.800 yeni üye kazanılmıştır. Bu gelişmede *ACTU*'nun *Örgütlenme Akademisi* ve üye kazanma çalışmalarına aktardığı mali kaynakların etkisi büyüktür. Gerçekten de *ACTU*, 2001 yılına geldiğinde kaynaklarının % 40'ını *Örgütlenme Akademisine* ayıran bir örgüt olmuştur (ACTU, 2003:80-86).

İngiltere'de *Örgütlenme Akademisinin* kurulmasındaki temel sebep çeşitli örgütlenme kampanyalarından beklenen sonuçların alınamamasıdır. *TUC* tarafından 1998 yılında kurulan Akademi, hedeflerini şöyle belirlemiştir (Burke, 2003:47):

- Örgütlenmenin gelişmesini sağlamak ve örgütlenme kültürü yaratmak.
- Örgütlenmeye daha fazla kaynak (insan ve para kaynağı) ayırmak ve örgütçü kadroları güçlendirmek.
- Sendikaların var olan tabanlarını güçlendirmesine ve yeni sanayi kollarına açılmasına yardımcı olmak.
- Kadınlara, gençlere, işçilere ve etnik azınlıklardan işçilere yani işgücü piyasasında elverişsiz durumda bulunan işçi kesimlerine yönelmek.

Görüldüğü gibi, *Örgütlenme Akademileri* farklı ülkelerde kurulsada hedef ve çalışmalar açısından ortaklık göstermektedir. Sendikalar akademiler aracılığıyla yeni üyeler kazanmak ve sendikalarda örgütlenme kültürünü yaratmak istemişlerdir. Öte

yandan Akademilerin yeni üye kazanılmasında sağladıkları başarının tek başına örgütlenme odaklı bir anlayışı geliştiremeyeceği söylenebilir. Gerçekten de sendikanın tüm birimlerine yön vermeyen bir örgütlenme yaklaşımı, görece üye sayısının artmasını sağlamış ancak genel düşüşü ve sendikal krizi engelleyememiştir. Avustralya'daki *Örgütlenme Akademisinin* uyguladığı programın ve yeni üye kazanımlarının başarılı olmasına karşın genel olarak sendikalar, üye ve güç kaybetmeye devam etmiştir(Hanley ve Holland, 2004:80). Daha dikkat çekici bir örnek ABD'de de yaşanmıştır. *AFL-CIO*, üyesi sendikaları kaynaklarının % 30'nu örgütlenmeye ayırmaya çağırılmış ancak sınırlı sayıda sendika bu çağrıya yanıt vermiştir. Birçoğu ise geleneksel anlayışına devam ederek kaynaklarının yalnızca % 2-3'ünü örgütlenmeye ayırmıştır. Yani denilebilir ki; yalnızca akademilerle örgütlenmeyi sendikal etkinliklerinin merkezine alan bir kültür yaratılamamaktadır (Willoughby, 2004:43).

TUC'nin Akademi mezunlarını kapsayan araştırması da bunu destekler niteliktedir. Araştırma bulguları, örgütlenme çalışmaları önündeki en büyük engeli sendikalardaki zayıf örgütlenme geleneğine bağlamıştır. Araştırmaya katılan akademi mezunları, örgütlenme etkinliklerinde en sık karşılaştıkları sorunu sendikalar içerisinde örgütlenmeye bütünlüklü bir yönelimin olmaması ve işyeri örgütlülüğünde deneyim eksikliği olarak açıklamışlardır(Holgate ve Simms, 2008:14).

Sonuç olarak, *Örgütlenme Akademilerinin* yarattığı deneyimlerle sendikalar, sınırlı örgütçü kadrosuyla yürütülen bir örgütlenme anlayışından kurtulmuşlardır. Bununla birlikte tek başına üye kazanımına odaklanan bir yaklaşımın da gerçek bir sendikal örgütlülüğe dönüşmeyeceğini görmüşlerdir(Burke, 2003:48). Dolayısıyla etkin bir sendikal örgütlenmenin yalnızca kazanılan üye sayısı ile sınırlı kalmaması, örgütü güçlendirmeye de odaklanması gerektiği pratikte kendini göstermiştir(Willoughby, 2004:47). *Örgütlenme Akademilerinin* oluşturduğu deneyimler ve bu tartışmalar izleyen dönemde sendikaların yeniden güç kazanmaya yönelik stratejilerinin oluşmasında etkili olmuştur.

3.2. SENDİKALARIN ÖRGÜTLENMEDE YENİ MODEL ARAYIŞLARI

ILO, sendikaların günümüzdeki durumunu "*yıpranmış fakat meydan okumak için ayağa kalkmakta*" diye tanımlamaktadır(aktaran Munck, 2003:126). İşte sendikalar, örgütlenmeye ilişkin geliştirdikleri stratejilerle uyguladıkları modeller ve farklı sendikal yaklaşımlarla yeniden "*ayağa kalkmaya*" çalışmaktadırlar. Çalışmanın bu bölümünde; sendikaların güçlerini yeniden kazanmak için geliştirdikleri anlayışlardan *hizmet verme modeli* ve *örgütlenme modeli* incelenecektir. Ayrıca sendikal krizin aşılması için önerilen sendikal yaklaşımlardan *Toplumsal Hareket Sendikacılığı* ve *Sınıf Sendikacılığı* üzerinde durulacaktır.

3.2.1. Hizmet Verme Modeli

Hizmet verme modeli, genel olarak sendika üyelerinin ödediği aidatlarla sendika hizmetlerinin değişimini anlatmaktadır(Urhan, 2005:102). Ücret sendikacılığından hizmet sendikacılığına geçiş olarak da tanımlanan bu model, üyelerine hizmeti sendikal mücadelenin gereği sayan ve piyasa ekonomisinin getireceği riskleri kendi içerisinde oluşturduğu fonlarla hafifleten yeni bir sendikacılık anlayışını temsil etmektedir(Öztürk, 2007:498). Dolayısıyla bu model, sendikaların kolektif kimliklerinden uzaklaşarak üyelerinin bireysel çıkarlarını artırmaya odaklanan bir yaklaşımı işaret etmektedir.

Gerçekten hizmet verme modelini benimseyen bazı sendikalar, potansiyel üyelerin sendikalara üye olmaktan vazgeçtiğini, bu nedenle de sendikaların bireysel çıkarları artırmaya yönelik hizmet sunmalarının üye olmayı cesaretlendireceğini savunmuşlardır(Urhan, 2005:105).

Geleneksel sendikacılığa alternatif bir model olarak görülen bu sendikal anlayış, uygulamada ABD’de daha sık olmakla beraber 1980’lerden sonra Batı Avrupa’da da benimsenmiştir(Urhan, 2005:97). Böylelikle *hizmet verme modelini* benimseyen sendikaların etkinlikleri düşük faizli krediler ve kredi kartları, ucuz sigorta hizmetleri, seyahat indirimleri, tasarruf planları, indirimli alışveriş olanakları, üyelerin yaptığı bazı ödemelerle oluşturulan emekli maaşı uygulamaları ve sağlık fonları sağlama gibi hizmetler etrafında şekillenmeye başlamıştır.

Örneğin Avustralya'da *ACTU*, üyelerine alışverişte kolaylık sağlayan ayrıcalıklı bir kart vermiştir. *AFL-CIO* ise, üyelerine düşük maliyetli kredi kartı, sigorta, yasal hizmet, seyahat paketi gibi tüketim kolaylıkları sağlayan bir program uygulamaya koymuştur. Dahası, “*Ortak Üyelik*” ismiyle bir sistem geliştirmiştir. Bu sistem ile sendika üyesi olmayan işçiler, üyelik aidatından daha düşük bir aidat ödeyerek sendikanın toplu pazarlık dışındaki hizmetlerinden yararlanabilmiştir. İtalya, Danimarka, Belçika, İngiltere, Hollanda gibi Avrupa ülkelerinde ise sendikalar, üye olacıklara özel kredi kartı ve sigorta indirimi gibi çeşitli hizmetler sunmaya başlamışlardır(Waddington vd, 1999:73).

Sendikaların sunduğu tüm bu hizmetlere karşın, yalnızca sınırlı düzeyde kazanım sağlanmıştır. Gerçekten bu tip hizmetlerin sendikaya üyelik kararı üzerinde etkisini inceleyen bir araştırma, finansal hizmetlere kaynak ayırmanın üye kazanımına katkısı olmadığını ortaya koymuştur. Araştırma bulgularına göre, işçilerin % 92'si sendikalara ücret ve çalışma koşullarının düzelmesi için üye olmaktadır. Finansal hizmetlerden yararlanmak için üye olanların oranı ise % 2 gibi düşük bir eğilimi göstermektedir(Urhan, 2005:104).

Ayrıca bu modele işyerinde sendika varlığını gerektirmemesi ve sendika üye ilişkisinde bireysel çıkarları artırmaya odaklanması sebebiyle çeşitli eleştiriler getirilmektedir. Buna göre üye sayısını daha iyi ve daha çok hizmet sunmaya çalışarak artırmaya çalışan bu yaklaşım sonucu sendika ile üye arasında ilişki biçimi, toplu çıkar ortaklığından, bireysel tüketici çıkarlarında ortaklığa dönüşebilir. Dolayısıyla hizmet verme modeli, işçilerin kolektif bilincini ve sendikaların varlık nedeni olan emeğin haklarını savunma iddialarını zayıflatabilmektedir(Urhan, 2005:103).

3.2.2. Örgütlenme Modeli

Örgütlenme modeli, sendikal örgütlülüğün büyümesi için üyelerin sendikal etkinliklere daha fazla katılması gerektiği varsayımına dayanır. Bu açıdan örgütlenme modeli en genel anlamıyla politik etkinlik, sosyal adalet, etkin bir pazarlık modeli ve yeni üyeleri örgütlemeye yönelik etkinlikleri içerir. Dar anlamda ise, işyerinde sendikal örgütlülüğü güçlendirmek ve örgütlenme kapsamını genişleten çalışmalara odaklanmayı anlatır(Waddington, 2000:196).

Bu modelde sendikanın hedefi, çalışanları kolektif bir organizasyon yapısı içerisinde örgütleyerek sendikal etkinliklerin parçası haline getirmek ve üye sayısını artırmaktır(Selamoğlu, 2004:49-50). Başka bir anlatımla *örgütlenme modeli*, sendikaların toplu pazarlık sürecine dayalı örgüt anlayışından işçileri seferber eden ve sendikal etkinliklere katılımlarını temel alan bir anlayışa yönelmesidir(Hanley ve Holland, 2004:749). Böylece işyerlerinde etkin olarak sendikal çalışmalara katılan ve burada yetişen kadrolar, örgütsüz işçileri kolayca sendikaya kazanabileceklerdir (Bronfenbrenner, 2004:34). Gerçekten de, İngiltere’de 11 bin yeni sendika üyesiyle yapılan bir araştırma, üyelerin yalnızca % 3’ünün tam gün çalışan bir sendika görevlisi tarafından kazanıldığını % 67’sinin ise sendika üyelerince kazanıldığını ortaya koymuştur(arsiv.petroil-is.org.tr, 01.06.2012).

Kuşkusuz örgütlenmeye dayalı bu model sendikal stratejilerde, önceliklerde ve kaynaklarda önemli bir değişimi gerektirmektedir. Bu değişim için öncelikle sendikanın yönetici ve üyelerini, sendikanın geleceğinin örgütlenmeye bağlı olduğu konusunda ikna etmesi gerekir(Bronfenbrenner, 2004:33). Örneğin bu yaklaşım üzerinden ABD’de, 2000 yılında 70.000 yeni üye kazanan *SEIU Sendikası*, örgütlenmeye her yıl artan bir kaynak ayırmaktadır. Öyle ki sendika, üyelerinin tümünü kapsayan “*birlik fonu*” oluşturmuştur. Fon ile her yıl sendika üyelerinin aidatları bir dolar artırılmakta ve örgütlenmeye ayrılmaktadır(Lerner, 2003:41).

Yapılan araştırmalar, sendikal bağlılık ve katılım için sosyal değişime ilişkin motivasyonların, ekonomik motivasyonlarından daha önemli olduğunu göstermektedir. Bu bulgular, hizmet sendikacılığında çok örgütlenme sendikacılığının benimsenmesi ile uygunluk içerisinde. Buna karşın örgütlenme modeline ilişkin de çeşitli eleştiriler bulunmaktadır(Urhan, 2012:49).

Bu eleştirilere kısaca yer vermek gerekirse; örgütlenme kültürünün oluşmadığı koşullarda, bu yaklaşımın yalnızca yeni üye kazanmayla sınırlı kalabileceği ve var olan üyelerin sorunlarını göz ardı edebileceğidir. Ayrıca hizmetler sektöründeki işgücünün örgütlenme yaklaşımından daha çok hizmet verme eğilimine yönelebileceği, dolayısıyla da bu yaklaşımın bu sektör çalışanları için yetersiz kalabileceği, bu yaklaşıma getirilen diğer bir eleştiridir(Urhan, 2012:51).

3.2.3. Toplumsal Hareket Sendikacılığı

1970'lerin ikinci yarısı ile birlikte ortaya çıkan günümüzde ise dünyanın çeşitli coğrafyalarında yaşam bulan yeni işçi hareketleri "*Toplumsal Hareket Sendikacılığı*" (THS) olarak adlandırılmıştır. Günümüzde *Toplumsal Hareket Sendikacılığı*, sendikal krize çözüm arayışları kapsamında önerilen yaklaşımlardan biridir.

THS'nin temel özelliklerini şu şekilde sıralayabiliriz(THS Broşürü, 2004):

- THS' de sendikalar, sadece sendikalar arası dayanışmaya değil, siyasi partiler, demokratik kitle örgütleri, öğrenci birlikleri gibi tüm toplumsal gruplarla dayanışma içine girerler.
- THS'de sendikalar, işbirliği içinde olunan örgütlere liderlik ederler. Ancak yapısal bir birleşme veya baskı yoktur. İşbirliği içindeki örgütler eşit koşullarda hareket ederler.
- THS, herhangi bir parti önderliğine ihtiyaç duymaz. Herhangi bir görüşün egemenliği altına girmez.
- THS'de ele alınan sorunlar, çalışma hayatına ilişkin sorunların ötesinde yoksulluk, gelir dağılımı eşitsizliği, işsizlik gibi çok çeşitlidir.
- THS'nin mücadele ettiği sorunlar yerel sınırları aştığı için uluslararası dayanışmayı gerektirir.
- THS' nin işbirliği içinde olduğu tüm örgütler, gösteri yürüyüşleri, protestolar, bina işgalleri veya daha radikal eylemler gibi çok çeşitli eylem şekilleri kullanabilir.

Toplumsal Hareket Sendikacılığı'na başta Brezilya, Güney Afrika, Güney Kore, Filipinler ve Hindistan olmak üzere Avrupa ülkeleri ile ABD'de de rastlanmaktadır. THS yaklaşımına sahip sendikaların ortak noktası, bağımlı ve "*korporatist*" sendikacılık geleneğinden koparak fiili bir eylemlilik içinde ve çoğunlukla da endüstri ilişkilerinin verili yasal zemini dışında doğmalarıdır (Özügurlu, 2008:358). Buna göre, *COSATO* (Güney Afrika Sendikaları Konfederasyonu), Güney Afrika'da ırkçı rejimi ortadan kaldıran en önemli güç olmuştur. Brezilya'da *CUT* (Birleşik İşçiler Merkezi), ülkenin en büyük iki siyasi gücünden biri olan İşçi Partisi'nin içinden doğmuştur. Filipinler' de *KMU* (1 Mayıs

Hareketi) toplumsal muhalefetin farklı unsurlarını bünyesinde toplayan "*yurtsever ittifak*"ın kurulmasına öncülük etmiş ve *Marcos diktatörlüğünün* devrilmesinde önemli bir rol oynamıştır(Özüğurlu,2008:358; Doğruer, 2004).

Bu sendikaların dikkat çekici ortak noktalarından biri kendilerini bürokratik ve merkeziyetçi sendikaların reddi ve alternatifi olarak ortaya koymalarıdır. Bu yaklaşımı benimseyen sendikaların bu yönde alınmış çeşitli kararları da bulunmaktadır. Örneğin, Brezilya'da *CUT'un* sendikada aynı pozisyona iki dönemden fazla seçilmeme kararı vardır. Güney Kore'deki *KCTU'nun* merkez yöneticileri, ülkedeki en düşük işçi ücreti kadar maaş almaktadırlar. Bu sendikalarda üye tabanı katılımcı politikaların nesnesi değil örgütün doğrudan kendisi gibidir. Bu anlamda sendika merkezleri, işyeri örgütleri arasında koordinasyonu sağlayan bir birim gibi çalışmaktadırlar(Özüğurlu, 2008:359).

THS' nin belirleyici unsurlarından biri de gerek üyeleriyle gerekse var olan taban hareketleriyle geliştirdiği canlı ilişkilerdir. Buna göre; yoksul semtlerindeki altyapı sorunları, geçinme, barınma, sağlık, eğitim gibi temel hizmetler sendika merkezlerinin etkinlik alanı içindedir(Doğruer, 2004). Örneğin, Güney Afrika'da *COSATU* 1 Mayıs, asgari ücret, idam karşıtlığı, seçim karşıtlığı, ırkçı rejimde mecburi askerlik yapmama gibi kampanyalar, grev ve boykot biçimlerinde gerçekleşen ve ekonomik politik talepler etrafında şekillenen bir eylem çeşitliliğini hayata geçirmiştir. Brezilya'da *CUT* ise işçi sınıfı çıkarlarından toprak reformuna ve mahalle taleplerine kadar geniş bir demokratik program oluşturmuştur. Bu noktada kent kampanyaları düzenlemiştir(Çakır, 2006:91-95).

Öte yandan bu yaklaşıma getirilen kimi eleştiriler de bulunmaktadır. Bu eleştirilere kısaca yer vermek gerekirse; THS'nin sınıf perspektifinden uzaklaştığı ve bir sendikal anlayıştan daha çok sivil toplumcu bir bakışa sahip olduğu iddia edilmektedir(Akkaya, 2004). Buna göre THS, sınıf perspektifi taşınamaması ve var olan sistemin eksikliklerini onararak kapitalizmi, emekçiler ve geniş yığınlar için daha yaşanır hale getirmektedir. Bu yaklaşımın *postmodernist* tezlerin etkisiyle sınıf kavramını bulanıklaştıran bir kapitalizm tahliline dayandığının altı çizilmektedir (Yücesan Özdemir, 2009:56).

3.2.4. Sınıf Sendikacılığı

Sınıf Sendikacılığı, yeni bir sendikal anlayış olmamakla birlikte, sendikal hareketin yaşadığı güç kaybına çözüm için önerilen yaklaşımlardan biridir. Bu sebeple konumuz açısından önemlidir ve bu kapsamda değerlendirilecektir.

Sınıf Sendikacılığı genel olarak işçi sınıfını kendiliğinden sınıf konumundan kendisi için sınıf konumuna yükseltecek ve "*devrimci*" kapasitesini pratiğe aktarmasını sağlayacak bir sınıf mücadelesi biçimi olarak tanımlanmaktadır(Öngen, 1994:23).

Bu yaklaşımın teorik, pratik ve örgütsel temellerini ilk olarak ortaya atanlar, diyalektik ve tarihsel materyalizmin kurucuları *Karl Marx ve Friedrich Engels* olmuştur(Aydoğanoglu, 2009:104). *Marx'a göre*, işçilerin sınıf bilincini kazanmasında sendikaların önemli bir yeri vardır. Sendikalar bu anlamda okul işlevi görmektedir. İşçiler, bu okullarda sağladıkları başarılarla dayanarak ve uğradıkları başarısızlıklardan dersler çıkararak gerekli olan bilince ulaşacaklardır(Işıklı, 2003:36).

Sınıf Sendikacılığı bilinen sendikacılık yöntemleri içerisinde ekonomi ile siyaset arasındaki ayrılığı aşmayı hedefleyen tek stratejidir(Öngen, 1994:23). Çünkü bu yaklaşıma göre sendikaların ekonomik ve siyasi mücadelelerinin bir bütünlük ifade etmesi, emeğin sermayeye karşı yürüttüğü sınıf mücadelesinde bir gereklilik olarak ortaya çıkmaktadır(Losovsky, 1993: 187). Bu kapsamda sendikaların ekonomik hedefleri; işçilerin daha iyi yaşam koşullarına ulaşmasını sağlayacak çalışma saatleri ve ücretler gibi günlük çıkarların savunulmasını içermektedir. Siyasi hedefleri ise, uzun vadede gerçekleştirilen siyasal eylemler ve örgütlenmelerle işçi sınıfının eğitim sürecinin tamamlanmasını içermektedir(Losovsky, 1993: 23).

Bu yaklaşımın en belirleyici unsurlarını sendikaların toplumsal kesimlerle olan ilişkisi, işyeri örgütlülüğü, greve atfettiği önem ve sendika-siyaset ilişkisini kurma biçimi olarak tanımlayabiliriz. *Sınıf Sendikacılığı*, sınıflar arasındaki sömürü ortadan kalkmadıkça öteki sömürü ilişkilerinin giderilemeyeceğini savunur. Bu nedenle emek ile sermaye arasında olduğu kadar diğer toplumsal çelişkileri de dikkate alır. Başka bir deyişle bu yaklaşım, toplumsal gündemi oluşturan tüm

"gerilim" alanları ile çatışma unsurlarının ortaya çıkması için ilişki içinde olmayı savunur(Öngen, 1994: 24). Dolayısıyla *sınıf sendikacılığını* benimsemiş bir sendika aynı zamanda alanındaki bütün toplumsal kesimleri kapsayan bir sınıf örgütü olmalıdır(Aydoğanoglu, 2009:37).

Bu yaklaşıma göre işyeri düzeyindeki sınıf örgütleri, sınıf politikalarının yaslanacağı "*devrimci*" bir potansiyeli harekete geçirebilir. Çünkü işyerleri, emek sermaye çelişkisinin en açık biçimiyle yaşandığı yerlerdir. İşyeri düzeyindeki sınıf örgütleri, tabanda siyasal hareketliliği yaratmada ve kolektif yönelimlere yol açmada işyerinde üretim ve emek süreçleri üzerinde çalışanların denetimini artırmada önemli rol oynarlar(Öngen, 1994: 25; Aydoğanoglu, 2009:24).

Sınıf Sendikacılığı, sendikal örgütlenmede kullanılan en etkin aracı grev olarak değerlendirir. Ancak sınıfsal bakış açısı, grevi yalnızca toplu sözleşme prosedürünün bir parçası olarak görmez. Buna göre, grev sırasında taraflar yalnızca tüm çıplaklığıyla karşı karşıya gelmekle kalmazlar aynı zamanda baskı ve güç aygıtı olarak devleti, siyasal iktidarın boyutlarını ve kendi güçlerini anlarlar. Özellikle de siyasal nitelikteki grevler tüm toplumsal kesimlerin bütünleşmesini ve toplumsal uyanışın gelişmesini sağlar(Öngen, 1994: 25).

Bu yaklaşım, sendika-siyaset ilişkisi, sendika-siyasi parti ilişkisi ve sendikal mücadele ile sınıf mücadelesi arasındaki ilişkinin kuruluş biçimine yaklaşımıyla da diğer sendikal anlayışlardan ayrılır. Bu yaklaşıma göre, sendika ile parti arasında mutlaka siyasal-ideolojik bir bağlılık olmalıdır. Sendika, sınıf partisi ile yürütülecek siyasal iktidar mücadelesine destek olmalı ve sömürü düzeninin kaldırılması için gereken uzun süreli mücadeleye girişmelidir. Bu durum, işçi sınıfının kısa ve uzun vadeli çıkarları arasında bir ilişki kurulması gerektiğinin, bunun için sınıf sendikalarına ve sınıf partilerine büyük görevler düştüğünün başka bir ifadesi olarak değerlendirilmektedir(Aydoğanoglu, 2009:36).

Sınıf Sendikacılığı özellikle 20. yüzyılın ilk yarısında etkin bir şekilde sendikal hareketler içinde kendisine yer edinmiştir. Başta Batı toplumları ve Sovyet Rusya'da olmak üzere birçok ülkede benimsenmiş ve alternatif bir dünya görüşünün temsilcisi olmuştur. Ülkemizde de DİSK'in kurulduğu dönemde benimsediği sınıf ve kitle sendikacılığı anlayışında bu yaklaşım belirleyicidir.

Neo-liberalizm dönemindeki sınıfsızlık yaklaşımları ve ideolojik saldırıların sınıf sendikacılığını olumsuz şekilde etkilediğini belirtmek gerekir. Günümüzde bu yaklaşımı benimseyen sendikacılar, çeşitli uluslararası konferanslarda bir araya gelerek sınıf sendikacılığının yeniden güçlenmesi için çalışmalar yürütmektedirler. Örneğin bu konferanslardan biri de Türkiye'de gerçekleştirilmiştir. 1999 yılında gerçekleşen bu Uluslararası Sendikal Konferansa; Almanya, İngiltere, Fransa, İspanya, Yunanistan, İsviçre, Rusya, Hindistan, Benin, ABD, Kolombiya, Bosna Hersek ve Kuzey Kıbrıs'tan 300 sendikacı katılmıştır. Konferansın temel gündemini ise sendikal hareketin sorunları ve sendikal kriz tartışmaları oluşturmuştur. Konferansa göre, sendikal krize yol açan en önemli nedenlerden biri emeğin mücadelesini sınıf mücadelesinden ayrı gören "*sorun çözme*" anlayışının sendikalara egemen olmasıdır. Bu sebeple de "*uzlaşmacı sendikacılığın*" karşısında sınıf sendikacılığının yeniden inşa edilmesi gerekmektedir(Uluslararası Sendikal Konferans, 1999:6).

Benzer konferanslar 2001 ve 2013 yıllarında Fransa'da gerçekleştirilmiştir. 2013 yılında bu yaklaşımı benimseyen sendikacılar, Fransa'dan *Solidaires*, Brezilya'dan *CSP*, İspanya'dan *CGT* ve Fas'tan *ODT* sendikalarının çağrıcısı olduğu bir sendikal konferans düzenlemiştir. Konferansa 33 ülkeden 60 sendikayı temsilen 400 sendikacı katılmıştır. Konferansa göre *sınıf sendikacılığının* hedefi, kar ve rekabetin egemenliğine dayalı ekonomik, sosyal ve siyasi gelişim modelini yıkmak ve yerine zenginliğin onu yaratan herkese dağıtıldığı, ürünlerin ortak mülkiyet olduğu, işçi haklarına ve sürdürülebilir bir ekolojik gelişime dayalı bir sistem kurmaktır. Konferans sonucunda uluslararası dayanışma ağı kuran katılımcılar, işçi sınıfına yönelik saldırılara, işkollarında ve işkolu sınırlarını aşan genel sorunlara ilişkin (kadın hakları, göç, barınma, ekoloji, sağlık, istihdam) uluslararası etkinliklerin güçlendirilmesi kararını almışlardır(*Solidaires*, e-posta, 3 Mayıs 2013).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE SENDİKALARIN KRİZİ AŞMA ÇABALARI VE FARKLIŞAN YÖNELİMLERİ

Bölümde, sendikal krizi aşma çabaları kapsamında, Türkiye'de sendikaların geliştirdikleri strateji ve politikalar incelenecektir. Bu bağlamda çalışmamızın üçüncü ve dördüncü bölümleri, sendikaların örgütlenme etkinliklerinin incelendiği araştırmamız üzerinden değerlendirilecektir.

Buna göre öncelikle çalışmamızın sonraki bölümlerine de temel oluşturan araştırmamızın metodolojisi açıklanacaktır. Sonrasında sendikaların, sendikal krizi aşılması gereken bir sorun olarak gündemlerine almaları, örgütlenme etkinliklerinde kullandıkları yeni strateji ve politikaları, örgütlenmede ortaya çıkan ve farklılaşan yönelimleri incelenecektir.

4.1. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİ

4.1.1. Araştırmanın Amacı ve Konusu

Türkiye'de sendikaların kaybettikleri üye, güç ve saygınlığı yeniden kazanma arayışları devam etmektedir. Bunun doğal sonucu olarak da örgütlenme pratikleri artmaktadır. Araştırmamızın öncelikli amacı, Türkiye'de sendikal krizden çıkış arayışı çerçevesinde değerlendirebileceğimiz kimi sendikaların oluşturduğu özel örnekleri ortaya çıkarmaktır. İkinci olarak ise sendikaların örgütlenme stratejilerindeki değişimi ve bunun etkinliklerine yansımaları, 34 sendika kapsamında izlemektir.

Bu amaçla sendikaların örgütlenme yönelimlerine neden olan koşulları incelemek, oluşturdukları stratejileri, örgütlenmede kullandıkları yeni araç ve yöntemleri irdelemek, farklılaşan örgütlenme biçim ve politikalarını izlemek araştırmamızın konusudur.

Araştırmamız, sendikaların örgütlenme eğilimlerinin temel dinamiklerini incelerken, krizden çıkış arayışlarına katkı sağlayacak eylem ve politikaları ortaya koymayı amaçlamaktadır.

4.1.2. Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi

Araştırma, çalışmamız için veri alabildiğimiz, ülkemizde etkinlik gösteren 34 işçi sendikasını kapsamaktadır. Araştırma kapsamı belirlenirken, üç işçi konfederasyonundan ve her işkolundan sendikaların olması gözetilmiştir. Araştırma 2007 yılı ile Mayıs 2013 tarihlerini kapsamaktadır. Araştırmanın 6 yıl ile sınırlandırılmasının temel sebebi, sendikal krize çözüm arayışları kapsamında değerlendirebileceğimiz örneklerin bu yıllarda artmasıdır. Buna göre, sendikaların örgütlenme gündeminde derinleşen sendikal krizin öncelikli yer edinmesi, bu konuda sürdürülen tartışma ve örgütlenme arayışlarının son 6 yılı kapsayan dönemde örgütlenme deneyimine ve dikkat çekici örneklerle dönüştüğü söylenebilir.

Araştırma evrenini, sendikaların örgütlenme çalışmalarından sorumlu seçilmiş örgütlenme daire başkanları ve genel sekreterleri, seçilmiş şube başkanları ve sendika uzmanları oluşturmaktadır.

Araştırma için gerekli veri ve bilgilerin toplanmasında üç farklı yöntem kullanılmıştır:

- 1- Konumuzla doğrudan ilgisi olan sendika yöneticileri ya da sendika uzmanlarına soru formu hazırlanmıştır. Araştırma kapsamında veri alabildiğimiz 34 sendika olup; bu sendikalardan 17'sinin genel merkezinin Ankara'da, 16'sının İstanbul'da, 1'inin İzmit'te bulunduğu tespit edilmiştir. Genel merkezleri İstanbul ve Ankara'da olan sendikalar teker teker ziyaret edilerek soru formları yüz yüze görüşmeler yoluyla yapılmaya çalışılmıştır. Genel merkezi İzmit'te olan sendika telefonla aranarak bilgilendirilmiş, soru formu, e-posta yolu ile gönderilmiştir. Cevaplanan soru formları ve ilgili dokümanlar, posta, faks, kargo ve e-posta aracılığıyla tarafımıza iletilmiştir. Araştırma kapsamındaki sendikaların tamamından soru formları alınmıştır. Soru formlarıyla, sendikaların var olan üye sayıları, 2007'den günümüze kadar kazandıkları üye sayıları, yeni üye kazanma yol ve yöntemleri, örgütlenmedeki hedefleri ve çalışmaları üzerine bilgi alınmaya çalışılmıştır.
- 2- Araştırma kapsamındaki sendikalar içinde yer alan, son yıllarda örgütlenme çalışmalarında özel örnekler oluşturmuş, örgütlenmeyi

sendikal etkinliklerinin merkezine alma yolunda yeni ve dikkat çekici deneyimler yaratmış 5 sendikanın örgütlenmeden sorumlu seçilmiş yönetici ve sendika uzmanlarıyla derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bu sendikalar; *Petrol-İş*, *Birleşik Metal-İş*, *Sosyal-İş*, *TÜMTİS* ve *Dev Sağlık-İş* sendikalarıdır. Araştırma sürecinde beş sendikadan 2 örgütlenme daire başkanı, 2 genel sekreter, 3 şube başkanı, 6 uzman olmak üzere toplam 13 kişi ile görüşülmüştür. Görüşmecilerin seçiminde sendikanın örgütlenme etkinliklerinden doğrudan sorumlu ve bu alanda çalışma yürütüyor olmalarına dikkat edilmiştir. Görüşmeler için randevular alınmış, katılımcıların kendilerini rahat hissetmeleri için görüşme yeri ilgili sendika şube ve genel merkezleri olarak belirlenmiştir. Bu anlamda tüm görüşmeler, Nisan 2012 ile Haziran 2012 tarihleri arasında İstanbul, Ankara ve Bursa'da sendikaların şube ve genel merkezlerinde gerçekleştirilerek tamamlanmıştır. Görüşmelerin süresi 2 saat ile 3 saat arasında değişmiştir. 13 katılımcıyla yapılan görüşmelerden 11'inde ses kayıt cihazı kullanılmıştır. Görüşmelerde, sendikaların örgütlenme yönelimlerinin değişmesine etki eden unsurlar, örgütlenme politikaları, planları, pratikleri, örgütlenme etkinliklerinde geliştirdikleri yeni yöntem ve araçlara ilişkin bilgi alınmaya çalışılmıştır.

- 3- Araştırma kapsamında yer alan sendikaların son iki çalışma dönemini içeren genel kurul raporları, araştırma sürecinde yapılan görüşmelerde edinilmiştir. Tüm sendikaların genel kurul çalışma raporları incelenmiş ve görüşmeler sonucu elde edilen bilgilerle karşılaştırılmıştır. Sendikaların örgütlenmeye yönelik kararları, süreli ve süresiz yayınları, örgütlenme çalışmasında kullandıkları bildiri, afiş gibi çeşitli materyalleri incelenmiştir. Sendikaların internet siteleriyle örgütlenme etkinliklerinin yansıdığı yerel ve ulusal gazeteler, dergiler, internet haberleri çalışmaya katkı sunması amacıyla taranmıştır.

Tablo 12: Araştırma Kapsamındaki Sendikalar

İşkolu	Sendika	Konfederasyonu	ÇSGB* Kayıtlarında Üye Sayısı (Ocak 2013)	Sendika Verilerine Göre Üye Sayısı(2013)	
				Erkek	Kadın**
Gıda Sanayi	TEK GIDA-İŞ	TÜRK-İŞ	31.179	30.188	10.021
	GIDA-İŞ	DİSK	1.788	6.696	1.158
Madencilik ve Taş Ocakları	TÜRK MADEN-İŞ	TÜRK-İŞ	24.201	23.851	350-500
	DEV MADEN-SEN	DİSK	178	1.470	10
Petrol, Kimya, Lastik, Plastik ve İlaç	PETROL-İŞ	TÜRK-İŞ	27.392	25.892	1.500-1.700
Dokuma, Hazır Giyim Ve Deri	TEKSİF	TÜRK-İŞ	54.845	44.000	18.974
	T. DERİ-İŞ	TÜRK-İŞ	1.804	1.754	50-60
	TEKSTİL	DİSK	10.203	7.803	2.400-2.500
Ağaç ve Kağıt	SELÜLOZ-İŞ	TÜRK-İŞ	3.268	3.175	50-100
Basın, Yayın ve Gazetecilik	TGS	TÜRK-İŞ	817	2.368	643
Banka, Finans Ve Sigorta	BANK-SEN	DİSK	493	148	345-375
Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar	KOOP-İŞ	TÜRK-İŞ	28.089	19.589	8.500-9.000
	TEZ-KOOP-İŞ	TÜRK-İŞ	50.319	30.319	20.000-23.000
	SOSYAL-İŞ	DİSK	7.246	6.000	4.000
	OYUNCULAR SENDİKASI	-	40	542	400-450
	SİNE-SEN	DİSK	15	765	500-520
Çimento, Toprak ve Cam	KRİSTAL-İŞ	TÜRK-İŞ	6.747	6.700	50-100
	CAM KERAMİK-İŞ	DİSK	-	400	-
Metal	TÜRK METAL	TÜRK-İŞ	151.734	140.750	11.000
	ÇELİK-İŞ	HAK-İŞ	27.493	27.000	1.000-1.500
	BİRLEŞİK METAL-İŞ	DİSK	26.061	24.498	1.563
İnşaat	YOL-İŞ	TÜRK-İŞ	32.385	33.100	2.200
Enerji	TES-İŞ	TÜRK-İŞ	45.882	43.800	2.000-2.250
	ENERJİ-SEN	DİSK	279	1.200	10
Taşımacılık	DEMİRYOL-İŞ	TÜRK-İŞ	14.563	14.550	100-150
	TÜMTİS	TÜRK-İŞ	6.775	6.550	250
Gemi Yapımı ve Deniz Taşımacılığı, Ardiye ve Antrepoculuk	LİMAN-İŞ	HAK-İŞ	3.140	4.000	100-110
	DOK GEMİ-İŞ	TÜRK-İŞ	2.245	2.245	-
	LİMTER-İŞ	DİSK	134	1.400	3
Sağlık ve Sosyal Hizmetler	DEV SAĞLIK-İŞ	DİSK	1.234	10.000	4.500-5.000
Konaklama ve Eğlence İşleri	OLEYİS	HAK-İŞ	6.357	4.133	2.224
Genel İşler	BELEDİYE-İŞ	TÜRK-İŞ	41.314	38.314	3.000-4.000
	HİZMET-İŞ	HAK-İŞ	51.079	48.225	2.554
	GENEL-İŞ	DİSK	41.466	38.492	4.758

* Üye bilgilerinin elde edilmesinde ÇSGB Ocak 2013 istatistikleri temel alınmıştır. Ancak kimi sendikaların üyelerinin istatistiklere yansımalarını belirtmeleri üzerine sendikalarından da bu konuda bilgi alınmıştır. Araştırma kapsamında yer alan Sosyal-İş, Dev Sağlık-İş, Limter-İş, Sine-Sen ve Dev Maden-Sen sendikaları üyelerinin Bakanlık istatistiklerine yansımaması üzerine dava açmışlardır.

**Kadın üye sayıları, sendikaların yaklaşık olarak verdikleri oran ve sayılara göre hesaplanmıştır.

4.1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma kapsamı belirlenirken, üç işçi konfederasyonuna üye 51 sendikanın araştırmaya katılması hedeflenmiştir. Ancak 15 sendikanın örgütlenme çalışmalarından sorumlu seçilmiş yöneticilerine ulaşamamıştır. Bu sebeple araştırmamızda onlara yer verilememiştir. 2 sendika ise gerekçelerini bildirerek araştırmada yer almamışlardır. Bu sendikalardan biri Türkiye Orman İşçileri Sendikası'dır. Sendika, 2005 yılından bu yana toplu sözleşme yapma yetkisini kaybettiğini ve bu konuda hukuki prosedürün sürdüğünü belirterek araştırmaya katılamamıştır.³ Bir diğer sendika ise Tarım-İş Sendikası'dır. Sendika ile yapılan telefon görüşmesinde, sendika yöneticileri örgütlenme etkinlikleri konusunda bilgi vermek istemediklerini belirtmişlerdir.

4.2. TÜRKİYE'DE SENDİKAL KRİZE YANITLAR

Türkiye'de özellikle 90'lı yılların sonunda, sendikaların üye, güç ve saygınlık kayıpları büyümüş ve sendikal krize dönüşmüştür. *Sendikaların güç kaybının ciddi boyutlara ulaşması, örgütlenmeyi de öncelikli bir gündem haline getirmiştir.* Buna göre sendikaların genel kurullarında, örgütlenme konulu çeşitli tartışmalar yürütülmüş, kararlar alınmış ve bu konuda akademiyle işbirliği arayışları artmıştır. Bölümde, sendikal etkinlikler içinde örgütlenmenin öncelikli gündem olması ve sendikaların güç toplama arayışları örneklerle açıklanmaya çalışılacaktır.

4.2.1. İşçi Konfederasyonlarında Örgütlenme Gündemi

Bilindiği üzere *12 Eylül Askeri Darbesi'yle* birlikte DİSK'in çalışması yasaklanmıştır. 1991 yılı Temmuz ayında Askeri Yargıtay'ın verdiği beraat kararıyla DİSK yeniden etkin duruma geçmiştir. Kuşkusuz 12 yıl aradan sonra yeniden açılan DİSK için örgütlenme önemli bir gündem olmuştur. Çünkü DİSK'in malvarlığı ve nakit varlığı iade edilmesine karşın, üyelikleri geri verilmemiştir. Dolayısıyla 1992

³ T. Orman İşçileri Sendikası'nın bildirdiği gerekçe şöyledir; "01.01.2005 yılından itibaren siyasi baskılar nedeni ile sendika üyesi işçiler, sendikalarından zorla istifa ettirilmiş ve Hak-İş konfederasyonuna bağlı Öz Orman-İş Sendikası'na geçirilmişlerdir. 01.01.2005 yılından itibaren sözleşme imzalayamayan sendikamız, halen hukuk mücadelesine devam etmektedir"(T. Orman İşçileri Sendikası, e-posta, 2 Nisan 2013).

yılı başında DİSK üyesi sendikalar, yalnızca birer tüzel kişilik olarak varlıklarını sürdürmekteydiler ve DİSK'in görevleri süren yöneticileri dışında hiçbir üyesi bulunmamaktaydı.

DİSK, 1992 yılının Haziran ayında yaptığı *Ören Toplantısı'nda* bu durumu tartışmıştır. Toplantıda özetle, eski üyelerin birçoğunun artık çalışmadığı, var olan yasal düzenlemenin örgütlenmeyi engellediği, üretimdeki gelişmelerin ve teknolojik ilerlemelerin örgütlenmeyi zorlaştırdığı tespitleri yapılmıştır(DİSK, 1994: 187). Örgütlenme çalışmalarına bu değerlendirmelerle başlayan DİSK, merkezi koordinasyonunu güçlendirerek hızlı bir gelişme göstermiştir. Böylelikle yeniden açıldığında 19 bin üyesi olan DİSK, iki yıl sonrası 330 bin üyeye ulaşmıştır(DİSK, 1994:169).

DİSK, 9. Genel Kurulu'nda, sendikal hareketin içinde bulunduğu kriz ve krizden çıkış yolları tartışılmıştır. Buna göre, karar alma süreçlerine katılan bir sendikal anlayış zorunlu hale gelmiştir. Bu anlayışın oluşması da, küreselleşmenin yarattığı yıkıma karşı alternatif programların oluşturulması ve sendikal demokrasinin geliştirilmesiyle gerçekleşebilir(DİSK, 1994:157-164). Sendikal kriz, DİSK'in 1996 yılındaki olağanüstü genel kurulunda da önemli bir gündem olmuştur. DİSK'e göre, var olan krizden kurtulmak için çözümler üretecek yeni bir mücadele programına gerek vardır. Çünkü sendikalar Türkiye'de bir yol ayrımındadır. Ya yeni stratejiler geliştirecekler ve güç kazanacaklar ya da demokrasi "süsü"ne dönüşeceklerdir(DİSK, 1996: 67).

Sendikal kriz ve örgütlenme gündemli bu tartışmaların sonucunda DİSK, 1996 yılında, *DİSK Örgütlenme Koordinasyon Kurulu, Bölge Örgütlenme Koordinasyon Kurulları* gibi örgütsel mekanizmalar oluşturmuştur. Örgütlenme etkinlikleri için de Trakya Bölgesi'ni "*pilot*" olarak belirlemiştir. İzleyen dönem DİSK, öncelikle koordinasyon kurullarıyla illerde, örgütlenme konulu eğitim seminerleri gerçekleştirmiştir. Örgütlenme temalı bildiriler, afişler hazırlanmış, Trakya Bölgesi'nde iller, ilçeler dahası köyler dolaşmış, çeşitli işçi toplantıları ve kahvehane toplantıları yapılmıştır(DİSK, 2000:49-50). Ayrıca Trakya Bölgesi'ndeki tüm demokratik kitle örgütleri ve siyasi partileri ziyaret etmiştir. Bu çalışmaların

devamı olarak DİSK, Çorlu'da panel, Uzunköprü'de miting, Çerkezköy'de ise “*Emeğin Konferansı*” başlıklı etkinlikler düzenlemiştir(Birleşik Metal-İş, 1997:219).

Ancak DİSK, örgütlenmedeki bu hedefli ve koordineli yöneliminde süreklilik sağlayamamıştır. DİSK'e göre bunun temel sebebi, *konfederasyon içindeki sorunlardır*(DİSK, 2000:49-50). Konfederasyonun *12. Genel Kurul Raporunda*, örgütlenme etkinliklerinin kesintiye uğramasının sebebi olarak, kolektif örgütlenme anlayışının ve yeni örgütlenme stratejisinin örgütte yeterince kavranamaması gösterilmiştir(DİSK, 2004:96-98). Günümüzde ise DİSK'in, çoğunlukla konfederasyon ismini öne çıkaran ve çalışma yaşamına ilişkin genel politikalar üreten bir örgütlenme stratejisinin olduğu görülmektedir.

Türk-İş'te örgütlenme gerekliliğinin tartışılması ve bu konuda çeşitli adımların atılması 1990'lı yılların sonunda mümkün olmuştur. Çünkü *12 Eylül Askeri Darbesi'yle* birlikte DİSK'e üye işçiler, sendikasız kalmamak için çoğunlukla Türk-İş'e bağlı sendikalara geçmişlerdir. Türk-İş'in üyeliklerini artıran bu durum konfederasyonda, örgütlenme gereksinimi ve gündeminin önüne geçmiştir. Ancak 1990'lı yıllarda, ekonomik krizler gerekçe gösterilerek yaşanan işten çıkarmalar, özelleştirmeler ve istikrarsız istihdam biçimlerinin yaygınlaşması Türk-İş'te de yoğun üye kayıplarına yol açmıştır.

Türk-İş'te yalnızca örgütlenme gündemli yapılan toplantılardan biri 2001 yılında, eğitim ve örgütlenme sekreterlerinin katıldığı Kızılcahamam toplantısıdır. Örgütlenme gereksinmesinin tüm yönleriyle tartışıldığı toplantıda, örgütlenmede pilot bölgeler belirlenmesi, var olan üyelerle ilişkilerin artırılması, Türk-İş bünyesinde ya da konfederasyonca desteklenecek bir televizyon kanalının olması, akademisyenlerle ilişkilerin geliştirilmesi gibi öneriler ortaya çıkmıştır(Türk-İş, 2003:119-124).

İzleyen dönemde, (2003 yılında gerçekleştirilen ikinci bir toplantıyla) bu tartışmaların sonuçları somut bir plana dönüşmüştür. Dahası örgütlenmeye ilişkin sorunların, çevresel birçok nedenle birlikte sendikal yapılardan da kaynaklandığı bu toplantıda kabul görmüştür. Konfederasyona göre yetersiz uzman istihdamı, örgütlenmeye ilişkin bilgi ve eğitim eksikliği, örgütlenmede strateji eksikliği, sendikalar arası dayanışma eksikliği ve konfederasyonun sendikalar arasında

iletişimi ve dayanışmayı sağlamada yetersiz kalması gibi, Türk-İş'ten kaynaklanan sebepler örgütlenmeyi olumsuz etkilemektedir(Türk-İş, 2003:390-391).

Gerçekleştirilen bu toplantıların sonuçları, Türk-İş'in aynı yıl yapılan 19. Genel Kurulu'nda "*Eğitim ve Teşkilatlanma Komisyon Raporu*" olarak sunulmuştur. Rapora göre, örgütlenme çalışmaları, sendikal yapının korunması ve geliştirilmesi için üzerinde önemle durulması gereken "*yaşamsal bir konudur*". Bu nedenle örgütlenme sorununun çözümü, sendikaların tek tek birbirinden bağımsız çalışmalar yapması yerine kolektif çalışmasıyla aşılabılır(Türk-İş Eğitim ve Teşkilatlanma Komisyon Raporu, 2003:5).

Komisyon 19. Genel Kurul'a, konfederasyon bünyesinde; örgütlenme kurulunun oluşturulması, sanayileşmenin yoğun olduğu bölge ve illere örgütlenme bürolarının açılması, işten çıkarılanlara katkı sunacak bir örgütlenme fonunun kurulması, örgütlenme uzmanı istihdamının artırılması, bağlı sendikaların örgütlü olduğu tüm işyerlerinin envanterinin çıkarılması ve örgütlenecek olan işyerlerinin belirlenmesi gibi öneriler sunmuştur(Türk-İş Eğitim ve Teşkilatlanma Komisyon Raporu, 2003:6-8).

Bu gelişmelere bağlı olarak, konfederasyon düzeyinde örgütlenme alanları belirlenmesi ve bu alanlara yönelik kapsamlı bir örgütlenme etkinliği yürütülmesi kararlaştırılmıştır. Buna göre, Trakya Bölgesi, İzmir Karşıyaka'dan Aliğa'ya kadar olan bölge, Kocaeli, İzmit'ten Trakya'ya kadar olan bölge, İstanbul, Bursa, Adana, Ankara ve çevresi, Marmara Bölgesi, Gaziantep ve çevresi, Ege Bölgesi ve her işkoluna uygun ayrı bir bölge, örgütlenmede öncelik verilecek "*pilot*" bölgelerdir. Ayrıca bu çalışmaları organize etmek üzere "*eşgüdüm komiteleri*" kurma kararı alınmıştır(Türk-İş, 2003:119-124).

Türk-İş'te örgütlenme gündemli tartışmaların arttığı bu dönem, konfederasyon bünyesinde "*Örgütlenme El Kitabı*" başlığıyla iki kitap yayınlanmıştır. Köstekli tarafından kaleme alınan yayınlarda, dünyada ve Türkiye'de sendikaların güç kaybının sebepleri incelenmiş, Türk-İş'in örgütlenme politikalarına yönelik çeşitli öneriler yer almıştır. Türk-İş'e göre bu yayınlarla, bağlı sendikaların örgütlenme çalışmalarının merkezi bir koordinasyon içinde sürmesini sağlamak ve "*örgütlenmeyi örgütlemeye*" katkı sunmak istenmiştir(Köstekli, 2003(a):12).

Genel olarak bakıldığında, Türk-İş bünyesindeki tüm bu gelişmelere karşın, sözü edilen *kararların birçoğunun uygulanmadığı ve kağıt üzerinde kaldığı* görülmektedir. Gerçekten de Türk-İş'in örgütlenme gündemli toplantılarda aldığı kararlara bakıldığında, birbirini yinelediği görülecektir. Örneğin; örgütlenme büroları açılması kararı, 2008 yılında örgütlenme gündemiyle gerçekleştirilen iki ayrı toplantıda da tartışılmıştır(Türk-İş Dergi, 2010:8-10). Dahası 2010 yılında, Türk-İş'in eğitim ve örgütlenme sekreterleriyle gerçekleştirdiği toplantıda da bu karara yer verilmiştir. Ancak Türk-İş'in bu konuda herhangi bir adımı olmamıştır(Türk-İş Dergi, 2010:9).

Türk-İş'in, üyesi olan sendikaların örgütlenme etkinlikleri arasında koordinasyonu sağlamada da benzer bir yaklaşımı olduğu söylenebilir. Örneğin 2009 yılında Türk-İş, örgütlenme ve toplu pazarlık sürecinde yaşanan sorunlara karşı merkezi düzeyde çözümler üretmek ve girişimlerde bulunmak için üyesi olan tüm sendikalardan rapor istemiştir. Ancak sendikalarca konfederasyona gönderilen bilgi raporları sonuçsuz kalmış, Türk-İş bu konuda bir geri bildirim de bulunmamıştır.⁴

4.2.2. İşçi Sendikalarında Örgütlenme Gündeminin Yükselişi

Türkiye'de sendikaların örgütlenmeye gündemlerinde öncelik vermesinin en önemli sebebi, yaşadıkları güç kaybının 1990'lı yılların sonuyla birlikte sendikal krize dönüşmesidir. Bu anlamda örgütlenme gündemine, çoğunlukla sendikaların genel kurullarında yürütülen tartışmalarda rastlanmaktadır. Genel kurullarda örgütlenme konulu çeşitli kararlar alınmış ve örgütlenme politikalarını yenileme çabasıyla bazı adımlar atılmıştır.

Örneğin, *Birleşik Metal-İş 14. Genel Kurulu'nda*, istikrarsız istihdam biçimlerinin yaygınlaşması sonucu, örgütlü işyerlerinde yetki sorunu yaşadıklarını gündeme getirmiştir. Bu sorundan hareketle sendika, iç örgütlülüğünü büyütmek ve güçlendirmek hedefiyle çeşitli kararlar almıştır. Buna göre öncelikle örgütlü olduğu tüm işyerlerinde bir araştırma gerçekleştirmiş ve dayanışma aidatı ödeyenleri, taşeron işçileri, mühendisler ve kapsam dışı çalışanları tespit etmiştir. Bu işçilerin

⁴ Petrol-İş Genel Merkezi'nin Türk-İş Genel Merkezi'ne hitaben, 03.03.2009 tarih ve 2009-179/07.01 sayılı ve "Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Sürecinde Karşılaşılan Sorunları İçeren Rapor" başlıklı yazısı. Petrol-İş Sendikası, ilgili raporda; işletmeye ilişkin bilgi edinmede yaşanan sorulara, sendikalaşma sürecinde işten çıkarmalara ve yetki davalarının uzun sürmesine dikkat çekmiştir.

örgütlenmesine ilişkin de çeşitli komisyonlar kurmuştur. Örneğin görevi, var olan işyerlerinde mühendisleri ve kapsam dışı çalışanları örgütlemek olan *Teknik Elemanlar Bürosu*'nu oluşturmuştur. Dahası mühendislerin örgütlenmesine ilişkin mühendislerin üye olduğu oda ve meslek örgütleriyle de bir dizi çalışmalar yapmıştır(Birleşik Metal, 1997:217-218).

Aynı Genel Kurul'da sendika Örgütlenme Daire'sine bağlı olarak *Örgütlenme Hakkı Komisyonu* oluşturmuştur. Bu komisyonun aracılığıyla sendika, tüm üye ve kadrolarının önerileriyle sendikanın örgütlenme plan ve politikasını oluşturabilmeyi ve örgütlenme etkinliğine daha fazla üyesini katmayı hedeflemiştir(Birleşik Metal, 1997:215).

Bu konuda verilebilecek başka bir örnek Petrol-İş'tir. Ağırlıklı olarak kamu işyerlerinde örgütlü bir sendika olan Petrol-İş, özelleştirmeler sonucu çok fazla üye kaybetmiştir. *Sendika 22. Genel Kurulu'nda* iç örgütlülüğünü güçlendirecek ve üye sayısını artıracak çeşitli kararlar almıştır. Buna göre, öncelikle yetkili işyerlerinde örgütlülük düzeyini geliştirebilmek için bir program taslağı hazırlanmıştır. Böylelikle örgütlü işyerlerindeki kapsam dışı personel ve taşeron işçilerinin sendikalı olması hedeflenmiştir. Ayrıca sektör taraması yapılarak işkolu haritası çıkarılması ve örgütlenme potansiyeli olan öncelikli hedeflerin belirlenmesi kararlaştırılmıştır (Petrol-İş, 1995(b):203-213).

Aslında Petrol-İş, uzun süredir Petkim, Tüpraş, Botaş gibi örgütlü olduğu kamu kuruluşlarında "*müteahhit*" firma çalışanlarını örgütlemekte, bu işçilerin toplu sözleşmelerden yaralanmalarını sağlamaktaydı(Selçuk, 2003). Öte yandan özelleştirmeler sonucu sendika bu alandaki örgütlenmesini özel sektörü de kapsayacak şekilde genişletmiş ve bu konuda bir dizi örgütlenme deneyimi oluşturmuştur. Sendika bu dönem sürdürdüğü hukuki mücadele sonucu da *müteahhit işçi sözleşmelerinin "hileli" olduğunu gösteren çok sayıda dava kazanmıştır*(Selçuk, 2003).

Bu yöneliminin bir devamı olarak sendika, 1996 yılını "*örgütlenme yılı*" ilan etmiştir. Buna göre, Gebze, Bursa ve Lüleburgaz'ı örgütlenmede "*pilot*" bölge olarak belirlemiş ve çalışmalarını bu alanlarda yoğunlaştırmıştır. İç örgütlülüğünü büyütmek için ise "*Örgütlülüğü Geliştirme Projesi*"ni hayata geçirmiştir. Proje

kapsamında, "*Petrol-İş Örgütlülük Haritası*" oluşturarak var olan işyerlerini örgütlülük düzeyine göre sınıflandırmış ve iç örgütlülüğünü büyütme çalışmaları yürütmüştür(Petrol-İş, 1999:289-290).

Ayrıca Petrol-İş'in 1999-2003 yılları arasında dünya sendikal hareketinin yeniden güç toplama arayışlarını içeren *dünya sendikal hareketi dosyası yayınları*, bu alana yönelik tartışmaları ve gelişmeleri yakından izlediğini göstermektedir.⁵

Yeniden yapılandırma politikaları sonucu çok fazla üye kaybeden ve örgütlenme tartışmaları yürüten sendikalardan biri de TEKSİF'dir. Sendikanın Sümerbank bünyesindeki fabrikalarda 30 bini aşkın üyesi varken, bu sayı 1999 yılında 8 bine düşmüştür. *Sendika 15. Genel Kurulu'nda* bu durumu, "*özelleştirme rüzgarına kurban giden*" işyerleri olarak değerlendirmiş ve örgütlenmeyi yaşamsal bir sorun olarak tanımlamıştır. Buna göre sendika, Trakya, Marmara, Ege Bölgeleri ve İstanbul'da işkolu bakımından önemli işyerlerinde çalışmalarını yoğunlaştırma kararı almıştır(TEKSİF, 1999:198-199).

Benzer tartışmalar DİSK Tekstil Sendikası için de söz konusudur. *Sendika 9. Genel Kurulu'nda*, içinde buldukları dönemin geniş bir işçi kitlesine ulaşma hedefi ve yeni bir sendikal anlayışı zorunlu kıldığı saptamasını yapmıştır. Buna göre, iç örgütlülük tamamlanacak, dış örgütlülük stratejileri yeniden yapılandırılacaktır. İç örgütlenmede eğitilen kadrolar örgütlenmede yer alacaklar, her bölgede örgütlenme birimleri kurulacak ve örgütlenmede öncelikli alanlar belirlenecektir(TEKSTİL, 2000:61-62).

⁵ Petrol-İş Sendikası dış ilişkiler servisi tarafından hazırlanan kitaplarda, dünyanın çeşitli coğrafyalarında sendikalar ve akademisyenlerin sendikal kriz tartışmaları ve arayışlarına ilişkin makalelere yer verilmiştir. Bu kitapları şu şekilde sıralayabiliriz: Petrol-İş(2001). *21.Yüzyılda Sendikalar Dünya Sendikal Hareketi Dosyası-1*, İstanbul, No.66; Petrol-İş(2001). *Sendikal Örgütlenme 21. Yüzyılda Sendikal Politika Arayışları Dünya Sendikal Hareketi Dosyası-2*, İstanbul, No.70; Petrol-İş(2002). *Sendikal Örgütlenme Dünya Sendikal Hareketi Dosyası-3*, İstanbul; Petrol-İş(2002). *Avrupa Ülkelerinde Sendikalar Dünya Sendikal Hareketi Dosyası-4*, İstanbul; Petrol-İş(2002). *ABD'de Sendikal Hareket Sendikalar Dünya Sendikal Hareketi Dosyası-5*, İstanbul, No.78; Petrol-İş(2003). *Küreselleşme ve Sendikal Örgütlenme Dünya Sendikal Hareketi Dosyası-6*, İstanbul, No.80; Petrol-İş(2004). *Küresel Çerçeve Sözleşmeler Dünya Sendikal Hareketi Dosyası-7*, İstanbul, No.92; Petrol-İş(2004). *Sendikal Örgütlenme Stratejisi Dünya Sendikal Hareketi Dosyası-8*, İstanbul, No.93.

4.2.3. Akademisyenlerle Sendikal Krize Çözüm Arayışları

Sendikaların krize çözüm arayışları içerisinde akademisyenlerle ve emek araştırmacılarıyla gerçekleştirdikleri çalışmalar ve tartışma platformları önemli bir yer tutmaktadır. Günümüzde de süren akademiyle işbirliği, sendikaların organize ettikleri çalışmalara akademisyenleri davet etmeleri ya da akademisyenlerin öncülük ettiği çalışmalara sendikaları katmaları ve ortak platformlar yaratmaları çerçevesinde değerlendirilebilir.

1990'lı yıllarda akademiyle ortaklaşan platformlara, *Kamu İşletmeciliğini Geliştirme Merkezi'ni (KİGEM)* örnek verebiliriz. KİGEM, sendikaların özelleştirmeye karşı mücadelelerinde sendikalar ile akademisyenleri buluşturan bir merkez olmuş ve sınıf eksenli önemli çalışmalara imza atmıştır.

Bununla beraber, 1997 yılından başlayarak bir yılı aşkın bir zamana yayılan "*Sendikal Eğitim Atölye Çalışmaları*", iç ve dış örgütlülüğü güçlendirmeye yönelik arayışlar açısından önemlidir. Atölye çalışmaları kapsamında bir araya gelen sendika uzmanları, akademisyenler ve sendikacılar, sendikal eğitimin farklı sorunlarını çeşitli açılardan tartışmışlar, sendikal hareketin gereksinim duyduğu yeni eğitim modelleri ortaya çıkarmaya çalışmışlardır(Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 1996:6).

Sendikal krize ilişkin çözüm tartışmaları çerçevesinde akademisyenlerin çağrısıyla çeşitli sempozyumlar da düzenlenmiştir. Örneğin, 2004 yılında Sosyal Araştırmalar Vakfı (SAV) bünyesinde etkinlik gösteren Türkiye Sınıf Araştırmaları Merkezi'nin (TÜSAM), "*İşçi Sınıfının Değişen Yapısı ve Sınıf Hareketinde Deneyimler*" başlıklı sempozyumu, akademiyle sendikaları buluşturan, sendikal krize çözümlerin örgütlenme deneyimleri üzerinden paylaşıldığı bir tartışma platformu olmuştur(SAV, 2005:11).

Yine 2007'de gerçekleştirilen "*Sendikal Arayışlar Sempozyumu*", sendikal kriz gündemini tüm konfederasyonlar düzeyinde tartışmaya açmıştır. Türkiye Maden-İş Eğitim Müdürü Fikret Sazak, sempozyum çağrısının özellikle emek araştırmacılarından gelmesinin önemini şöyle açıklamaktadır:

Sendikal kriz görmezden gelinemeyecek boyutta ve bu durum aslında tüm sendikaları etkiliyor. O dönem elbette kriz, herkes tarafından şu ya da bu ölçüde tartışılıyordu. Sempozyum fikri ise esasen kişisel bir fikirdi. Çünkü bir konfederasyona bağlı böyle bir tartışma düzenlersen, yapılan tartışmalarda çözümlerde aslında o konfederasyonun fikri olurdu. McLuhan, "ileti, iletişim aracının kendisidir" der. Yani kullandığımız mecra, iletinin aslında kendisidir. Buradan hareketle bir sempozyum düzenledik. O yüzden tarafsız oldu. DİSK, KESK, Kamu-Sen, Türk-İş genel başkanlar düzeyinde katıldılar. Hepsi sendikal kriz ve krizden çıkışa ilişkin görüşlerini söylediler. Hepsinin katılması bile krizin kabul edildiğini gösteriyordu ki ilk olarak zaten bu önemli.

(F. Sazak, sözlü görüşme, 16 Mart, 2013)

Özetlemek gerekirse; sendikaların örgütlenmeyi, gündemlerinin ön sıralarına almaları ve bu konuda çeşitli çalışmalar yürütmeleri öncelikle yaşadıkları güç ve etki kaybıyla yüzleştikleri ve çözüm arayışlarına yöneldiklerini göstermektedir. Dahası bu çerçevede yürütülen çalışmalar, dönem dönem kesintiye uğrasa ya da yalnızca karar düzeyinde kalsa da izleyen dönemde sendikaların örgütlenme eğilimlerini besleyen önemdedir.

4.3. ÖRGÜTLENME POLİTİKALARINDA ORTAYA ÇIKAN EĞİLİMLER

Sendikalar geçmişlerine, deneyim zenginliklerine, içinde buldukları toplumsal yapılara ve uluslararası gelişmelere bağlı olarak yapı ve anlayışlarını geliştirirler(Petrol-İş, 1993:22). Sendikal yapı ve yaklaşımlar konusunda kimi evrensel kabuller olmakla birlikte değişik anlayış ve yapılanmalar, farklı örgütlenme politikalarını ortaya çıkarmaktadır. Örgütlenme politikalarına yansıyan bu farklılaşma, yalnızca ülkeler düzeyinde değil aynı zamanda aynı ülke ve aynı işkolundaki sendikalar arasında da olabilmektedir.

Açıklanan bağlamda bölümde, sendikaların örgütlenme politikalarının birbirinden ayrılmasına sebep olan sendikal anlayışları hem konfederasyonlar düzeyinde hem de Türkiye sendikal hareketinde öne çıkan yaklaşımlar üzerinden değerlendirilecektir.

4.3.1. Konfederasyonların Örgütlenmeye Yansıyan Sendikal Yaklaşımları

Emeğin kolektif örgütü olan sendikaların temel işlev ve sorumlulukları aynı olmakla birlikte, kuruldukları ülkeye özgü koşullar gelişimlerini farklı etkiler. Türkiye'nin de sendikaları çevreleyen hem özgün koşulları vardır, hem de sendikaların yapısı ve etkinlik alanları gelişmiş ülkelere göre farklıdır. Sendikaların gelişim seyirleri içinde benimsedikleri farklı sendikal yaklaşımlar, örgütlenme politikalarının oluşması ve sürdürülmesinde de belirleyicidir. Bu sebeple, ülkemizde etkinlik gösteren üç işçi konfederasyonunun sendikal yaklaşımlarına değinmekte yarar vardır.

Türk-İş, Türkiye'nin ilk üst düzey sendikal örgütüdür. Kurulduğu tarihten günümüze, sendikal hareketin çok büyük bir bölümünü temsil etmesi sebebiyle Türk-İş'in siyasetle, siyasi partilerle ve devletle ilişkileri sendikal hareket açısından belirleyicidir(Çelik, 2010:239). Türk-İş'in genel olarak sendikal yaklaşımını, *Amerikan Sendikacılığı* olarak da bilinen ücret sendikacılığı anlayışı oluşturmaktadır (Işıklı, 1979:367-401). Ücret sendikacılığını benimseyen sendikalar, geniş kapsamlı toplumsal hedefler yerine yalnızca üyelerinin hak ve çıkarlarını toplu pazarlık yoluyla korumayı ve geliştirmeyi amaçlar(Tokol, 2008:19). Türk-İş, yöneticilerini *Marshall Planı* kapsamındaki eğitim projeleri çerçevesinde ABD'de eğitim almaya göndermiştir. Dolayısıyla Türk-İş, *Amerikan Sendikacılığının sınıf çatışmasını önleyen ve siyasal partilere karşı sınıflar-üstü kimliği ve politikaları öne çıkararak bir yaklaşımla şekillenmiştir*(Çelik, 2010:433; Koray ve Çelik, 2007:264). Ayrıca Marshall Planı'nı yürüten Uluslararası Kalkınma Ajansı (AID) kanalı ile ABD'den maddi yardım almıştır. Öyle ki Türk-İş'in eğitim, basın yayın ve araştırma gibi servislerinde çalışan kadrolarının ücretleri, bu kuruluşlarca ödenmekteydi(Çelik, 2010:440).

Türk-İş'in 1960'lardan sonra siyasete ilişkin tutumu ve siyasi partilerle ilişkileri "*partilerüstü*" politika olarak bilinmektedir. *Partilerüstü* politika, Türk-İş'in 1964 yılındaki 5. Genel Kurulu'nda "*resmen*" benimsediği bir anlayıştır (Çelik,2010:451). Türk-İş'e özgü bu politika, siyasi partiler karşısında bağımsız kalma, mesleki etkinliklere ağırlık verme, işçilerin ve ulusal sorunların

çözümlemesinde düşünce geliştirme, bunları karar organlarına etki ederek işçiler lehine hak ve çıkarlar sağlama olarak açıklanabilir(Tokol, 1994: 47). Türk-İş'in bu politikası, bir yanıyla devleti siyaset üstü gören "*korporatist*" sendikacılık anlayışını gösterirken, diğer yandan iktidardaki siyasal partiyle iyi ilişkiler kurma ve bu yolla toplu sözleşmeler yapmayı amaçlayan "*pragmatik*" bir yaklaşıma denk gelmektedir (Geniş, 1994:269).

Aynı anlayışın bir sonucu olarak Türk-İş, *27 Mayıs* ve *12 Mart'da* olduğu gibi *12 Eylül Askeri Darbesi* için de destekleyici açıklamalarda bulunmuştur. Dahası 12 Eylül döneminde hükümete Türk-İş Genel Sekreteri'ni Sosyal Güvenlik Bakanı olarak göndermiştir(Soner, 1998:455).

Günümüzde, Türk-İş'in *partilerüstü* politikası, uzlaşmaya ve mesleki çıkarlara dayanan sendikacılık anlayışında çok önemli bir değişiklik gözlenmemektedir(Urhan, 2005:164). Türk-İş'in sendikal politikalarına yön veren bu anlayışı, örgütte çeşitli eleştirilere yol açmış ve konfederasyona bağlı 10 sendika (Hava-İş, Kristal-İş, TGS, TÜMTİS, Deri-İş, Petrol-İş, Tek-Gıda-İş, Belediye-İş, Tez Koop-İş ve Basın-İş) bir araya gelerek *Sendikal Güç Birliği Platformu*'nu oluşturmuştur. 2011 yılında kurulan platform; sendikal hareketin "*kan kaybı, güçsüzleşme ve güven yitimi ile açıklanan gerilemesinin sona erdirilmesi için sınıf mücadelesi perspektifiyle yapısal bir değişimin gerektiği*" düşüncesiyle kurulmuştur. Platform kuruluş deklarasyonunda Türk-İş'in *partilerüstü* politikasını şöyle eleştirmiştir(sendikalgucbirliigi.org,02.04.2013):

"Partiler üstü, siyasetten uzak bir sendikal hareket bugün her zamankinden daha imkansızdır. Biz siyasi partilerin ve hükümetlerin güdümünde olmayan ama siyasete müdahale eden, siyasi alanı sermaye temsilcisi odaklara terk etmeyen bir sendikal hattın gerekli olduğunu düşünüyoruz. İşçi sınıfının kaderini belirleyen kritik hamlelerin sermaye ve iktidar eliyle ardı ardına devreye sokulduğu, yasal-hukuksal zeminin esaslı bir dönüşüme uğratıldığı bir dönemde yapılacak doğru şey; emeğin en geniş temsilini sağlayacak, tüm emekçilerin giderek ortaklaşan sorunlarını gündeme taşıyacak güçlü sosyal-siyasal platformlar yaratmaktır. Biz bu tür platformların yaratılmasını ve güçlendirilmesini görev sayıyoruz."

Platform üyesi sendikaların Türk-İş'e üyelikleri sürmekle birlikte çalışma yaşamına ilişkin birçok düzenleme karşısında Türk-İş'ten ayrı, kendi aralarında, birlikte hareket etmektedirler.

Aslında Türk-İş'in *partilerüstü* politikası, benimsendiği dönemden bu yana örgütte eleştirilmiştir. Bir kere bu sendikal yaklaşıma karşı oluşan ilk tepkinin sonucunda DİSK kurulmuştur(Işıklı, 1979:420). DİSK'i kuran sendikalar "*Türk-İş Üyeliğinden Ayrılma Hakkında Rapor*" başlıklı bir belgeyi kabul etmişlerdir. Raporda ayrılık gerekçeleri, Türk-İş'in hangi iktidar görevdeyse ona göre davranması, işçi haklarının alınmasını güçleştirici ve "*uyutucu*" bir yol izlemesi, konfederasyonun bünyesindeki sendikalara eşit davranmaması, tüm haklı grevlere karşı çıkması gibi sorunların anlatıldığı 15 maddeden oluşmuştur(Çelik, 2010:518-519).

Kurulduğu dönem DİSK sendikal anlayışını *sınıf ve kitle sendikacılığı* olarak açıklamıştır. Bu yaklaşıma göre, çalışma yaşamındaki sorunların kaynağı kapitalist sistemdir ve bu sebeple işçi sınıfının sorunları ancak toplumcu bir sistemde çözülebilecektir(Akalın, 1995:132). 12 Eylül'de çalışmaları durdurulan ve 1992'de yeniden etkinliğe geçen DİSK, sendikal anlayışını değişen ekonomik, toplumsal ve siyasi koşullar üzerinden "*çağdaş sendikacılık*" olarak yeniden tanımlamıştır. *Çağdaş sendikacılık*, işçi sınıfının sistemle bütünleşen bir değişim içinde olduğunu, işçilerin nitelik kazanarak üretim araçları üzerinde egemenlik kurabilecek bir konuma kavuştuklarını, bu nedenle de eski "*çatışmacı*" sendikal geleneğin yerini "*uzlaşmacı*" bir yönteme bırakması gerektiğini savunmaktadır(Özbey,2001:364-368). Dolayısıyla DİSK'in ikinci dönemindeki sendikal anlayışında endüstri ve teknolojik gelişmelere uyarlanma hedefini siyasal sorunların önüne koyan, siyasal sorunların çözümünü böyle bir uyarlamada gören bir eğilim öne çıkmıştır(Geniş, 1994:286).

Günümüzde ikinci büyük işçi konfederasyonu olan Hak-İş, 1976 yılında 7 sendikanın bir araya gelmesiyle oluşmuştur. Kurulduğu dönem bakımından Hak-İş sendikal yaklaşımını *yerellik, millilik, manevi değerler, hukuk ve adalet* gibi temaların içeriğine vurgu yaparak oluşturmuştur(Yazıcı, 2004:159). 1980 sonrasında Hak-İş, bir "*İslami sendikacılık*" söylemi üretmezken genel olarak siyasal iktidarla iyi geçinmeye dayalı bir strateji izlemiştir(Geniş, 1994:285). Konfederasyon 1995

yılında gerçekleştirdiği kongresinde, "*değişim, yeniden yapılanma, arayış*" vurgusuyla yeni bir sendikal anlayışın temel prensiplerini belirlemiştir. Bu değişim, kamuoyunda gittikçe daha güçlü kabul gören "*liberalleşen Hak-İş*" imajına da yansımıştır(Yazıcı, 2004:159). Günümüzde Hak-İş, sendikal anlayışını, "*uzlaşma*", "*çıkar paralelliği*" söylemleriyle tanımlamaktadır(hakis.org.tr,02.04.2013). Hak-İş'in sendikal yaklaşımının örgütlenme politikasına yansımaları, "*İktidarın Himayesinde Örgütlenme*" başlığı altında ayrıca incelenecektir.

Türkiye'de sendikacılığı genel olarak değerlendirdiğimizde, sanayileşme düzeyinin yetersizliği gibi yapısal nedenlerle sınıf bilincinin yeterince gelişmediği, sendikacılığın yasalarla biçimlendiği ancak yasalara biçim verme gücü olmadığı görülecektir(Kutal, 2005:17-18). Çünkü ülkemizde sendikalar, batıdaki sendikalar gibi olarak sınıf mücadelesinin bir ürünü olarak ortaya çıkmamış; "*devletçilik-halkçılık*" politikaları kapsamında, devlet denetiminde kuruluşlar olarak oluşturulmuş ve özerk güç olmaları sürekli engellenmiştir(Çelik, 2007:41-42).

Türkiye'de sendikacılık, çoğunlukla kamu ağırlıklı örgütlenmiş ve bir anlamda kamu kesiminde doğmuştur. Bu durum Türkiye'de sendikaların kurumsal yapısını büyük ölçüde etkilemiş ve sınıf temelli bir sendikacılığın gelişmesini geciktirmiştir. 1960-80 arası uygulanan kalkınmacı-ithal ikameci politikalarla sendikalar, bir "*sınıf mücadelesi*" yürütmeden önemli kazanımlar elde etmiştir. 1980 sonrası ise neo-liberal ekonomi politika değişikliklerine bağlı olarak sendikal alana ilişkin hukuksal düzenlemelerin önemli ölçüde daralmasıyla da güç kaybetmişlerdir (Çelik, 2007:41-42). Dolayısıyla çoğulcu demokrasinin anayasalar ve yasalarla güvence altına alındığı dönemlerde sendikalar da güçlenmiş; yasal çerçevenin daraldığı dönemlerde ise etkinliklerini kaybetmişlerdir(Kutal, 2005:17-18).

4.3.2. Küçülme/Yok Olma Tehdidi Altında Örgütlenme

Sendikalar, özellikle sendikalı işçi sayısının düştüğü ülkelerde, örgütlenmeyi bir "*ön koşul*" olarak kabul etmekte ve örgütlenme etkinliklerine yeniden ağırlık veren stratejiler geliştirmektedirler(Urhan, 2005:25). Türkiye'de de sendikaların örgütlenme yönelimlerinde öne çıkan en önemli unsur, azalan sendikalı sayısıyla birlikte örgütlenmenin sendikalar için ertelenemez bir gündeme dönüşmesidir.

Görüşmelerimiz sonucunda da; *neo-liberal dönüşümle birlikte değişen işgücü piyasalarının sendikaları zayıflatan yapısı, örgütlenme yönelimindeki en önemli vurguyu oluşturmuştur.* Öte yandan, sendikaların örgütlenmeci bir geleneğinin olması ve karar organlarında örgütlenme perspektifi olan yöneticilerin varlığı bu yönelimin karşılık bulmasının temel sebebi olarak görülmektedir:

Bir kere bu sendikanın örgütlenme geleneği var onu belirtmek lazım... 2003 yılında sendika yönetim değişikliği yaşadı, sonrasında daha hızlı bir büyüme yakaladı. Bir miktar sendikaların yönetsel mekanizmalarıyla, bakış açısıyla alakalı. Yöneticilerde işçi sınıfının mücadelesine kendisini koymuş insanlar olduğunda örgütlenmeye de yansıyor bu. Sonuçta sendikacılık da bir meslek haline geldi. Ciddi olanakları olan, avantajları olan bir meslek haline geldi...

(A. Savaş, sözlü görüşme, 24 Mayıs, 2012)

Birleşik Metal-İş'in 17. Genel Kurul Raporu'na göre, yukarıda sözü edilen 2003-2007 yılları, sendika 48 yeni işyerinde örgütlenme çalışması yürütmüş, bu işyerlerinden 23'ünde toplu sözleşme imzalamış ve 15 bine yakın yeni üye kazanmıştır(2007:240-259).

Birleşik Metal-İş Örgütlenme Daire Başkanı örgütlenme yönelimlerinin nedenini şöyle açıklamaktadır:

Bir örgüt, gelişmeden büyümeden olduğu yerde saymaya başlarsa onun dışında kaynaklanan sebeplerden dolayı ister istemez küçülme ve yok olma sürecine girer. O yüzden örgütlenmenin geliştirilmesi sürdürülebilmesi gerekir. Varlığını sürdürebilmenin temel koşulu olarak biz, bunu görüyoruz.

(Ö. Atar, sözlü görüşme, 24 Mayıs, 2012)

Örgütlenme Daire Başkanı'nın sözünü ettiği dışsal nedenler, özel sektörün istikrarsız yapısıyla beraber, sendikalı işyerlerinin de kalıcı olamadığına işaret etmektedir. Sendikanın örgütlenme uzmanı bu durumu şöyle anlatmaktadır:

Şimdi örgütlenme bir varlık nedeni haline geldi. Özel sektörde işyeri sirkülasyonu, sendikasızlaştırma, işyeri kapanması çok var. Yani özel sektörde bir sendikanın varlığını devam ettirebilmesi için sürekli örgütlenmesi lazım. Mesela 2008-2009 krizinde örgütlü olduğumuz işyerleri kapandı. Dolayısıyla bırak büyümeyi mevcut üye hacmini koruyabilmek için sürekli örgütlenmen gerekiyor. Birleşik Metal-İş de böyle bir sendika, sürekli örgütlenen bir sendika.

(A.Savaş, sözlü görüşme, 24 Mayıs, 2012)

Grafik 4: Birleşik Metal-İş Sendikası Üye Sayısında Değişim, Endeks Ocak 2008=100



Kaynak: Birleşik Metal-İş(2011). 18. Olağan Genel Kurulu Çalışma Raporu, İstanbul.

Birleşik Metal-İş, özel sektör ağırlıklı etkinlik göstermekte ve üyelerinin % 99'u özel sektörde çalışan işçilerden oluşmaktadır. Bu nedenle sendika, neo-liberal politikaların yarattığı kronik kriz durumundan büyük ölçüde etkilenmektedir. Grafik 4'de de görüldü üzere 2008 ekonomik krizinde sendika, örgütlü olduğu işyerlerinin kapanması gerçeği ile yüz yüze gelmiş ve üye sayısında % 20 düşüş yaşamıştır. Diğer taraftan sendikanın 2010-2011 yıllarındaki yoğun örgütlenme etkinliği üzerinden kriz döneminde yaşadığı % 20'lik üye kaybı telafi edilmiş, dahası üye oranında % 10 artış sağlanmıştır(Birleşik Metal-İş, 2011:269). Dolayısıyla Birleşik Metal-İş'in örgütlenme eğilimini belirleyen temel unsurun neo-liberal politikaların yarattığı istikrarsız ekonominin özel sektöre yansımaları ve sendikanın örgütlenmeciler geleneği olduğu söylenebilir.

Bu konuda verilebilecek örneklerden biri de Sosyal-İş'tir. Sendikanın etkinlik gösterdiği 10 No'lu işkolunda, 2003 yılında 430 bin dolayında kişi istihdam edilirken bu sayı 2009 yılında 2 milyon 700 bin kişiye ulaşmıştır. Yani işkolunda 6 yıl içinde % 600'lük bir büyüme yaşanmıştır(Sosyal-iş, 2012:34). Sendikanın Örgütlenme Daire Başkanı, hizmetler sektörü istihdamındaki büyümenin ve taşeronlaştırmanın, örgütlenme yaklaşımlarına etkisini şöyle açıklamaktadır:

Büyümemiz gerekiyor, büyümek durağan bir sürece girmek demektir. Durağan olmak aslında işkolunun büyüdüğü mantığından bakarsak küçüldüğümüz anlamına da geliyor. Örgütlü olduğumuz birçok işyerinin her gün peyderpey taşeronlaştırmaya doğru gittiğini görmek mevcut üyelerimizi kaybetmeye başlayacağımızı görmek zor değil. Eğer buna karşı önlem almazsak bir süre sonra mevcut işyerlerindeki üyelerimizde yok olacak. Dolayısıyla kaçınılmaz olarak taşeron mücadelesine girmeye karar verdik. Geçmiş dönem, yani o gün açısından da bu resim görülebilirdi. Geçmiş

dönemde -çok girmek istemiyorum ama- az olsun benim olsun mantığı üzerinden yürüdüğünü söyleyebiliriz. Örgütlenme, bizim bugün olmazsa olmaz diye gündemimize aldığımız bir durum bu.

(H. Kaşif, sözlü görüşme, 01 Haziran, 2012)

Bu noktada Örgütlenme Daire Başkanı'nın, "*geçmiş dönem*" vurgusu önemlidir. Çünkü sendikada 2009 yılında olağanüstü genel kurul yaşanmıştır. Böylelikle değişen yönetim, örgütlülüğünü büyütme, iç örgütlülüğünü güçlendirmeyi, eğitim ve basın çalışmalarını "*yeni dönemin ihtiyaçlarına*" göre yeniden yapılandırmayı hedef olarak belirlemiştir(Ebetürk, 2011:3). Bu yaklaşımın bir sonucu olarak sendika, üç yıl içinde 39 işyerinde örgütlenme çalışmalarını başarıyla sonuçlandırmış ve üye sayısında % 80 artış sağlamıştır.

Yeniden yapılandırma politikaları sonucu sendikalar için önemli bir güç olan kamuda örgütlülük oldukça küçülmüştür. Özellikle 1980 sonrasında kamu ağırlıklı örgütlenen Petrol-İş Sendikası, özelleştirmeler sonucu önemli bir güç kaybına uğramış ve 1988-2000 yılları, 32 bine yakın üyesini kaybetmiştir(Petrol-İş, 2010(a):97).

Petrol-İş'in örgütlenmeye ilişkin köklü bir geçmişi olmasıyla birlikte özelleştirmeler sonrasında örgütlenme yönelimini yeniden şekillendirmek durumunda kalmıştır. Sendikanın Bursa örgütlenme sorumlusu, örgütlenme politikalarındaki değişimin nedenini şöyle açıklamaktadır:

Biz eskiden kamuda örgütlüydük, kamu ağırlıklıydık. Kamudaki özelleştirmelerle beraber son yıllarda birçok firma kapatıldı. Özellikle Bursa'da biz bunu yakıcı olarak hissettik. En çok etkilenen şubede, bizim şube oldu. İşte 2000 küsurlü üyeden 500'e kadar düştük. Bizim birçok işyerimiz kapatıldı, özeller farklı sektörlere girdiler, işyerini taşıdılar. Örneğin örgütlü olduğumuz Botaş, Bursagaz oldu. Özelleştirmeden sonra işkolu değişti, enerji işkoluna verdiler orasını. Bu özelleştirme rüzgarı bizi çok kötü etkiledi. Bundan sonra biz de özel sektöre ağırlık verdik.

(V. Çiftçi, sözlü görüşme, 24 Mayıs, 2012)

Petrol-iş Sendikası, özelleştirmeler sonucu yaşadığı güç kaybını telafi etmek için 1996 yılını "*örgütlenme yılı*" ilan etmiş, örgütlenmede yeni alanlara yönelmiş ve hedef bölgeler belirlemiştir. Öte yandan sendikanın yoğun çabasına karşın ilk kez 2005 yılında, sendikaya kazanılan üye sayısı kaybedilen üye sayısından fazla olabilmıştır(2010(a):97-98).

Neo-liberal dönüşümün örgütlenme politikalarına yansımalarının bir diğer örneği TÜMTİS'dir. Taşımacılık işkolunda etkinlik gösteren sendika, küreselleşmeyle birlikte sektörün değişimine tanık olmuştur. TÜMTİS örgütlenme uzmanı bu değişimi şöyle anlatmaktadır:

Eskiden sendikamız taşıma alanında, ambar ağırlıklı örgütlüydü. Ama artık teknolojinin gelişmesiyle beraber sermayenin uluslararasılaşmasıyla bizim alanımızda lojistik sektörü çok gelişti. Lojistik depolama, ulus ötesi büyük kargolar örneğin Feleks, DHL, UPS gibi dev kargo firmaları Türkiye de faaliyet göstermeye başladılar. Biz küçük ambarlarda örgütlü olduğumuz için buralar zaman içinde kargo ve büyük lojistik firmaları tarafından yutulur hale geldi. Rekabet edemez hale geldiler. O nedenle biz de ambar dışına çıkmak durumunda kaldık. Biz sadece ambarlara bağlı kalsaydık zaman içinde eriyip gidecektik. Sendikamızın kararı da büyük kargoları mutlak suretle örgütlememiz gerektiği oldu. Genel kurul kararlarımızda da yer alıyor. Ayrıca her başkanlar kurulunda, kongremizde, toplantımızda bizim ilk gündemimiz örgütlenmektir. Sendikal anlayışımız budur zaten. Çünkü örgütlenirseniz büyürsünüz. Sadece mevcut yapıyı elinizde bulundurursanız zaman içinde erirsiniz. Gerçekten eğer sınıf diye bir derdiniz varsa mutlaka kendi işkolunuzda ama aynı zamanda da diğer işkollarına örnek olacak bir sendikal anlayışla örgütlenirsiniz.

(A.R. Atik, sözlü görüşme, 29 Nisan, 2012)

Kuşkusuz emek piyasalarını etkileyen en önemli faktörlerden biri, çokuluslu şirketlerin işgücü piyasalarını yönlendiren bir güce ulaşmasıdır. Türkiye'nin de coğrafi konum bakımından önemli bir aktarma merkezinde olması, bu alanda etkinlik gösteren çokuluslu şirketlerin artmasına sebep olmaktadır. Ülkemizde piyasa ekonomisine geçişle birlikte hızla büyüyen lojistik sektöründe, 2012 yılı verilerine göre 25 bin araç ile 10 bin sabit merkez bulunmakta ve 80 bin kişi istihdam edilmektedir(Duman, 2012:43). Dolayısıyla bu gelişmeler, TÜMTİS'in örgütlenme politikalarında değişime yol açmaktadır.

Bu konuda verilebilecek bir diğer örnek ise Koop-İş'tir. Sendikanın örgütlenme yönelimi, sendikaların örgütlenmecisi bir geleneği olması kadar, "*az olsun benim olsun*" geleneğinden kopmasının da önemini göstermektedir. Buna göre Koop-İş, 2003 yılı Genel Kurulu'nu, sendikanın önemli "*dönemeç*"lerinden biri olarak açıklamaktadır(2007:26). Bu genel kurulun en önemli özelliği, sendikanın tarım kredi kooperatiflerini temsil eden bir sendika olmaktan çıkıp yeni bir örgütlenme

yönelimine girmesi ve yöneticilerinin profesyonel olarak sendikada çalışmaya başlamasıdır(2007:154-156).

Gerçekten sözü edilen dönemde Koop-İş, 25 işyerinde örgütlü bir sendikayken, il özel idarelerde ve çeşitli üniversitelerde örgütlenmeye başlamış ve 49 yeni işyerinde yetkili sendika durumuna gelmiştir. Var olan örgütlülüğünü iki katına çıkaran sendika, işkolundaki büyük zincir marketleri de örgütlenme çalışmasına katmıştır(Koop-İş, 2010:12). Sendikanın "*yeniden var oluş programı*" olarak adlandırdığı bu dönem, yönetim değişikliğiyle birlikte sendikanın var olan üyeleriyle yetinen yaklaşımını terk ettiği görülmektedir.

Genel olarak değerlendirecek olursak, işçi sendikalarında örgütlenme yöneliminin temel sebebi, neo-liberal politikaların sendikal örgütlülükte yarattığı yıkımdır. Buna göre işgücü piyasalarının bölünmesi ve çeşitlenmesi, istihdamın dağılımındaki değişim, çokuluslu şirketlerin etkinliklerinin büyümesi ve istikrarsız istihdam biçimlerinin yaygınlaşması örgütlenme yönelimini belirlemektedir. Dahası yeniden yapılanma politikaları sonucu, belirli işkollarında yoğunlaşan özelleştirmeler ve taşeronlaştırmalar yeni sendikal arayışları ortaya çıkarmıştır. Enerji işkolundaki özelleştirmelerle yaygınlaşan alt işveren uygulaması ve örgütlenme gereksinimi sonucu Enerji-Sen'in kurulması bunun tipik bir örneğidir(sendika.org, 01.12.2005).

Şunu da belirtelim; sendikaların örgütlenmecisi geleneği olması ve seçilmiş sendika yöneticilerinin bakış açısı, örgütlenme politikalarının oluşumunda ve sürdürülmesinde belirleyici role sahiptir.

4.3.3. Modellerin İzinde Örgütlenme

Çalışmamızın ikinci bölümünde *Toplumsal Hareket Sendikacılığı*'nın temel özelliklerini incelemiştik. Türkiye'de bu yaklaşımı benimseyen sendikalar içerisinde en bilineni Dev Sağlık-İş'tir.

Dev Sağlık-İş ana tüzüğünde, *Toplumsal Hareket Sendikacılığını* sınıf ve kitle sendikacılığının günümüzdeki biçimi olarak tanımlamakta ve etkinliklerini bu perspektifle sürdürdüğünü belirtmektedir(devsaglikis.org.tr, 15.05.2013).

Sendikanın Genel Başkanı Arzu Çerkezoğlu da sendikal anlayışlarını "*sağlık alanında hekimleri ve güvencesiz işçileri aynı mücadele düzleminde buluşturan bir yaklaşımı hayata geçirmek*" olarak açıklamaktadır. Ayrıca bu yaklaşımın geleneksel sendikacılığın üye katılımını zayıflatan bürokratik yapısına karşı da oluştuğu vurgulanmaktadır(Çerkezoğlu, 2007:214). Sendikanın örgütlenme uzmanı, sözü edilen sendikal yapılarını şöyle anlatmaktadır:

Bizim sendikal yapımız ve tarzımız diğer sendikalardan farklı. Aslında biraz ezber bozulacak. Bizim genel merkezimizdeki herkes çalışıyor. Sadece genel başkanımız çalışmıyor, o da sendikadan beş kuruş para almıyor. Hatta bazen yöneticiler sendikaya katkı olsun diye geçici işlerde çalışıyorlar. Ayrıca sendikamızda yönetim kademeleri de dahil ücretli çalışan olmayacağı tüzüğümüzde yer alıyor. Uzmanlar açısından ise, gönüllülük esas. Sonra biz tüm kararları işyeri temsilcilerimizle alırsak. Yani tüm kararlar aşağıdan çıkar, merkeze doğru ilerler.

(E. Akdoğan, sözlü görüşme, 08 Mayıs, 2012)

Sendikanın örgütlenme yönelimini belirleyen temel unsur, politik bir tercihle *Toplumsal Hareket Sendikacılığını* örnek almasıdır. Öte yandan sendikanın örgütlenme etkinliğinde çevre işgücünün büyümesi de etkilidir:

“Son 5 yıldır büyük bir atılım içindeyiz. 20 kat büyüme göstermişiz. Türkiye’de en yaygın çalışma sistemi taşerondur, geniş bir alan, yapacak çok iş var... Beş yıl önce de örgütlenme çalışması yapıyorduk ama tam olarak taşeron örgütlenmesine yönelik deneyimler yoktu, şartlar bugün gibi değildi. Ama yaptığımız çalışmalarla güvencesizlerin örgütlenebileceğini biz ispatladık.”

(G. Kaya, sözlü görüşme, 08 Mayıs, 2012)

Sendikanın taşeron işçi örgütlenmesine yönelik oluşturduğu stratejiyi şöyle sıralayabiliriz:

- Örgütlenme hedefindeki ya da örgütlenme talebi olan işyerlerinde üye kazanmak.
- Bu işyerlerinde temsilciler seçmek ve temsilciler meclisini oluşturmak.

- Taşeron uygulamasının "muvazaalı" olduğunu kanıtlamak amacıyla Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne başvuru yapmak ve müfettiş incelemesi talep etmek.⁶

Sendikaya göre, müfettiş incelemelerinin birçoğunda "muvazaalı" durum tespit edilmektedir. Buna karşın işverenler, müfettiş raporuna itiraz edebilmekte ve yeni bir dava süreci başlamaktadır. İlgili iş mahkemesinin muvazaa raporunu onaması durumunda, işçiler ilk işe girdikleri günden başlayarak, asıl işverenin işçisi kabul edilmekte ve toplu sözleşmeden yararlanma hakkına kavuşmaktalar. Ancak bu aşamada da sendika başka bir sorunla karşı karşıya kalmaktadır. Çünkü kamu hastanelerinde çalışan sayısı Bakanlık tarafından belirlenmekte ve mahkeme kararlarına karşın, yeterli kadro olmadığı gerekçesiyle işçiler kadroya alınmamaktadır. Gerçekten de sendikanın *Adana Çukurova Üniversitesi Tıp Fakültesi Balcalı Hastanesi, Antalya Akdeniz Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi* gibi örgütlenme çalışması yürüttüğü birçok işyerinde, taşeron uygulamasının hileli olduğuna ilişkin mahkeme kararları bulunmaktadır. Buna karşın sendikanın örgütlü olduğu bu işyerlerindeki işçiler, asıl işverenin kadrosuna geçirilmemektedir (Dev Sağlık-İş, 2011:140-157). Sendika, bu uzun ve karmaşık hukuki prosedürü yerine getirirken örgütlenme etkinliklerinin merkezine fiili mücadeleyi almaktadır:

Taşeron işçileri içinde yaptığımız örgütlenmede öncelikle yaşadıkları sorunları açığa çıkarıyoruz. Esnek, güvencesiz kuralsız çalıştıklarını anlatıyoruz. Aslında kısmen bunları düzene soktuk. Hemen hemen girdiğimiz her hastanede yıllık izinler, maaşların düzenli yatmasını sağladık. Bizim çalışmamız fiili mücadeledir. Girdiğimiz her yerde işçiler önce taşeron işçisi olarak bizim sendika hakkımız yok derler, böyle bilirler. Biz oradan alırsız tartışmaları ta örgütlenmeye kadar götürürüz. Ondan sonra başka bir bilinç gelişmeye başlar şu hakkım da yok, bunu da almam lazım diye. Biz fiili mücadele örgütleriz.

(E. Akdoğan, sözlü görüşme, 08 Mayıs, 2012)

Dev Sağlık-İş Genel Sekreteri ise, *fiili mücadeleyi* gerekli kılan koşulları şöyle açıklamaktadır:

Mesela bir arkadaşımızın iş akdi feshedildi. Yarın sen işe gelmiyorsun dedikleri zaman ona tek yol gösterilir, "Git hakkını mahkemede ara" derler. Taşeron çalışan bir işçinin bırakın avukat tutmayı, harcırah yatırmaya bile gücü yetmez. Diyelim ki buldu avukat, bu seferde iki üç yıl mahkemelere

⁶ Asıl işverenin işçilerinin yasaya karşı hile yoluyla alt işveren tarafından çalıştırılmış gibi istihdam edilmeleri hukuk dilinde muvazaa olarak adlandırılmaktadır.

gitmek zorunda. Ama biz gider, hastanenin önüne çadırımızı kurarız. İşte fiili mücadele budur. Çünkü haklıyız. Bir insanın çalışması, bir kişinin iki dudağının arasında olamaz. Buna göre yaparız mücadelemizi.

(G. Kaya, sözlü görüşme, 08 Mayıs, 2012)

Genel olarak değerlendirdiğimizde, Dev Sağlık-İş'in örgütlenme eğiliminde politik tercihi belirleyici olmaktadır. Buna göre sendika, örgütlenme politikasını *Toplumsal Hareket Sendikacılığı* modeli ve yaklaşımı üzerinden oluşturmaktadır. Öte yandan *Toplumsal Hareket Sendikacılığının* unsuru olarak sayılan örgütlenmeyi mahallerle ve tüm toplumsal kesimlerle birleştirme konusunda sendikanın belirgin bir etkinliği gözlenmemiştir. Ayrıca görüşmelerimiz sonucunda, sendikanın işyeri meclislerini ve yönetim organlarını düzenli çalıştıramadığı izlenimi doğmuştur. Dolayısıyla sendikanın geleneksel sendikal yapıları reddeden bir anlayışla oluşturduğu örgütsel yapısı, kurumsallaşmadığı ölçüde dağılabileceği izlenimine sebep olmaktadır.

4.3.4. İşverenle Uyum İçinde Örgütlenme

Türk Metal, temel ilkelerini "*devlet*" ve "*millet*" kavramlarıyla açıklamakta ve sendikal etkinliklerinde uzlaşma ve diyalogdan yana bir anlayışı benimsemektedir (turkmetal.org.tr, 10.06.2013). Türk Metal'in "*sosyal sendikacılık*" adıyla da tanımladığı anlayışına göre, her "*zemin*" ve zamanda tarafların *uzlaşma ve diyalogu* tercih etmesi gerekir(Kavrak, 2012:5). Dolayısıyla sendikanın vurgu yaptığı uzlaşma ve diyalog yaklaşımı, örgütlenme politikasında da etkilidir.

Bu yaklaşımın ilk yansıması, sendika ile işverenlerin sürdürdüğü ortak çalışmalardan izlenebilir. Türk Metal ve MESS, işkolundaki işçilere mesleki yeterlilik belgesi vermek üzere anonim şirket kurmuşlardır. Şirketlerden Mesleki Eğitim Merkezi (MEMAS), (Yönetim Kurulu Başkanlığı'nı MESS Genel Başkanı yapmaktadır) işçilere belirli bir kurs ücreti karşılığında mesleki eğitim vermektedir. Mesleki Yeterlilik Sınav ve Belgelendirme Merkezi (SİBEM) ise, (Yönetim Kurulu Başkanlığı'nı Türk Metal Genel Başkanı yapmaktadır) sendika üyeleri başta olmak üzere işçilere ücretli sınavlarla, resmi sertifika vermektedir(Turhan, Radikal Gazetesi, 2012)

Sendikanın işverenle ortaklaştırdığı çalışmaları ve uzlaşmacı yöntemi, toplu pazarlık dönemlerine de yansımaktadır. Örneğin, 2006 yılında MESS grup toplu sözleşmesinde uyuşmazlığa gidilmiştir. Bunun üzerine sendika, *"işçiye de işverene de hayatı zehreden, sanayileşmeye engel olan sınıf sendikacılığını yıkmak için çok çabaladık, uzlaşma kültürünü egemen kıldık ve bunu bilen ve her fırsatta sendikayı takdir eden metal sanayicilerine uyuşmazlık yakışmamıştır"* açıklamasında bulunmuştur(Türk Metal, 2009:64). Gerçekten de uyuşmazlığın on beşinci gününde sendika, *"partnerim"* dediği MESS ile toplu sözleşme sürecini tamamlamıştır.

Aslında sendikanın işverenlerle ilişki biçimi, örgütlü işyerlerindeki sorunlara yaklaşımını da belirlemektedir. Örneğin 2009'da Oyak Grubu'na ait Erdemir ve İsdemir fabrikalarında ekonomik kriz gerekçesiyle işçi çıkarılacağı açıklanmıştır. Bunun üzerine sendika, işçi çıkarılmaması karşılığında maaşlarda 16 aylığına % 35 düşüş öngören bir toplu sözleşmeye imza atmıştır. Oysa aynı yıl Türkiye'nin 500 Büyük Sanayi Kuruluşu sıralamasında İsdemir on birinci, Erdemir ise dördüncü sırada yer almıştır(evrensel.net, 23.07.2009). Dahası bu toplu sözleşme, işçi çıkarılmasını da engelleyememiştir. Dolayısıyla sendika bu işyerlerinde, direniş ve grev gibi araçlara başvurmak yerine, yedi bin işçiyi etkileyen ve var olan hakları da gerileten bir sözleşmeyle *"sorunu"* çözmüştür.

Sendikanın bu yaklaşımı, toplu pazarlık dönemlerinde daha görünür olmakta ve zaman zaman sendika üyesi işçilerin sokağa da yansıyan tepkilerine yol açmaktadır. Sendikanın uzun zamandır örgütlü olduğu dört işyerinde yapılan bir araştırma, işçilerin birçoğunun sendika ve işveren arasındaki bu *"yakın"* ilişkiden rahatsız olduğunu ortaya çıkarmıştır(Nichols ve Suğur, 2005:209). Araştırmaya göre işçiler en fazla, işten çıkarmalar olması durumunda sendikanın işveren ile uyumlu bir politika izlemesi ve işten çıkarmalara müdahale etmemesinden yakınmışlardır. Ayrıca sendikanın işyeri temsilcilerini atama usulüyle belirlemesi, sendika etkinliğinin yalnızca doğum günü ve evlilik yıldönümü kutlamalarından oluşması, sendikanın sunduğu çeşitli hizmetlerden herkesin eşit yararlanamaması gibi eleştiriler sunulmuştur.

İşçilerin sendikanın sunduğu hizmetlere vurgu yapması önemlidir. Çünkü Türk Metal, üyeleriyle ilişkisini, *"üyeden alınan aidatın, yine üyeye sosyal ve kültürel hizmet olarak dönmesi"* şeklinde açıklamaktadır(Türk Metal, 2012:230).

Sendika bu kapsamda, üyelerine cenaze ve ambulans hizmeti sunmakta, üyelerinin çocuklarına çeşitli kurslar vermekte, üyelerini ve ailelerini yurtdışı tatillerine göndermekte, aile kurultayları düzenlemekte, üyelerinin sendikaya ait otellerden yararlanmasını sağlamaktadır. Öte yandan aynı araştırmanın sonuçları, Türk Metal'in sunduğu bu hizmetlerin üyelerin temel gereksinimlerini karşılamadığını göstermektedir. Dahası yukarıda sözü edilen eleştiriler, sendikanın, üyelerinin taleplerini karşılamada ve sendika içi demokrasi konusunda kimi zaafı olduğunu işaret etmektedir.

Türk Metal'in uzlaşmacı ve uyumlu yaklaşımı, örgütlü olduğu işyerlerinde etkinliklerini belirlediği kadar örgütlülüğü büyütme çalışmalarına da yansımaktadır. Gerçekten Türk Metal, bir başka sendikanın yetkili olduğu ya da örgütlenme çalışması yürüttüğü işyerlerinde örgütlenme çabasına girebilmektedir. Dahası bazı işverenler, işyerlerindeki sendikalaşma çabasından haberdar olmaları durumunda, Türk Metal'i aynı işyerinde örgütlenmek üzere davet etmektedirler. Örneğin *2007-2012 yıllarında Birleşik Metal-İş, örgütlenme çalışması yürüttüğü 10 işyerinde Türk Metal'in de örgütlenme çabası sonucu yetkisini kaybetmiştir.*⁷ Bu durum Birleşik Metal-İş'in uzun süredir örgütlü olduğu işyerlerinde de yaşanmaktadır. Örneğin Birleşik Metal-İş, *DİSA Otomotiv fabrikasında* örgütlü olmasına karşın, işveren yeni istihdam edeceği işçilere, Birleşik Metal-İş yerine Türk Metal'e üye olma koşulunu getirmiştir. Dahası işyerine noter getirerek bu işçileri Türk Metal'e üye yaptırmıştır (evrensel.net, 04.08.2013). Böylesi örnekler Türk Metal'in örgütlenme etkinliklerinde fazlasıyla yaygınlık göstermektedir. Bu da, işverenlerin Türk Metal'i bir "*sendikasızlaştırma*" aracı olarak değerlendirdiğine işaret etmektedir.

Buraya kadar ortaya koymaya çalıştığımız konu, Türk Metal'in uzlaşmacı yaklaşımının tüm örgütlenme etkinliklerini belirlemesi üzerinedir. Ancak şunu da belirtmek gerekir; Türk Metal 2012 yılında çeşitli eylemlerle gündeme gelmiştir. Sendika, *İzmir MICHA fabrikasında* ve *Samsun Eti Bakır işletmelerinde* örgütlenme çalışmaları sırasında işten atılmaların olması sebebiyle çeşitli eylemler yapmıştır (evrensel.net, 20.06.2012). Ayrıca örgütlü olduğu *BMC*'de, maaşların

⁷İlgili veri, Birleşik Metal'in 17. Genel Kurul Çalışma Raporu, İstanbul, 2007 ve 18. Genel Kurul Çalışma Raporu, İstanbul, 2011; Türk Metal'in 13. Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara, 2009 ve 14. Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara, 2012 incelemesi sonucunda elde edilmiştir.

ödenmemesi üzerine basın açıklamaları, yol kapama eylemi, Ankara yürüyüşü gibi çeşitli eylemler gerçekleştirmiştir(turkmetal.org.tr,10.06.2013). Kuşkusuz bu eylemlerin yapılmasında sendika üyesi işçilerin talep ve ısrarları belirleyicidir. Denilebilir ki; sendika üyelerinin bu ısrarları Türk Metal'in "*her zeminde uzlaşma ve uyum*" olarak tanımladığı sendikal yaklaşımına karşı çeşitli eylemler yapmasına yol açmıştır.

Bu eylemlerden hareketle, Türk Metal'in *emek sermaye uzlaşmazlığını yok sayan yaklaşımı*, tam da emeğin ve sermayenin arasındaki koşulsuz uzlaşmazlık sebebiyle sürdürülemez bir anlayışa işaret etmektedir.

4.3.5. İktidarın Himayesinde Örgütlenme

2002 yılından günümüze, Türkiye çalışma yaşamında olan tüm değişimlerde AKP Hükümetinin politikaları belirleyici olmuştur. AKP iktidar olduğu dönem bakımından siyasal *İslamcı geleneği* nedeniyle sermaye açısından bazı tereddütlere yol açmıştır. Bununla beraber AKP, neo-liberal politikaları benimsediğini kısa zamanda göstererek sermayenin taleplerinin karşılanmasında önemli bir rol oynamıştır(Ataay ve Kalfa, 2009:309-333). Çünkü AKP iktidarıyla Türkiye'de, işgücü piyasalarında esneklik, özelleştirme ve devletin küçültülmesi gibi sermayenin desteklediği ve neo-liberalizmin de temel unsuru olan reformlar hız kazanmıştır.

Çalışma yaşamındaki bu gelişmeler, sendikal harekete yansıdığı gibi sendika-iktidar ilişkisine de yansımıştır. Aslında AKP hükümetinin sendikalara yaklaşımı, çalışanlara kolektif haklar yerine bireysel bir dizi olanak sunmak ve kimi sendikacıları ise yönetmek şeklinde olmuştur(Çelik, Birgün, 2007). Bu anlamda AKP iktidarıyla benzer politikalar izleyen hükümetin ülke ve dünya genelinde sürdürdüğü politikaları destekleyen Hak-İş'in, örgütlenme etkinliklerini incelemekte yarar vardır.

Kurulduğu dönem sendikal anlayışında İslami öğeleri öne çıkaran Hak-İş, 1995 yılındaki genel kuruluyla birlikte daha "*liberal*" bir yaklaşımı benimsemiştir (Bergen, 2012:119). Hak-İş Genel Başkanı Mahmut Arslan'a göre, konfederasyon hükümetle ilişkisinde çatışma yerine uzlaşmayı, karşıtlık yerine sosyal ortaklığı tercih etmektedir. Böylelikle *sendika siyaset ilişkisini "yeni raylara" taşımaktadırlar*(Hak-İş, 2012:11). Bu yaklaşımın bir sonucu olarak Hak-İş hükümetin hem genel politikalarına hem de çalışma yaşamıyla ilgili birçok yasal

düzenlemeye destek vermektedir. Şunu da belirtelim; Hak-İş, Genel Başkanı Salim Uslu'yu 2011'de AKP milletvekili olarak parlamentoya göndermiştir. Dolayısıyla Hak-İş'in tüm sendikal etkinliklerinde siyasal açıdan desteklediği bir partinin iktidar olması ve hükümetle ilişki biçimi belirleyici olmaktadır.

Örneğin Hak-İş'in AKP'nin iktidara geldiği 2002 yılından bu yana hızla büyüdüğü görülmektedir. Bu alana yönelik yapılan bir araştırma, 2002-2008 yıllarında, Hak-İş'in üyesi sayısını en çok artıran işçi konfederasyonu olduğunu ortaya koymuştur. Araştırmaya göre, sözü edilen dönemde Hak-İş'in üye sayısı yaklaşık % 40 artmıştır. Buna karşın Türk-İş'in üye sayısı % 16, DİSK'in ise % 14 oranında artmıştır. Bu hızlı büyüme basına da "*AKP İktidarı Hak-İş ve Memur Sen'e Yaradı*" şeklinde yansımıştır(Şenol ve Esengül, Milliyet, 2008).

Hak-İş'deki bu büyüme yalnızca üye sayısı olarak değil aynı zamanda bünyesindeki sendikaların sayısında da görülmektedir. Günümüzde Hak-İş'e bağlı 16 sendika bulunmaktadır. Bu sendikaların yedisi son bir yıl içinde kurulmuştur. Hak-İş, yeni sendikalar kurma gerekçesini konfederasyonun tüm işkollarında etkinlik gösterme kararıyla açıklamaktadır(oztasimais.org, 01.07.2013). Gerçekten, bu yeni sendikaların kurulmasıyla sendikalı olan işyerlerinde dahi "*Hak-İş için yeniden örgütlenme*" dönemi başlamıştır.

Günümüzde Hak-İş'e bağlı sendikaların zaten örgütlü olan işyerlerinde ya da başka bir sendikanın örgütlenme çabasında olduğu işyerlerinde, örgütlenme girişimine sıkça rastlanmaktadır. Hak-İş bu durumu, işçilerin kendilerini seçerek "*teveccüh*" göstermelerine bağlamaktadır(oztasimais.org, 01.07.2013). Oysa bu konudaki örnekler, işçilerin teveccühünden fazlasına işaret etmektedir. Çünkü kimi işyerlerinde işçiler, var olan sendikalarından istifa edip Hak-İş'e üye olmaları için baskı görebilmektedir. Örneğin, Türk-İş'e ve DİSK'e bağlı Belediye-İş ve Genel-İş üyeleri, Hak-İş'e bağlı Hizmet-İş'e geçmeye zorlanmışlardır. Çaykur işçileri, uzun süredir örgütlü oldukları Tek Gıda-İş'ten istifa ederek Hak-İş'e üye olmaları için, AKP yerel yöneticileri ve Çaykur yöneticileri tarafından çeşitli baskılara maruz kalmışlardır(Şafak,2009). Dahası, T.Orman-İş Sendikası'na üye olan işçilerin, benzer yöntemlerle Hak-İş'e üye olmaları sonucu T. Orman-İş büyük üye kaybına uğramış ve işkolu barajının altında kalmıştır.

Ne var ki Hak-İş'in benzer yöntemler aracılığıyla üye kazanmasının örnekleri çoğalmaktadır. Günümüzde hemen her sendika, örgütlenme çalışması sırasında Hak-İş'in de aynı işyerinde örgütlenme girişimiyle karşılaşmaktadır. Örneğin, TÜMTİS Sendikası'nın uluslararası taşımacılık şirketi olan DHL'de yürüttüğü sendikalaşma çalışmaları, Öz-Taşıma İş'in, 2013 yılında kurulmasıyla aynı işyerinde iki sendikanın örgütlenme çabasına dönüşmüştür(haber.sol.org.tr,25.12.2012).

Bu konuda verilebilecek bir diğer örnek, Petrol-İş'in Polinas örgütlenmesidir. Petrol-İş, hükümete yakınlığıyla da bilinen Ülker Grubu'na ait Polinas'ta örgütlenmek istemiştir. Ancak işverenin işyerine toplu sözleşme imzalama yetkisi olmayan Öz-Petrol-İş'i davet etmesi ve işçileri bu sendikaya üye olmaya zorlaması sebebiyle var olan sendikalaşma çabası zarar görmüştür(sendika.org, 04.10.2004).

Daha dikkat çekici bir örnek, Birleşik Metal-İş'in yetki başvurusu yaptığı Ceha Büro Mobilyaları fabrikasında yaşanmıştır. Öz Ağaç-İş Sendikası, etkinlik gösterdiği işkolunda olmamasına karşın, işverenin çağrısıyla bu işyerinde örgütlenmeye başlamıştır(birlesikmetal.org,01.07.2013).

Genel bir değerlendirme yapmak gerekirse; Hak-İş'in örgütlenme politikası, çoğunlukla zaten örgütlü olan işyerlerinin, Hak-İş bünyesine alınması biçiminde şekillenmektedir. Yukarıda sözü edilen örnekler, Hak-İş'in bir sendikasızlaştırma aracı olarak değerlendirildiğini de göstermektedir. Dahası bu örgütlenme yaklaşımı, sendikal örgütlülüğün büyümesine katkı sunmak bir yana, var olan örgütlülüğün dağılmasına sebep olabilmektedir.

Şunu da belirtelim; örgütlenme her durumda ve koşulda üye sayısının büyümesi değildir. Sendikalar açısından *örgütlenme, emek sermaye uzlaşmazlığı içinde işçilerin sınıf kimliğini kazanmasının bir aracıdır. Hak-İş'in örgütlenme politikasının ise işçilerin sınıf kapasitesini artırmadığı görülmektedir.* Bu noktadan hareketle, Hak-İş'in işçi sınıfının birleşme ve mücadele merkezi olmak bir yana, özünde iktidarı güçlendiren bir perspektife sahip olduğu söylenebilir.

4.4. YAKIN DÖNEMİN ÖNE ÇIKAN ÖRGÜTLENME STRATEJİLERİ

Sendikal örgütlenme etkinliğini iki başlık altında değerlendirmek olanaklıdır. Buna göre *iç örgütlenme etkinliği*, sendikaların örgütlü olduğu işyerlerinde büyüme, güçlenme ve üyelerini etkinleştirme çalışmalarını içermektedir. *Dış örgütlenme etkinliği* ise, sendikaların genel olarak üye kazanmaya yönelik çalışmalarını tanımlamaktadır(Urhan, 2005:55).

Sendikalar iç ve dış örgütlenme etkinliklerini yerine getirmek için politikalarını oluştururlar. Örgütlenmenin başarıya ulaşmasını sağlayacak çeşitli araçlar, farklı yöntem ve mekanizmalara başvururlar. Çünkü *örgütlenmede başarı öncelikle stratejiler oluşturmaktan yani yolların belirlenmesinden geçer*(Köstekli, 2003(a):49). Çalışmamızın bu bölümünde, örgütlenmenin başarıya ulaşması için oluşturulan stratejiler, *örgütlenmede kullanılan araç ve yöntemler yakın dönemde öne çıkan örnekler* üzerinden incelenecektir.

Şunu da belirtelim; irdedeceğimiz örgütlenme stratejilerinin bir bölümü, *sendikal hareketin tarihinde de olan örgütlenme yöntemleridir*. Öte yandan bu geleneksel stratejiler, örgütlenmede sonuç vermekte ve önemli deneyimler sunmaktadır. Bu sebeple çalışmamızda, sendikaların günümüzde de kullandığı bu geleneksel yöntemlere özellikle sendikal hareket içindeki gelişim seyirlerine değinilerek yer verilecektir.

4.4.1. Sendikaların İç Örgütlülüklerini Güçlendirmek İçin Geliştirdikleri Yöntemler

Bölümde, Türkiye'de sendikaların iç örgütlülüklerini güçlendirme ve büyütme kapsamında çalışmaları ve bu amaçla geliştirdikleri yöntemler oluşan özel örnekler üzerinden incelenecektir.

4.4.1.1. Örgütlü İşyerlerinde Sendikalı Kapsamını Genişletmek

Sendikalar açısından etkin örgütlenmenin en önemli unsuru, var olan örgütlülüğü güçlendirmeye yönelik çalışmalardır(Willoughby, 2004:47). Bu sebeple toplu sözleşmelerin, iç örgütlülüğü büyütmenin önemli araçlarından biri olduğu söylenebilir. Çünkü sendikalar toplu iş sözleşmelerine, işyeri örgütlülüklerini

güçlendirebilecekleri çeşitli maddeler koyabilirler. Aslında Türkiye'de sendikaların iç örgütlülüğünü güçlendirmek amacıyla toplu sözleşmelerini araç olarak kullanmaları, yeni bir strateji değildir. Öte yandan günümüzde kimi sendikaların bu araçtan hala yararlanıyor olması örgütlenme eğilimini görmede önemlidir. Çalışmamızda bu yeni örneklere yer vermeden önce, yakın tarihimizde sendikaların toplu sözleşmelerle örgütlülüğü büyütme çabalarına değinilecektir.

Türkiye'de örgütlülüğünü güçlendirme çabasında olan sendikaların çoğunlukla toplu sözleşmeler aracılığıyla taşeron işçisi ve geçici işçi çalıştırmayı engellemeye yönelik çalışmaları olduğu görülmektedir. Bunun yanında toplu sözleşme kapsamı dışında olan işçilerin, kapsam içine alınmasına yönelik çabalardan bahsedilebilir.

Örneğin, Kristal-İş Sendikası'nın Şişe-Cam ile yaptığı, 1989-1990 yıllarını kapsayan toplu sözleşmesinde, yasada belirtilen sürekli işlerde geçici işçi ve "*müteahhit firma*" çalıştırılmayacağı maddesi yer almıştır(Kristal-İş, 1989:22):

1987'deki toplu sözleşmemizde, taşeron çalıştırmasını yasaklayan madde yer aldı. 1989'da kesin bir hüküm olarak yer aldı. O zaman taşeron meselesi bu kadar yaygın, bilinen bir mesele değildi. Ama 1992'den sonra sözleşmeye rağmen Şişecam fabrikalarına, önce yükleme rampalarına, daha sonra paketlemeye, bazı bakım işlerine taşeron girmeye başladı. Biz buna karşı bir takım politikalar geliştirdik. Şişecam, taşeron işverenleriyle akitlerini feshetsin, işçileri kendi bünyesine alsın, bizde taşeron işçinin çalıştığı işkolunun özelliğine uygun, ayrı bir sözleşme yapalım dedik. Hatta bu konuda beş altı toplantı yaptık. Yani müzakere yapmıştık, tutanaklar tutmuştuk. Bu dönemde 2002 yılı Paşabahçe direnişini yaşadık. Sonra işveren, bizim işkolu yetkimize itiraz etti ve ilişkilerimiz iyice çıkmaza girdi...Sonuçta yapılamadı."

(C. Şafak, sözlü görüşme, 20 Mayıs, 2013)

Kristal-İş'inkine benzer örneklere özellikle istikrarsız istihdam biçimlerinin yaygınlaştığı 1990'lı yıllarda rastlanmaktadır. Örneğin *Türk-İş Başkanlar Kurulu* 1993 yılında, müteahhit işçilerinin çalışma ve sendika haklarını içeren bir metin hazırlamıştır. Bu metin kamu toplu sözleşmesi taslağında da yer almıştır. İlgili toplu sözleşme maddesi şöyledir(Petrol-İş, 1995(b):134-174.):

"İşbu toplu iş sözleşmesinin uygulanacağı asıl işyeri ile bağlı işyeri ve eklentilerinde yapılan işlerin, taşeron eliyle gördürülmemesi esastır.

İşverenin, işyerinde ve eklentilerinde görülmekte olan asıl işlerin bir kısmını taşeron eliyle yürütülmesi halinde, taşeron ile yapacağı anlaşmaya, işbu

sözleşme ile işçilere sağlanmış olan hak ve menfaatlerin taşeron işçilere de aynen uygulanacağına dair hüküm koyması zorunludur. Taşeron işçisinin taraf sendikaya üye olması halinde, üyeliği sendika tarafından işverene bildirildiği tarihten itibaren işbu sözleşmeden diğer işçiler gibi aynen yararlanır. Taşeron eliyle yürütülen işler işyeri sınırları dışında gördürülse bile bu hüküm geçerlidir.

Taşeron tarafından çalıştırılan ve taraf sendika üyesi bulunan işçilere, yukarıdaki hükmün uygulanmaması halinde taşeron ile birlikte asıl işveren müştereken ve müteselsilen sorumludur.

İşbu sözleşmenin uygulanması bakımından taşeron, hukuken işveren sıfatında kabul edilir.”

Türk-İş bu maddeyle sendikalı işyerlerinde taşeron işçisi çalıştırılmasını sınırlandırmayı, var olan taşeron işçilerinin de sendikalara üye olabilmelerini sağlamayı hedeflemiştir. Aslında Türk-İş’e bağlı sendikaların talep ve ısrarlarıyla hazırlanan madde, toplu sözleşme taslağında yer almış ancak hükümet tarafından kabul edilmemiştir.⁸

Ayrıca ilgili madde Türk-İş’e bağlı sendikaların işyeri toplu sözleşme taslaklarında da yer almıştır. Ancak şunu da belirtmek gerekir; taşeron işçisi çalıştırmayı sınırlayan bu madde, ciddi bir işveren muhalefetiyle karşılanmış ve çok az işyerinde başarı sağlanmıştır. Örneğin Petrol-İş, 1993 yılı toplu sözleşme döneminde örgütlü olduğu bütün işyerlerinde bu maddeye ilişkin çaba harcamış ancak yalnızca üç işyerinde başarılı olabilmmiştir. Buna göre, Birleşik Alman İlaç fabrikasının sözleşmesinde, kapsam dışı personel tanımı daraltılarak sendika kapsamı genişletilmiş, Eczacıbaşı ve Corro-Coat fabrikalarının sözleşmelerinde de müteahhit işçi çalıştırılması sınırlandırılmıştır(Petrol-İş, 1995(b):155-171).

Kristal-iş Sendikası Toplu İş Sözleşmesi Daire Müdürü Can Şafak, sözü edilen yıllarda toplu sözleşme görüşmelerinde işverenlerin yaklaşımlarını şöyle anlatmaktadır:

TİS kapsamının genişletilmesi için yani sendikaya üye olmayan ustabaşı, teknisyen, büro memurlarının sendikaya üye olmaları, kapsam içine dahil olmaları için 1980'lerden beri uğraştık. Örneğin 12 Eylül'den sonra ilk sözleşmemizi 1985'de yaptık ve o taslağımıza, kapsamı daraltan madde

⁸ Türk-İş Kamu Koordinasyon Kurulu, 1995 yılı kamu sözleşmelerinde, Türk-İş üyesi sendikaların tüm itirazlarına karşın, bu maddenin uygulanamayacağı düşüncesiyle ilgili maddeyi taslaktan çıkarmıştır(Petrol-İş, 1995:134-174).

koyduk. Ama bu maddeyi hiçbir zaman geçiremedik. Kapsam maddesi sendikaların başarı elde edemediği alanlardan birisi oldu. Çünkü aslında TİS' deki en önemli madde kapsam maddesi, ücretten de önemli bir madde. Kapsam maddesiyle, barikatlar kuruluyor, bizim taraf öbür taraf diye. Taraflar belirleniyor işveren ve sendika arasında. Örneğin ücret, hem işçi hem işveren açısından telafi edilebilir şeydir. Bugün az olur, yarın çok. Ama bu kapsam maddesini bir kere verdiniz mi o kesim, işçi sınıfının tarafına geçip orada mücadele etmeye başladığında bir daha bunun geri dönüşü olmaz. Bu yüzden işveren hepsinden çok bu maddeyi önemsiyor. Grev yaptığımız dönemde bile bu maddede ilerleme sağlayamadık. 1989 ve 1991 grevinde bu maddelerden vazgeçmek zorunda kaldık.

(C. Şafak, sözlü görüşme, 20 Mayıs, 2013)

Çalışmamızın buraya kadar olan bölümünde 1990'lı yıllarda sendikaların iç örgütlülüğü büyütme çabalarını ve bu anlamda toplu sözleşmeleri araç olarak kullanmalarını aktarmaya çalıştık. Buradan hareketle günümüzde oluşan örnekleri incelemekte yarar var.

Bu konuda verilebilecek bir örnek Birleşik Metal-İş'dir. Sendika, toplu sözleşmeler aracılığıyla ve var olan işyerlerinde taşeron işçilerini üye yaparak iç örgütlülüğünü büyütülmektedir:

2003-2008 yılına kadar % 40 civarında üye artışımız var. Bir dönem örgütlü olduğumuz işyerlerinde taşeron işçilerinin kapsam içine alınmasını gündeme getirdik ve sonuç aldığımız yerler de oldu. Bunlar büyüyen şeyler oldu.

(A. Savaş, sözlü görüşme, 24 Mayıs, 2012)

Birleşik Metal-İş Sendikası, sözü edilen dönemde, örgütlü olduğu işyerlerinde taşeron işçilerinin kapsam içine alınması için etkinlik göstermiştir. Bunun sonucu; 8 işyerinde taşeron işçilerinin toplu sözleşmeden yararlanmasını sağlamış, 11 işyerinde ise taşeron işçilerinin büyük bölümünü sendikaya üyesi yapmıştır (Birleşik Metal-İş, 2007:240-259).

Bu konuda verilebilecek başka bir örnek de Petrol-İş'dir. Aslında sendikanın 1990'lı yıllardaki müteahhit işçi örgütlenmesi etkinliğini sürdürdüğü de söylenebilir. Petrol-İş Gebze Şube Başkanı, toplu sözleşme kapsamını genişleterek büyümelerini şöyle anlatmaktadır:

Örgütlü olduğunuz yerde, iç örgütlülüğünüzü tamamlamazsanız, kapsamanızı genişletmezseniz dış örgütlenmenin çok fazla esprisi olmadığını bilirsiniz. Mesela benim de geldiğim işyerinde, bütün birimler sendikalıdır ve kapsam içidir. Formellerden, makine mühendisine, elektrik mühendisinden

sağlıkçısına, kapı görevlisinden muhasebedekilere, yemekhane ve temizlik servisine kadar hepsi bizde örgütlüdür. Şimdi biz bu kültürden geldiğimiz için bunun üzerinden yürümek istedik. Kısmen başarılı da olduk. Mevcut işyerlerimizde, % 10'nun üzerinde bir büyümeyi böyle sağladık. Şimdi bizdeki geçici işçiler dahi sendika üyesidir ve toplu sözleşmeden yararlanırlar.

(S. Akyüz, sözlü görüşme, 31 Mayıs, 2012)

4.4.1.2. Üyeleri Harekete Geçirmek için Oluşturulan Mekanizmalar

İç örgütlülüğün sağlanması için önemli bir yöntem de işyerlerinde ve sendikanın karar organlarında üye katılımına ve farklı çıkarların temsiline olanak verecek bir anlayış ve yapılanmayı geliştirmektir(Urhan, 2005:241).

Sendikanın olabildiğince çok sayıda üyesinin sendikal faaliyete katılmasını ve sorumluluk üstlenmesini sağlaması, hem iç örgütlülüğü güçlendirecek hem de yeni örgütlenme alanlarında sorumluluk alacak kadroları yetiştirecektir. Çünkü örgütsüzleri örgütlemenin ilk adımı sendikalaşmış olanları örgütlemektir. Sendikalı işçiler, örgütsüz kesimleri geleceklerinin sendikal harekette olduğu konusunda ikna etmede önemli bir rol oynayabilirler(Hanley ve Holland, 2004:75; Fletcher,2003:12). Dahası tüm sendikal *çalışmalarda üyelerin etkinleştirilmesi ve karar organlarına üyelerin iradesini yansıtacak sendika içi yapılanmaların varlığı, sendikal demokrasinin gelişmesine katkı sunacaktır.*

Bölümde, sendikaların üyelerine yetki ve sorumluluk vermeye yönelik oluşturdukları sendika içi yapılanmalara yer verilecektir. Sendikaların krizden çıkış arayışları kapsamında değerlendirebileceğimiz bu örnekler, işyerlerinde komiteler kurmak ve kadın komisyonları oluşturmak başlıklarıyla ele alınacaktır.

4.4.1.2.1. İşyerlerinde Komiteler Kurmak

İşyeri komiteleri ya da *işyeri konseylerinin* Türkiye sendikal hareketinin 1980'lere kadar olan tarihinde önemli bir yeri vardır. Üyelerin sendikal etkinliklere katılımının önemli bir aracı olan komiteler aynı zamanda üyelerin iradesinin karar organlarına yansımalarının da araçlarıydı. Genel olarak bakıldığında sendikalar artık *işyeri komiteleri* gibi mekanizmalara başvurmamaktadırlar. Bunun için günümüzde ortaya çıkan sayılı örnekleri incelemek, bu mekanizmaların sendikalara katkısını

görmek açısından önemlidir. Ama öncesinde 1960-1980 yıllarında, sendikalar içinde yaygın olan *işyeri komitelerinin* çalışmalarına değinelim.

İşyeri komiteleri, 1960-80 arasında işçi hareketinin ve grevlerin yükseldiği bir dönemin ürünü olarak ortaya çıkmış ve sendika içi demokrasinin geliştirilmesinin bir aracı olarak görülmüştür. *İşyeri komiteleri* kimi sendikaların tüzüklerinde çalışmaları, görev ve sorumlulukları tanımlanacak şekilde yer almıştır. Buna göre *işyeri komitelerinin* sendika genel merkezini denetlemek, gerekli gördüğü takdirde yöneticileri genel kurulu beklemeden görevden çağırmak, toplu sözleşmelerde her türlü belirleyici karara sahip olma gibi sorumlulukları vardı(Aslan, 1998:158).

Genel olarak işyerlerinde, 10 işçiye bir komite kurularak oluşturulan *işyeri komiteleri*, işyerlerindeki sendikal çalışmaların yürütülmesinde, fabrika işgallerinde, grevlerde, çeşitli eylemlerde önemli rol oynamışlardır. Sözü edilen komitelere verilebilecek örneklerden biri, Yeraltı Maden-İş Sendikası'nın bünyesindeki komitelerdir(Uygur, 1999:31):

"İşçiler işyerlerinde yirmişer, onar kişilik komitelerde örgütlüydü. Bunların ismi "konsey"di. Üretim bölgelerine göre ayrılmışlardı ve sözcüleri vardı. Kendi yaşamlarıyla, işyerindeki çalışmayla, çevredeki olaylarla ve ülkedeki yaşanan olaylarla ilgili her konuyu orada konuşabiliyor, tartışabiliyorlardı. Bunları sözcülerin bir araya geldiği üst işçi konseyinde, ortak sorun haline dönüştürüp çözümler üretiyorlardı. Açık söylemek gerekirse böyle bir çalışmanın sonunda büyük bir işletmenin yönetimini çekip çevirebilecek, yönlendirebilecek, ürettikleri ürünün dağıtım alanına bile müdahale edebilecek bilgiye, beceriye ve örgütlülüğe sahip oluyorlardı. Örneğin karaborsaya müdahale ediyorlardı. Toplu sözleşmelere işyerlerindeki üretim, yatırım, teknolojinin belirlenmesinde söz ve karar sahibi olabilecekleri "işyeri işletme komiteleri" kurulması istemini koyuyorlardı. Öyle ki bazen işletmenin bütün yönetimi terk edip gidebiliyor, ama onlar işletmeyi sürdürüyorlardı."

Ne var ki *işyeri komiteleri* etkinliğini 12 Eylül'le birlikte yitirmiş, *1989 Bahar Eylemleri* dönemindeyse işçi hareketinin yükselmesine bağlı olarak yeniden gündeme gelmiştir. Bu dönem bazı sendikalar da işyeri komitelerine yeniden işlerlik kazandırmak istemişler ancak bu yönelim çok uzun sürmemiştir(Aslan, 1998:159).

Günümüzde ise, işyeri komitelerini etkin olarak kullanan sendikalardan en bilineni Birleşik Metal-İş'tir. Sendika, 1999 yılında, işyerlerindeki örgütlülüğünü

güçlendirmek amacıyla işyeri komiteleri oluşturmaya başlamış, 15. Genel Kurulu'nda da işyeri komiteleri kurulmasını kararlaştırmıştır(Birleşik Metal-İş, 2000:325). Sendikanın Gebze Şube Başkanı, işyeri komitelerinin çalışma biçimini şöyle anlatmaktadır:

Örgütlü olduğumuz işyerlerinde komitelerimiz var. Eğer o fabrikada bir sorun varsa temsilci arkadaşlarımız komiteyi toplayarak fikir alışverişinde bulunuyor. Komite yönetmeliğimiz çerçevesinde bölüm bölüm arkadaşlar seçiliyor. Oluşan komitenin bir bölümü eğitimden, bir bölümü basın-yayın işlerinden, bir bölümü de örgütlenmeden sorumlu. Örgütlenme sorumlularının görevi fabrikada örgütlülüğü sağlamak, yeni gelen işçiyi temsilcilere götürmek ve tanıştırmak. Basın yayınlı sorumlu olan arkadaşlar, fabrikada bir haber varsa temsilciler vasıtasıyla şubeye bildiriyorlar. Toplu iş sözleşmesi dönemlerinde bu komiteyi biraz daha genişletip TİS komitesi yapıyoruz... Eskiden Maden İş'te kısım komiteleri olarak vardı bu model. Bizim de oradan geliyor. İşyeri komitesi, fabrikada temsilcilerin eli ayağı oluyor. Bunu oturtmak kolay olmadı tabii. Şimdi komiteler sayesinde biraz daha çalışıyorlar, insanlar sorumluluk alıyor, bazen yarışıyorlar.

(N. Aydın, sözlü görüşme, 30 Mayıs, 2012)

İşyerinden doğru örgütlülük bilincinin gelişmesi, sendikasız işçilerin örgütlenmesinde "*işçiden işçiye yapılan örgütlenme*" yönteminin kullanılmasını da sağlamaktadır(Köstekli, 2003(a):73). Birleşik Metal-İş, işyeri komitelerinde yer alan üyelerini, farklı işyeri örgütlenmelerine katmaktadır:

İşyeri temsilcilerimiz örgütlenme çalışmalarında yer alıyorlar, katmaya çalışıyoruz. Bosch örgütlenmesinde bu bölgedeki iki işyerimizin temsilcilerinden son derece yararlandık. Yararlanmanın ötesinde işin içindeler. Yani işyeri temsilcisi işin içinde başından beri var, bizim burada ekibin içerisinde.

Savaş, sözlü görüşme, 24 Mayıs, 2012)

Görüldüğü gibi, sendikal bilincin gelişmesine katkı sunan *işyeri komiteleri*, yeni üye kazanacak örgütçülerin yetişmesine de olanak sağlamaktadır. Dahası farklı işkolundaki bir sendikanın örgütlenme çalışmasına katkı verebilecek bir sınıf duyarlılığını geliştirebilmektedir. Petrol-İş Sendikası Bursa örgütlenme sorumlusu, örgütlenme çalışmalarına Birleşik Metal-İş'in katkısını şöyle anlatmaktadır:

Birleşik Metal'in en son örgütlendiği bir işyeri vardı. Bu firma İnegöl'de bizim örgütlenme çalışması yürüttüğümüz fabrikayla aynı gruptaydı. Buradaki temsilci arkadaşlardan bizim örgütlenme çalışmamız için direk

yardım alabiliyoruz. Örneğin, o temsilciyi o fabrikaya götürdük, oradaki işçilerle tanıştırap nasıl örgütlendiklerini nasıl deneyim yaşadıklarını birbir anlattı. Çok etkili oluyor tabii. Dayanışma çok iyi bu konuda.

(V. Çiftçi, sözlü görüşme, 24 Mayıs, 2012)

Özetlemek gerekirse *işyeri komiteleri*, sendikanın üyelerini etkin kılması, sınıf bilincini güçlendirmesi ve sendika içi demokrasinin gelişimine katkısı sebebiyle iç örgütlülük açısından önemli bir araçtır. Aslında *1980 sonrasında sendikaların üye katılımını zayıflatan fazla merkezîyetçi yapılara dönüşmesi, bu araçları kullanmaktan uzaklaşmalarıyla da hızlanmıştır*. Bu nedenle işyeri komiteleri için sendikal krizi tersine çevirmeye yönelik arayışların kimi yanıtlarını taşıdığı söylenebilir.

4.4.1.2.2. Kadın Komisyonları Oluşturmak

Türkiye’de sendikaların kadın üyeleriyle ilişkileri, kadınların sendikalarda temsili ve kadınlara yönelik özel bir politika geliştirilmesi *hep sorunlu bir alan* olmuştur. Bu yaklaşımın sonuçları, sendikal kriz tartışmalarına da yansımıştır. Gerçekten sendikal krizin nedenlerinden biri olarak sendikaların bu alanın temsiline yönelik politika oluşturmamaları ve sendika içi yapılanmalara gitmemeleri görülmektedir. Günümüzde genel olarak sendikaların kadın üyelerine yönelik stratejilerinin olduğu söylenemez. Ancak bununla ilgili bazı sendikaların arayışları ve adımlarından bahsedilebilir.

Bu çerçevede oluşan örnekleri; kadın çalışmalarına tüzük ile güvence getirme, sendikalar bünyesinde kadın komisyonları kurma, kadın üyelere yönelik eğitim çalışmaları gerçekleştirme ve toplu sözleşmeleri toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifiyle hazırlama kapsamında değerlendirilebiliriz.

Bu konuda verilebilecek örneklerden en bilineni Petrol-İş’tir. *Sendika 26. Genel Kurulu’nda* tüzük değişikliğine giderek kadın çalışmasına yönelik çeşitli kararlar almıştır. Buna göre sendikanın görev ve yetkileri, kadın-erkek eşitliğini savunmak, bu eşitliğin inşası için evde, işyerinde ve sendikada gereken her türlü önlemin alınması ve uygulanması için çaba harcamak, bu amaçla kadın büroları ve komisyonları kurmak, kadına yönelik evde, işyerinde ve sendikada her türlü şiddete

karşı mücadele etmektir. Ayrıca sendika, kadına yönelik cinsel taciz, mobbing ve şiddet uygulanmasını disiplin cezaları kapsamına almış ve bu konuda “*kadının beyanı esastır*” düzenlemesi getirmiştir(petrol-is.org.tr, 02.05.2013).

Petrol-İş’in genel eğitim programı içinde “*Toplumsal Cinsiyet*” başlıklı eğitimleri vardır. 2009’dan bu yana süren eğitimler, hem kadın üyelere hem de erkek üyelere verilmektedir. Sendikanın toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı yaklaşımını toplu iş sözleşmelerinde de görmek olanaklıdır. Sendika, kimi işyerlerinin toplu sözleşmesinde “*eşdeğerde işe eşit ücret*” maddesinin yer almasını sağlamıştır. Dahası sendikanın Süperlas işyeriyle imzaladığı 14.12.2011 tarihli toplu sözleşmesi, bu konuda Türkiye’deki *ilk örneği* oluşturmaktadır. Sözleşmede şu madde yer almıştır(Petrol-İş Kadın Dergisi, 2011:11):

“İşveren işyerinde,

Türkiye’nin taraf olduğu Uluslararası Sözleşmeler, T.C Anayasası ve yasal mevzuat gereği, kadın erkek eşitliğine ilişkin düzenlemelerin yaşama geçirilmesi için gerekli tedbirleri alır. Buna yönelik olarak sendika ile ortak, işyerinde cinsiyet ayrımcılığının önlenmesine ilişkin eğitim vb gibi çalışmalar yapar. Çalışan kadınlara yönelik olası, fiziksel, psikolojik, sözel ve cinsel her türlü taciz ve şiddetin önlenmesi için işyerinde gerekli önlemleri alır. Kadın ve erkekler arasında fırsat eşitliğini sağlayacak, mesleki eğitim ve kariyer ilerlemesi olanaklarından kadın çalışanların yeterli biçimde yararlanması için gerekli tedbirleri alır. Kadın ve erkek çalışanlar arasında ücret eşitliğinin temini için, eş değerde işe eşit ücret prensibini esas alır.”

Ayrıca sendikanın 2003 yılında yayınlamaya başladığı “*Petrol-İş Kadın Dergisi*” ismiyle aylık dergisi vardır. Derginin içeriği kadınların sendikal hareketin içinde daha fazla yer almaları perspektifi üzerinden oluşturulmaktadır. Dergide, dünyadan ve Türkiye’den emek ve kadın konulu haberlerin yanı sıra sendikal hareketin tarihi, kadınların hukuki hakları, sağlık, psikoloji, mutfakla ilgili pratik bilgilere yer verilmektedir. Dergi, sendika üyelerinin eşleri ve kadın üyeleri kadar emek hareketini takip eden kadınlar içerisinde de ilgi görmektedir(Petrol-İş, 2011:332).

Kadın üyelere yönelik sendika içi yapılanmalara verilebilecek örneklerden biri de Sosyal-İş’tir. Sendika 2012 yılı 13. Genel Kurulu’nda, “*Sendikanın Amaç ve İlkeleri*” başlıklı maddeye, “*kadına yönelik her türlü şiddet, ayrımcılık ve sömürüye*

karşı toplumsal cinsiyet eşitliğini esas alarak mücadele etmek ve politika üretmek” cümlesini eklemiştir. Ayrıca tüzükte sendika bünyesinde “*kadın komisyonları*” oluşturulması da düzenlenmiştir(Sosyal-İş, 2012:3-6). Kadın komisyonları kurma çalışmaları süren sendika, sendika dergisi bünyesinde bir kadın eki yayınlamaktadır.

Bu konuda verilebilecek diğer örnekler, Birleşik Metal-İş ve Tek Gıda-İş sendikalarıdır. Birleşik Metal-İş’de 1998 yılından bu yana kadın komisyonları yönetmeliği çerçevesinde kadın komisyonları oluşturulmuştur. 2008’den bu yana etkin olan kadın komisyonları, sendikanın örgütlü olduğu her işyerinden temsilci seçilmesiyle oluşturulmuştur(Sosyal-İş Kadın, 2012:5).

Tek-Gıda İş Sendikası’nda ise, 2011 yılından bu yana etkin bir kadın çalışmasından söz etmek olanaklıdır. Gerçekten sendika iki yıl içinde, kadın üyelerinin bulunduğu 20 şubede kadın komisyonlarını oluşturmuştur. Ayrıca sendikanın 2013’de Bursa’da açtığı “*Kadın Bürosu*”, ülkemizde kadın işçileri örgütleme hedefiyle açılan *ilk temsilciliktir*(tekgida.org.tr, 15.07.2013).

Ancak şunu da belirtmek gerekir ki; kadın politikası oluşturma kapsamındaki bu olumlu örnekler, konfederasyonlara yansımamıştır. Kuşkusuz bu durum genel olarak sendikalarda etkin bir kadın politikasının olmamasıyla da ilişkilidir. Örneğin, Türk-İş bünyesinde 1990’lı yıllardan başlayarak sendika uzmanlarından oluşan bir *kadın işçi bürosu* vardır. Ne var ki büro, konfederasyonu temsilen yalnızca çeşitli toplantılara katılmakta ve eğitimler düzenlemektedir(Ulutaş ve Pala, 2012;297).

DİSK’de ise, 2005 yılından bu yana belli başlı sendikalardan kadınların katıldığı *Ankara ve İstanbul kadın komisyonlarından* söz edilebilir. Bu komisyonların hedefleri arasında sendikaların karar mekanizmalarında kadınların söz ve karar sahibi olmasını sağlamak, DİSK tüzüğünü toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifiyle yeniden düzenlemek, işyerlerindeki kadınlarla buluşmak ve kadınları örgütlemek, kadınların eğitim ve örgütlenme çalışması için konfederasyondan maddi ve manevi destek almak yer almaktadır(Ulutaş ve Pala, 2012;298).

Ayrıca Sendikal Güç Birliği Platform’u içerisinde olan sendikaların kadın temsilcileri, 2011 yılında *SGBP Kadın Koordinasyonu*’nu oluşturmuştur.

Koordinasyon bileşenleri 8 Mart'ın resmi tatil olması talebiyle ve işyerlerinde şiddete ve mobbinge karşı çeşitli kampanyalar düzenlemiştir. 8 Mart kutlamalarını birlikte örgütleyen koordinasyon, sendikalaşma mücadelesi veren ve direnişte olan işyerlerine ziyaretler gerçekleştirmekte, kadın emeği konulu çeşitli atölyeler düzenlemektedir(sendikalgucbirliği.org, 01.07.2013).

4.4.1.3. Sendikal Bilinci Pekiştiren Çalışmalar Gerçekleştirmek

Sendikalar, üyelerinde sınıf bilincinin gelişmesi ve sendikal kültürün yaratılması hedefiyle çeşitli araçlardan yararlanırlar. Bölümde, ülkemizde bu konuda çabaları olan sendikaların oluşturdukları örnekler incelenecektir.

- **Örgütlenme Odaklı Eğitim Çalışmaları:** Sendikal eğitim dar anlamıyla sendika üyesi işçilerin sendikal örgütlenme, ekonomik gelişmeler ve siyasal düzenlemeler konularında bilgilendirilmesini hedefleyen etkinliklerdir(Calgav, 1999:98-99). Türkiye'de sendikalar eğitimi, genel etkinliklerinin bir parçası olarak farklı düzeylerde gerçekleştirmektedirler. Konumuz açısından, *sendikaların iç örgütlülüklerini güçlendirme ve örgütlenmeye katkı sunacak üyeler yaratma perspektifiyle yapılan eğitimler önemlidir.* Çünkü bu perspektifle yapılan sendikal eğitimler, işyerinde sendikal sorunların çözümünde, yeni üye kazanılmasında, örgütlenme etkinliklerinde, toplu sözleşmelerin yapılmasında, temsilcilerin ve üyelerin daha etkin olmalarını, özgüvenlerinin ve sendikaya bağlılıklarının artmasını sağlar. Böylece işyerindeki örgütlülük daha fazla katılım, destek ve kadro ile güçlendirilmiş olur(Urhan, 2005:238).

Örneğin, Birleşik Metal-İş eğitimlerini, *temsilci, genç işçi eğitimleri, uluslararası eğitimler ve fırsat eğitimleri* başlıklarıyla gerçekleştirmektedir. Eğitim konularını ise sendikal hareketin tarihi, sendikal yaklaşımlar, sendika içi demokrasi, kapitalizm ve krizler gibi konular oluşturmaktadır. *Örgütlenme* ise sendikanın eğitim programında başlı başına bir konu olarak ele alınmaktadır. Sendika, örgütlenme konulu eğitimler üzerinden üyelerini örgütlenme etkinliklerine daha fazla katmayı hedeflemektedir. Ayrıca örgütlenme konulu eğitim programını “*Örgütlenme Üzerine Notlar*”, “*İşyeri Temsilcisine Notlar*” gibi çeşitli kitapçıklarla desteklemektedir.

Fotoğraf 1: Birleşik Metal-İş Sendikası'nın Örgütlenme Faaliyetinde Kullandığı Kitaplardan Örnekler



Kaynak: Birleşik Metal-İş Sendikası.

Birleşik Metal-İş Örgütlenme Daire Başkanı, sendikal eğitime bakışlarını şöyle açıklamaktadır:

İşçi sınıfı bilincinin ve ideolojisinin gün geçtikçe işçiler üzerinde etkisini kaybettiğini düşünüyoruz. Bunun sendikalar ve sınıf örgütleri tarafından işçilere tekrar kazandırılabilmesi gerektiğini düşünüyoruz. Eğitim çalışmalarımızda temelde buna dikkat ediyoruz...

(Ö. Atar, sözlü görüşme, 24 Mayıs, 2012)

Sendikanın bu perspektifle yaptığı eğitimlere 2007-2011 yıllarında 6133 üyesi katılmıştır (Birleşik Metal-İş, 2011:377). Ayrıca sendika, bu yaklaşımının bir sonucu olarak 2012 yılında ırkçılık ve şovenizm konulu eğitimler yapmaya başlamıştır. Sendikanın "*Her Türü Dışlanmaya ve Şovenizme Son*" başlıklı eğitim programı, işyeri temsilcilerine ve üyelerine yönelik yapılmaktadır. Eğitim programı çerçevesinde, "*faşizm, milliyetçilik, ırkçılık, şovenizm ve yabancı düşmanlığı*" gibi konularda üyelere tarihsel ve güncel bilgiler verilmekte, çalışma grupları oluşturularak işyeri temsilcilerinin ırkçı yaklaşımlara karşı işyerlerinde neler yapabilecekleri tartışılmaktadır (Birleşik Metal-İş, e-posta, 23 Mayıs 2013).

Bu konuda verilebilecek bir başka örnek Petrol-İş'tir. Sendika eğitim programını üyelerini sendikal çalışmalarda etkin kılma hedefiyle oluşturmaktadır:

Eğitimlerdeki temel amacımız, her üyeyi sanki pratisyen hekim düzeyinde temel bilgiler ile donatmak. Yani kendisine başvurulduğunda ilk cevabı verebilen, derinlemesine bilgi gereken noktalarda ise nereye yönlendireceğini bilen bir temel birikimin olmasını sağlamaya çalışıyoruz. Bu noktada ise eğitim konularımızı, temelde sistemi anlatan, işçi sınıfı tarihini içeren konular

oluşturuyor. Ayrıca toplumsal cinsiyet ve kürsüyü kullanmayı içeren eğitim konularımız da bulunuyor.

(E. Kaplan, sözlü görüşme, 23 Nisan, 2012)

Petrol-İş 2001 yılında, sendikanın iç dinamiklerini harekete geçirmek ve etkin üyeler yetiştirmek hedefiyle "*örgütlenme eğitimi*" yapmaya başlamıştır. Günümüzde bu eğitim programı, içeriği ve araçları yenilenerek "*aktif üye eğitimi*" ismiyle sürdürülmektedir. Bu programa katılımcı seçimi, şubeler tarafından özellikle genç üyeler gözetilerek yapılmaktadır. Ayrıca katılımcı belirlenmesinde "*karşı cins kotası*" uygulanmaktadır. Program üç kademeli ve elemeli olarak uygulanmaktadır. Buna göre, programının birinci aşamasında katılımcılar üç günlük tamamen "*interaktif*" eğitim modellerini içeren bir eğitimden geçmektedir. Bu eğitimin sonunda eğitimci tarafından verilen "*ödevleri*" yerine getirenler, ikinci kademe eğitime çağrılmaktadır. Eğitimin ikinci ve üçüncü aşamaları ise ikişer gün sürmektedir. Programda sendikacılık tarihi, ekonomi, çalışma yaşamı, örgüt içinde ve ülkede demokrasi gibi konular hakkında bilgiler verilirken toplum karşısında konuşabilme, ortak üretim yapabilme, özgüven, hoşgörü gibi konularda da pratik çalışmalar yapılmaktadır. *Aktif üye programı* kapsamında yapılan grup çalışmalarında ise şu konular "*interaktif*" şekilde işlenmektedir(Petrol-İş, 2013:1):

- Sendikal faaliyetlerde aktif çalışacak üyelerin temel özellikleri neler olmalıdır?
- İşyerinde sendikasız çalışanların(yüklenici, taşeron) sendikalaşması için bir program hazırlanması.
- Toplu iş sözleşmesi sürecine hazırlanma.
- Fabrikanızın bulunduğu bölgede sendikasız ve sendikalı işçilerin ortak sorunlarına karşı, ortak hareket edebildiği düzenli işleyen bir sistem nasıl kurulur?
- Bir mitingi nasıl organize edebiliriz?
- İşçi sınıfı olarak siyasi partilerden hangi taleplerde bulunmalıyız ve bu taleplerin nasıl takipçisi olacağız?

Sendikanın, 2008-2011 yıllarında aktif üye eğitimini tamamlayan 443 üyesi bulunmaktadır(Petrol-İş, 2011:292- 303). Bunun yanında sendikanın "*Örgütlenme*

Çalışmaları için Öneriler” başlıklı bir kitapçığı vardır. Sendika bu kitapçıkla üyelerine örgütlenme çalışmalarındaki hedef alanlarını ve örgütlenme politikasını anlatmayı ve üyelerini örgütlenme çalışmalarına daha fazla katmayı hedeflemiştir.

Kristal-İş Sendikası'nın eğitim programı da bu konuda bir başka örneği oluşturmaktadır. Sendika eğitim programının içeriğini üyelerinin *"niteliksel"* gücünü artırma perspektifiyle oluşturmaktadır. Bu programlar içinde yer alan *"gönüllü eğitim"* ise özellikle dikkat çekicidir. Çünkü sendika, eğitim izni dışında ve gönüllük temelinde katılımı hedefleyen bir program geliştirmiştir. Temel sendikal bilgilerin anlatıldığı bu eğitim programı film gösterimleriyle de desteklenmektedir. Sendikanın 2008 yılında Bursa'da gerçekleştirdiği bu eğitime, örgütlü olduğu işyerlerinden 100'den fazla *"gönüllü"* işçi katılmıştır(Kristal-İş, 2012:199-201).

-Sendikal Bilinci ve Aidiyeti Güçlendiren Etkinlikler: Güçlü bir sendika, güçlü bir kimlik ve dayanışan bir örgüt oluşturabilmenin en önemli araçlarından biri, üyelerin ve ailelerinin yan yana gelebilecekleri çalışmalar organize etmektir (Rondeau, 2004:68). Başka bir deyişle sendikayı güçlendirmek, üyelerin ailelerine de yer veren araçlarla olanaklıdır. Sendikaların eğitim programlarının yanında basın-yayın araçlarını kullanmaları, her türden sendikal toplantılar ve etkinlikler gerçekleştirmeleri, üyelere sendikal kültürün oluşmasının araçlarıdır.

Örneğin Petrol-İş Sendikası, 2000 yılından günümüze üyelerinin ilkokuldaki çocukları için *"Gökkuşluğu"* isimli aylık bir dergi yayınlamaktadır. Böylelikle sendika üyelerinin aidiyet duygusunu yalnızca kendileriyle değil aileleriyle birlikte geliştirmeyi hedeflemektedir. Dergide, çocukların yaratıcılıklarını geliştirmeyi amaçlayan konulara ve okuldaki eğitimlerine katkı sunacak ders notlarına yer verilmektedir:

Çocuk dergimiz çocuğun ismine gider. Hatta o çocuklar resim gönderdiğinde resimlerinin yanında karikatürlerini yaparız. O bilgilerin içinde İngilizcesinden tutun fıkrasına kadar çocuklara hitap eden her şey var.

(S. Akyüz, sözlü görüşme, 31 Mayıs, 2012)

Fotoğraf 2: Petrol-İş Sendikası Gökkuşuğu Çocuk Dergisi ve Petrol-İş Kadın Dergisi.



Kaynak: Petrol-İş Sendikası.

Ayrıca dergide, “Sendika Okulu” ismiyle sendikalara ilişkin bilgilerin yer aldığı bir bölüm bulunmaktadır. Sendikanın, örgütlenme çalışmalarında etkin kullandığı diğer bir araç ise 2003 yılından bu yana yayınladığı aylık kadın dergisidir. Kadın üye oranının % 6 olduğu sendika, dergi aracılığıyla hem sendika üyesi kadınlara hem de üyelerinin eşlerine özel olarak seslenmektedir (Petrol-İş, 2010(a):148-149):

Özellikle kadın ve çocuk dergisi çok takip ediliyor. Yani 500 üye varsa 1000 tane dergi geliyor. Biz de üye olmayan hedefteki işçi kesimine ulaştırıyoruz. Örneğin İnegöl’de kadın dergisi çok ilgi gördü. Bu işyerini örgütlemeye kullandık dergiyi. Yine çocuk dergisi hem üyelerimizin çocukları içinde, hem de bazı okullarda çok ilgi görüyor. Okullara da veriyoruz. Hatta bazı okullar istiyor, sürekli bize gönderin diye...

(V. Çiftçi, sözlü görüşme, 24 Mayıs, 2012)

Bunların yanında Petrol-İş Sendikası’nın üyeleri ve ailelerine yönelik düzenlediği ; “Kadın Üreme Sağlığı” panelleri, “Anlatılan Bizim Hikayemiz” başlıklı kadın öyküleri yarışması, futbol ve voleybol turnuvaları, tiyatro gösterimleri, üyelerinin çocuklarına yönelik düzenlediği resim yarışmaları, üyelerinden oluşturduğu halk oyunları ekipleriyle çeşitli yerel festivallere katılması sendikal

kültürü ve dayanışmayı güçlendirmeyi hedefleyen etkinlikleridir(petrol-is.org.tr,15.07.2013).

Bu konuda verilebilecek örneklerden biri de Birleşik Metal-İş'dir. Sendika, her yıl “dostluk ve dayanışma turnuvaları” düzenleyerek üyeleri arasında dayanışma kültürünü yaratmaya çalışmaktadır. Sendika, üyelerinin çocuklarına yönelik öykü, resim, şiir yarışmaları düzenlemekte, çocuk şenlikleri organize etmekte, üyelerine yönelik işçi sağlığı ve iş güvenliği seminerleri yapmaktadır(birlesikmetal.org, 15.07.2013). Ayrıca Birleşik Metal-İş dergisinin bir bölümü "Atlıkarınca" ismiyle çocuk eki olarak yayımlanmaktadır. Sendika, bu çocuk eki aracılığıyla, üyelerinin çocuklarının sendikayı tanımalarını ve sendikaya bağlılıklarını güçlendirmeyi amaçlamaktadır.

Fotoğraf 3: Birleşik Metal-İş Sendikası Atlıkarınca Çocuk Eki ve Kemal Türkler II. Çocuk Şenliği Afışı



Kaynak: Birleşik Metal-İş Sendikası

Tüm bu örnekler üzerinden diyebiliriz ki; sendikaların üyelerine yönelik eğitim çalışmaları, yayımları, etkinlikleri iç örgütlülüğü güçlendirmenin önemli araçlarıdır. Sendikal kültürü ve dayanışmayı büyüten bu çalışmalar, örgütlülüğü büyütecek kadroların yetişmesine de olanak sunmaktadır.

4.4.2. Sendikaların Dış Örgütlülüğü Artırmak için Geliştirdikleri Yöntemler

Bölümde, Türkiye'de sendikaların yeni üye kazanmak için geliştirdikleri stratejiler ve kullandıkları araçlar incelenmeye çalışılacaktır.

4.4.2.1. Sendikal Örgütlenmede Stratejik Davranmak

Sendikaların örgütlenme eğilimlerindeki değişimi gösteren unsurlardan biri, işkolundaki stratejik alanları, bölgeleri ya da işyerlerini belirlemeleri ve bu alanlara yönelik örgütlenme çabasında olmalarıdır. Çünkü sendikal krizi aşılması için sendikaların başvurdukları ilk yöntem, "hareket eden her şeyi örgütlemek" olmuştur. Bu yaklaşım, sendikaların yaşadığı "kan kaybını" geçici olarak hafifletmiş ancak sendikal hareketteki gerilemeyi durduramamıştır (Willoughby, 2004:47).

Sendikalar, işçinin kediliğinden sendikaya üye olmak için başvurmasını beklemek ya da bir işyerini örgütlemek yerine, etkinlik gösterdikleri işkolunda büyümeyi hızlandıracak alanlara yönelmelidirler. Bu nedenle örgütlenmede stratejik alanlara yönelen sendikaların oluşturduğu örnekler önemlidir. Çalışmamızda sendikaların örgütlenmede stratejik davranmaları iki başlık altında incelenecektir. Bunlardan ilki sendikaların örgütlenmede, hedef alan belirlemeleri ve örgütlenme etkinliklerini bu alanlarda yoğunlaştırmalarıdır. Diğeri ise sendikaların hedef işyerlerini örgütleyebilmek için geliştirdikleri "gizli" örgütlenme yöntemleridir.

- Örgütlenmede Hedef Belirlemek: Örgütlenmede strateji, başarı sağlayacak yolları belirlemeyi anlatmaktadır. TÜMTİS'in UPS örgütlenmesi de örgütlenmede hızla büyüme sağlayacak alanlara yönelmenin önemini gösteren bir örnektir:

Bizim örgütlenmedeki kalbimiz ve hedef alanımız İstanbul'dur. İstanbul'da dağıtım yaptığımızda Anadolu'da dağıtım yapıyorsunuz. Burada örgütlenip güç olmadığınızda, işletme tipi yerlerde güç olabilirsiniz. UPS örgütlenmesini bu bakış açısıyla yaptık zaten.

(A.R. Atik, sözlü görüşme, 29 Nisan, 2012)

TÜMTİS, işkolundaki büyük lojistik firmalarda örgütlenmeyi hedeflemektedir. Dolayısıyla örgütlenme çalışmasını bu işletmeler merkezli sürdürmektedir. Sendikanın UPS Kargo örgütlenmesi bir buçuk yıl sürmüş ve bu örgütlenmenin başarısı üzerine sendika, sektöründeki önemli bir işletmede var

olmuştur. TÜMTİS, UPS Kargo örgütlenmesiyle var olan üye sayısını neredeyse iki katına çıkarmıştır. Dahası sendika, UPS örgütlenmesinin başarısı üzerinden işkolundaki önemli işletmelerden biri olan DHL Kargo’da örgütlenme çabası içine girmiştir(tumtis.org, 03.06.2013).

Bu konuda verilebilecek örneklerden biri de Birleşik Metal-İş’tir. Sendikanın örgütlenme uzmanı, örgütlenme etkinliklerinde stratejik davranmanın sağladığı olanakları şöyle anlatmaktadır:

İzmir’de Gazi Emir serbest bölgedir. Sendikanın, serbest bölgede örgütlenme gibi bir gündemi vardı. 2004’de savunma sanayine üretim yapan bir fabrikada örgütlendik ve o örgütlenmeyle biz serbest bölgeye girmiş olduk. Peşinden iki fabrikada daha örgütlendik. Biz orda büyüyoruz şuan... Yine Çorlu’da Avrupa Serbest Bölgesi’nde bir fabrikada örgütlendik ve onun peşinden birkaç fabrika daha örgütlendi. Yani örgütlenmenin böyle bir yanı oluyor birbirini etkileme yanı var işçiler açısından baktığınızda.

(A. Savaş, sözlü görüşme, 24 Mayıs, 2012)

Sosyal-İş Sendikası uzmanı ise örgütlenme politikalarının ve hedef bölgelerinin genel kurul tarafından belirlendiğini anlatmaktadır:

Son olağan genel kurulumuzda, sektörümüzde öncelikli olarak örgütlenme çalışmaları yürüteceğimiz alanları, bölgeleri içeren özel bir örgütlenme stratejisi ve programını karar altına aldı. Yani sendikanın örgütlenme çalışmalarında hedef kitle ve alan tespitini en yetkili karar organı olan Genel Kurulu yapmaya başladı... Şehir ya da bölge olarak ifade etmek gerekirse, önceliğimiz hem şubelerimizin bulunduğu hem de işkolumuzun gelişkin olduğu Ankara, İstanbul, İzmir ve Antalya şehirleri.

(O. Bakır, sözlü görüşme, 01 Haziran, 2012)

-Gizlilik Temelinde Örgütlenmek: Yukarıda sözü edilen örnekler göstermektedir ki, örgütlenmede öncelikle hedef alanların belirlenmesi ve bu alanlar merkezli çalışmanın sürdürülmesi sendikal başarıyı ve büyümeyi hızlandıracak bir stratejidir. Ne var ki örgütlenme etkinliklerinde hedef alan belirleyen sendikaların anayasal bir hakkın kullanılması için bir de “gizli örgütlenme” taktikleri geliştirmeleri gerekiyor. Sendikaların “gizli örgütlenme” çabasının, temelde iki sebepten kaynaklandığı söylenebilir: Bunlardan ilki sendikalı olmayı sınırlayan ve zorlaştıran yasal düzenlemelerdir, diğeri ise işverenlerin sendikasızlaştırma politikalarından korunma çabasıdır.

Bilindiği gibi Türkiye’de bir sendikanın, geçerli toplu sözleşme yapabilmesi için yasaların öngördüğü şartları yerine getirmesi gerekir. 6356 Sayılı Kanuna göre, sendikaların toplu sözleşme imzalamaya yetkili sayılabilmeleri için öncelikle kurulu buldukları işkolunda çalışan işçilerin % 1’inin sendika üyesi olması gerekir. Ayrıca toplu sözleşme imzalamak istedikleri işyerinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının sendika üyesi olması gerekmektedir. Bu durum işletme biçimindeki işyerleri için % 40 oranındadır. Bu şartları yerine getiren bir sendika, öncelikle Çalışma Bakanlığı’na yazılı başvuru yaparak sözleşme imzalamak istediği işyerinde yeterli çoğunluğu sağladığına ilişkin yetki tespiti ister. Öte yandan izlenmesi gereken bu yasal süreç, kanunda sınırlandırılmış olsa da uzun sürebilmekte, yetki tespitine ilişkin itirazlar için yargı yolu açık bulunmaktadır. Görüldüğü gibi sendikaların bir işyerinde örgütlenme süreci yasal olarak karmaşık bir prosedürü içermektedir.

Bunun yanında işçilerin, sendikalara serbestçe üye olma hakları yasalarca korunmuş olmasına karşın, sendikaların işyerindeki örgütlenme etkinlikleri işverenlerin direnciyle karşılaşmaktadır. Sendikalar, işverenlerin sendika karşıtı uygulamalarını engelleyebilmek için işçileri “gizlilik taktiğine” göre örgütleyerek örgütlenme başarısını artırmaya çalışmaktadırlar(Urhan,2005:202). Şunu da belirtelim; örgütlenme faaliyetlerini gizli sürdürmeleri yeni geliştirilen bir örgütlenme yöntemi değildir. Sözü edilen sebeplerden dolayı sendikalar uzun süredir bu yönetime başvurumaktadırlar:

Biz illegal yani gizli örgütlenme yapıyoruz sendikalaşmak için. İşverene duyurmadan komite oluşturuyoruz. Komite altında üzüm salkımı gibi gizli, zamanı gelince duyurduğumuz örgütlenme. Hatta mümkünse noterden üyelikler geçer, Bakanlığa çoğunluk başvurusu yapılır. Patronun eline Bakanlıktan çoğunluk yazısı gelince öğrendiği bir çalışma yürütüyoruz. Haberi olduğu zaman adam atıyor, tedbir alıyor. Bizde böyle örgütlenmeyle, çoğunluk başvurusu yapıp, çoğunluğa dönüştükten sonra patronun öğrendiği daha çoktur.

(A.Savaş, sözlü görüşme, 24 Mayıs, 2012)

Sözü edilen sendikasızlaştırma politikalarına ilişkin bir çalışma; işverenin örgütlenmeyi engellemek için işçiler arasına muhbir sokarak güvensizlik ortamı yaratma, işçilerin ücretlerinden keyfi kesintilere gitme, işçinin görev yerini değiştirme, işten çıkarma ya da işyerini kapatma tehdidiyle işçilerin iş güvencesini

baskı altında tutma gibi yöntemlere sıkça başvurduğunu göstermektedir(Yıldırım, Uçkan, 2010:171). Kuşkusuz işverenlerin taktiklerinden en sık karşılaşılanı işten çıkarmalardır. 2006'da yayınlanan bir rapora göre, 2003-2005 arasında Türk-İş'e bağlı sendikalara üye oldukları gerekçesiyle 15.531 işçinin işten çıkarılmıştır. 2003–2008 arasında da DİSK'e bağlı sendikalara üye olan yaklaşık 30.000 işçi işten çıkarılmıştır(Bakır ve Akdoğan, 2009:92). Dolayısıyla sendika üyesi olmanın işverenler tarafından işten atılma sebebi olması, sendikaları örgütlenmede bir dizi önlem almaya yöneltmektedir.

Petrol-İş Sendikası Gebze Şube Başkanı ise sabırla sürdürülen “yeraltı” örgütlenmesini şöyle anlatmaktadır:

Bir örgütlenmenin alt yapısını yapmak bizde altı aydır... Örgütlenme öyle kolay bir iş değil. Üstelik anayasal hak olmasına rağmen bu işi gizli yürütüyorsunuz. Sanki yeraltı örgütü gibisiniz. Böyle bir şey olabilir mi? Örneğin örgütlendiğimiz bir işyerinde eşler, kardeşler çalışıyordu. Sendika üyesi olduklarından birbirlerinden haberleri olmadı. Ne zaman yetkiyi aldık, bütün işçiyi topladık o zaman öğrendiler. Birbirine de kızdılar nasıl haber vermezsin diye. Bu kadar gizli yürüttük ve başarılı olduk... Örgütlenme açığa çıkınca başka oluyor tabii. Başlıyor işten atmalar, baskılar, vaatler, para vermeler. Sendikalaşmayı yıkma adına her türlü şey yapıyor.

(S. Akyüz, sözlü görüşme, 31 Mayıs, 2012)

2012 yılında yapılan bir araştırmada işçilerin % 49,7'si, işten atılma korkusu yaşadıkları için sendikaya üye olmadıklarını belirtmişlerdir⁹. Yani her iki işçiden biri, işten atılma korkusu sebebiyle sendikalara üye olmamaktadır. Aynı araştırmanın bir başka sonucu da işçilerin % 87,9'u, sendikaya üye olmaları durumunda işverence cezalandırılacaklarını düşünmektedir. Yine Kocaeli'nde 2007 yılında yapılan bir araştırmada, işçilerin % 74,1'i sendikaya üye olmayı engelleyen sebepler ortadan kalkarsa, sendikaya üye olabileceklerini belirtmişlerdir(Urhan ve Selamoğlu, 2008:189). Bu veriler, sendikasızlaştırma politikalarından özellikle işten çıkarma tehdidinin işçiler içerisinde etkili olduğunu göstermesi açısından dikkat çekicidir.

⁹ Gezici Araştırma Şirketi tarafından Türkiye genelinde toplam 2 bin 478 işçi ile görüşülerek yapılan İşçi Profili Araştırması'na göre, araştırmaya katılan erkek işçilerin %59,7' si, kadın işçilerin %70,4'ü sendikal ya da “geçerli” bir neden olmaksızın işini kaybetme korkusu yaşadığını ortaya koymaktadır(petrol-is.org, 13.06.2012).

Sendikalar da bu etkili sendikasızlaştırma aracı karşısında örgütlenme faaliyetlerini daha fazla detaylandırmakta ve buna göre planlamaktadır.

Tablo 13: Örgütlenme Hedefindeki Bir İşyerinde Sendikanın Üye Takibi

Sayı	SKK Sicil No	Üyelik Tarihi	İsim ve Soyadı	Cinsiyet	Organleşme amacı Hayır	Üye evraklarıdır	Sendikaya olan yakınlığı (1-5 puan)	İstisna durumu (Ezelenme)	Çalıştığı Bölüm/ Pozisyon (Mü. Gözet)	Sendikalaşma hukukunda durumları	Ücreti	İşe giriş tarihi	İşten çıkış tarihi
1				E	EVET		5			OLUMLU			
2				E	EVET		2						
3				E	EVET		2						
4				E	EVET		2						
5				E	EVET		1						
6				E	EVET		1						
7				E	EVET		1						
8				E	EVET		1						
9				E	EVET		3			OLUMLU			
10				E	EVET		1						
11				E	EVET		3			OLUMLU			
12				E	EVET		2						
13				K	EVET		2						
14				K	EVET		4			OLUMLU			
15				K	EVET		2						
16				K	EVET		3			OLUMLU			
17				E	EVET		5			OLUMLU			
18				K	EVET		1						
19				K	EVET		1						
20				E	EVET		1						
21				K	EVET		1						
22				E	EVET		1						
23				E	EVET		1						
24				E	EVET		1						
25				E	EVET		3			OLUMLU			
26				E	EVET		4			OLUMLU			
27				E	EVET		2						
28				E	EVET		2						
29				E	EVET		1						
30				E	EVET		1						
31				E	EVET		5			OLUMLU			
32				E	EVET		1						
33				E	EVET		2						
34				E	EVET		2						
35				E	EVET		1						
36				E	EVET		3			OLUMLU			

Kaynak: Çalışmamız süresinde gerçekleştirdiğimiz görüşmelerde temin edilmiştir.

*Tablonun işyeri ve çalışan bilgilerini içeren bölümleri, örgütlenme faaliyetinin güvenliği sebebiyle tarafımızca silinmiştir.

Tablo 13'de bir sendikanın hazırladığı örgütlenme hedefindeki işyerinde üyelerin sendikalaşmaya ilişkin tutumlarını içeren tablo sunulmuştur. Tablodan sendikanın örgütlenme çalışmasını, işçilerin sendikaya ilişkin tutumlarına kadar detaylandırdığı görülmektedir. Araştırmamız süresinde tabloyu edindiğimiz sendika, çalışmamızda sendikanın ismiyle birlikte tablonun yayınlanmasını istememiştir. Bu çekincenin temel sebebi ise yukarıda sözü edilen işverenlerin sendikasızlaştırma politikalarından korunmak ve örgütlenme çalışmasını korumaktır.

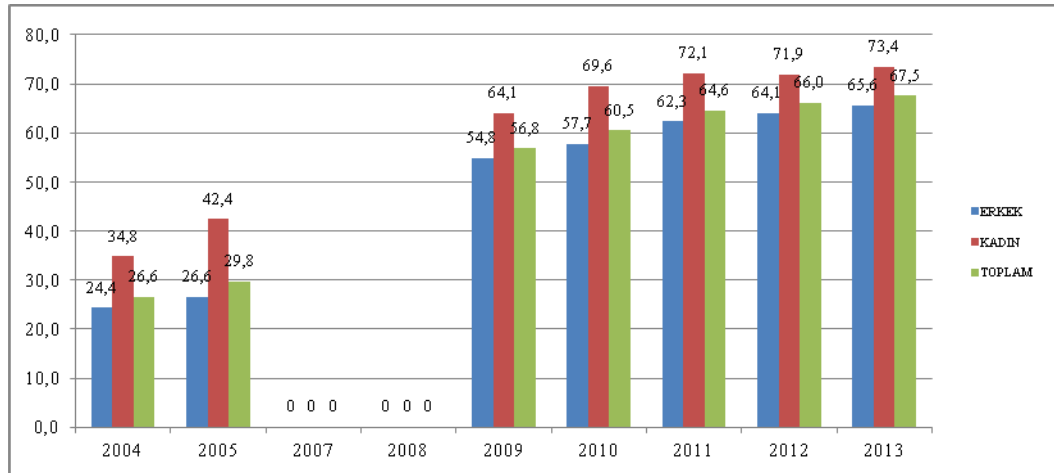
Bu açıklamalar çerçevesinde, örgütlenmenin öncelikle hedef işyeri belirlenmesiyle başlayan, işyerlerine göre detaylandırılan ve oluşturulan komiteler aracılığıyla sistemli ve gizlilik temelinde sürdürülen bir faaliyet olduğu söylenebilir.

4.4.2.2. Örgütlenme Faaliyetinde İletişim Teknolojilerinden Yararlanmak

Günümüzde sanal ortam, bilginin kolayca yayılmasını sağlayan önemli bir araç haline gelmiştir. Dünyada olduğu gibi ülkemizde de bilgisayar ve internet kullanımını hızla artmaktadır.

Grafik 5’de ücretli çalışanların yıllara göre internet kullanım oranları sunulmuştur. Buna göre, ücretli çalışanlar içinde internet kullanımı 2004’de % 26,6 iken, bu oran 2009 yılında % 56,8’e yükselmekte, 2013’de ise % 67,5’e ulaşmaktadır. Grafığe göre, 2013 yılında çalışan her 100 kadından 73’ü ve her 100 erkekten 65’i etkin olarak interneti kullanmaktadır.

Grafik 5: Ücretli, Maaşlı ve Yevmiyelilerde İnternet Kullanım Oranı %-2004-2013



Kaynak: TÜİK Hane Halkı Araştırması 2013 verilerinden yararlanılarak hazırlanmıştır. <http://www.tuik.gov.tr> (Erişim Tarihi, 17.07.2013).

* 2007-2008 yıllarına ilişkin veri bulunmamaktadır.

Görüldüğü gibi, sendikaların potansiyel üye kitlesi olan emek gücünün yarısından fazlası internet kullanıcısıdır. Bu durum, örgütlenmede internetin sağladığı olanaklardan yararlanmayı önemli hale getirmektedir. Dahası sendikaların internet siteleri, çalışma yaşamında sorunların içine sıkışmış ve örgütlenme arayışına girmiş işçiler için sendika ile iletişime geçmenin en kolay ve güvenli yollarından biri olabilmektedir.

Bunun yanında internet, sendikalara var olan ve potansiyel üyelerine hızlı bir şekilde ulaşma olanağı sunabilir. Sendikalar internet aracılığıyla hem üyelerini, hem

de kamuoyunu bilgilendirebilir, kendilerini daha fazla tanıtmaya ve anlatmaya olanağı bulabilirler(Selamoğlu ve Özsoy, 2008:56).

Çalışmamızın bu bölümünde, sendikaların örgütlenme etkinliklerinde iletişim teknolojilerinden yararlanmaları ve bu konuda oluşan özel örnekler incelenecektir.

4.4.2.2.1. Sendikaların İnternet Sitelerini Örgütlenme Odaklı Kullanmaları

Çalışmamızın bu bölümü, üç işçi konfederasyonu ve bu konfederasyonlara bağlı 57 sendikaların internet sitelerinde gerçekleştirdiğimiz araştırmayla oluşturulmuştur. Araştırmamızın amacı, sendikaların internet sitelerini, örgütsüz işçilerin sendikalara ulaşmasını cesaretlendirmek hedefiyle ne düzeyde tasarladıklarını ortaya çıkarmaktır. Bu amaçla, araştırma kapsamında yer alan sendikaların internet siteleri özellikle "*ileti bölümü*" odaklı incelenmiştir.

Araştırma kapsamı belirlenirken 3 işçi konfederasyonu ve 62 sendika araştırmaya dahil edilmek istenmiş ancak 5 sendikaların internet sitesi olmadığı görülmüştür. Selamoğlu ve Özsoy tarafından 2008 yılında gerçekleştirilen bir araştırma, 59 işçi sendikası arasında 38'inin internet sitesinin olduğunu, 21'inin ise internet sitesi olmadığını ortaya çıkarmıştır((2008:38). Bu anlamda araştırmamızın ulaştığı ilk bulgu, internet sitesi olan sendikaların sayısındaki artış olmuştur.

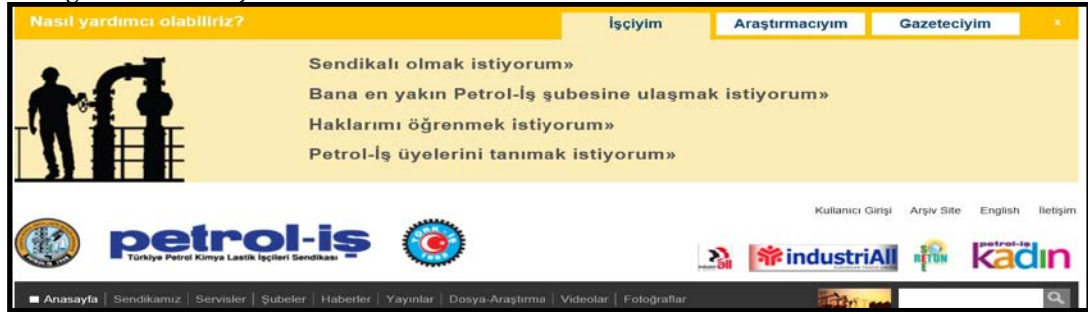
Araştırma bulgularına göre, üç işçi konfederasyonundan Türk-İş'in internet sitesinde "*İşçiyim Şikayetçiyim*" başlıklı bir ileti bölümü bulunurken, Hak-İş'in internet sitesinde bir mesaj bölümü bulunmaktadır. DİSK'in internet sitesinde ise "*iletişim*" bölümünün altında yalnızca konfederasyonun mail adresi vardır.

Araştırma sonuçlarına göre, 19 sendikaların internet sitelerinde sendikalara üye olmak isteyen ve sendika ile internet aracılığıyla bağlantı kurmak isteyenlere özel bir ileti bölümü yoktur. Yalnızca Dev Sağlık-İş ve Oleyis Sendikası'nın internet sitelerinde "*Bize Yazabilirsiniz*" ibaresiyle sendikaların mail adresleri bulunmaktadır.

27 sendikaların ise internet sitelerinde, siteyi kullananların mesaj yazabilecekleri bir ileti bölümü vardır. Ne var ki, ileti bölümünün etkin kullanılmasına ilişkin cesaretlendirici ibareler bulunmamaktadır.

Araştırma bulgularına göre, 12 sendikanın internet sitelerinde sendikaya ulaşmak isteyenler için özel olarak hazırlanmış ileti bölümleri bulunmaktadır. Örneğin, Petrol-İş'in internet sitesinde “*Nasıl Yardımcı Olabiliriz?*” başlığı altında “*İşçiyim, Araştırmacıyım, Gazeteciyim*” seçenekleri sunulmuştur.

Fotoğraf 4: Petrol-İş Sendikası'nın İnternet Sitesi İleti Bölümü



Kaynak: <http://petrol-is.org.tr/> (Erişim, 01.06.2013).

Bu başlıkların içinde ise bilgi içerikli seçenekler düzenlenmiştir. Buna göre, “*İşçiyim*” seçeneğinin altında, “*Sendikalı olmak istiyorum*”, “*Bana en yakın Petrol-İş şubesine ulaşmak istiyorum*”, “*Haklarımı öğrenmek istiyorum*” ve “*Petrol-İş üyelerini tanımak istiyorum*” başlıkları bulunmaktadır.

Sosyal-İş Sendikası'nın internet sitesinde ise sendikanın tanıtımının yapıldığı “*Haydi Sendikaya, Haydi Sosyal-İş'e*” başlıklı bir bölüm, sendikaya ulaşmak isteyenlerin mesaj gönderebilecekleri “*Sosyal-İş'e Sorun*” başlıklı bir ileti bölümü ve “*sizi sendikalı olmaya davet ediyoruz*” anlatımıyla sendika üyeliği konusunda bilgi veren bir bölüm bulunmaktadır.

Fotoğraf 5: Sosyal-İş Sendikası'nın İnternet Sitesi İleti Bölümü



Kaynak: <http://www.sosyal-is.org.tr/yeni/> (Erişim, 01.06.2013).

Birleşik Metal-İş'in internet sitesinde, “*Siz Hala Sendikalı Değil misiniz?*” başlığı altında, örgütsüz işçilerin çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlara vurgu yapan ve sendikalı olmayı anlatan bir bölüm bulunmaktadır.

Toleyis Sendikası'nın internet sitesinde “*Canlı Destek Hattı*” başlığıyla bir bölüm bulunmaktadır. Ayrıca bu hattın ücretsiz olması ve 24 saat açık olması sendikayla iletişimi özendirilmektedir. Öz Gıda-İş Sendikası'nın internet sitesinde ise “*Uzmanına Sorun*” başlığı altında “*Hukuki İşlemlerinizi için Sorular*” ve “*Sosyal Güvenlik ile İlgili Sorular*” başlıklarıyla ileti bölümleri yer almaktadır.

Araştırma sonuçları, genel olarak sendikaların internet sitelerini örgütlenme çalışmalarını güçlendirecek şekilde tasarlamadığını göstermektedir. Öte yandan kimi sendikaların internet sitelerini, örgütsüz işçilerin rahatça kullanabileceği, soru ve sorunlarını paylaşabileceği, sendika ile iletişime geçmeyi cesaretlendirecek şekilde değerlendirdikleri görülmektedir.

4.4.2.2.2. Örgütlenmede İletişim Teknolojilerinden Yararlanmak

Etkin internet kullanımı, örgütlenme ve yeni kitlelere ulaşmada önemli olanaklar sunmaktadır. Dahası sendikaların faaliyetlerini uluslararası boyuta taşımada ve güçlü bir toplum desteği yaratmada önemli bir rol oynamaktadır(Lee, 2012).

İşçi sendikalarının iletişim teknolojilerinin en somut örneği olan interneti örgütlenme etkinliklerinin her aşamasında kullanmalarının çeşitli örnekleri bulunmaktadır. Örneğin Petrol-İş Sendikası Bursa örgütlenme sorumlusu, örgütlenme hedefindeki işyerlerinde interneti nasıl kullandıklarını anlatmaktadır:

İnegöl'de bir fabrikayı örgütlemek için belki bazılarının karşı olduğu facebooku kullandık. Çünkü fabrikadan bağlantı kuramıyorduk bir türlü. Facebook üzerinden bir sayfa oluşturduk ve burada çalışan arkadaşların ismini belirledik onlara davet gönderdik bu sayfaya üye olun diye. Olumlu yanıtlar aldık... Şimdi orada, 183 kişilik bir işyerinde, 112 kişi üye yaptık ve yetki için müracaat ettik, iki hafta gibi kısa bir sürede, gerekli çoğunluğu yakaladık.

(V. Çiftçi, sözlü görüşme, 24 Mayıs, 2012)

İletişim çağı olarak adlandırılan günümüzde, bu teknolojilerin, örgütlenme etkinliklerinde uluslararası düzeyde kullanılması, örgütlenmenin başarısını artıran unsurlardan biridir. Çünkü küreselleşmeyle çokuluslu şirketlerin sayıları ve etkinlikleri artmış, örgütlenmede başarı için uluslararası dayanışma çok daha önemli hale gelmiştir.

Bu bağlamda uluslararası dayanışma ağlarına verilebilecek örneklerden biri *Labourstart*'dir. *Labourstart*, sendikal alanda çeşitli online kampanyalar düzenlemekte ve dünyanın farklı ülkelerinden gelen destek mesajlarıyla, kampanyanın olduğu ülkenin ya da şirketin yöneticilerine baskı uygulamaktadır. Ülkemizde *Labourstart*'ı örgütlenme etkinliklerinin bir parçası olarak değerlendiren kimi sendikalar bulunmaktadır.

Petrol-İş'in 2010 yılında *Labourstart* aracılığıyla örgütlediği "Polyplex Kampanyası", uluslararası dayanışma araçlarının kullanımında önemli bir örnektir. Hindistan'daki Polyplex Corp. isimli şirkete bağlı olarak Çorlu'da etkinlik gösteren Polyplex Avrupa'da, sendikalaşma sürecinde işten çıkarmalar olmuştur. Bunun üzerine Petrol-İş, *Labourstart* aracılığıyla uluslararası bir destek kampanyası başlatmıştır. Kampanyaya katılanlar protestolarını site üzerinden Hindistan'da bulunan şirketin merkezine göndermiştir. Sitede yer alan protesto mektubu şöyledir: (haber.sol.org.tr,25.02.2011).

"Polyplex Yönetimi'ne,

Türkiye'de sendikal faaliyet nedeniyle işçileri işten atmanız olumsuz ve kötü niyetli bir davranıştır. Türkiye'deki Polyplex şirketi, ülkedeki iş yasasına, küresel ve Avrupa'daki çalışma standartlarına saygı göstermeli, işletmenin insana yakışır çalışma koşullarını sağlaması için Petrol-İş temsilcileriyle görüşmelidir. Sizi Çorlu'da sendikalaştıkları için işten atılan 21 işçiye işbaşı yaptırmaya ve Petrol-İş'le görüşmeleri başlatmaya çağırıyorum."

Labourstart'ın, uluslararası kampanya örgütlemeye başladığı 2002 yılından günümüze, Türkiye için 15 kampanya düzenlenmiştir. Türkiye'den örgütlenen kampanyalar genel olarak sendikal hak ve özgürlükleri kısıtlayıcı uygulamaları ve yasal düzenlemeleri protesto amacı taşımaktadır. DİSK'in "Sendikal Yasalar Demokratikleştirilsin Kampanyası", Birleşik Metal-İş'e yönelik çeşitli saldırılara karşı yapılan dayanışma kampanyası, "Tekel Davası Dayanışma Kampanyası", "KESK'li Tutuklu Sendikacıların Serbest Bırakılması Kampanyası", TÜMTİS'in "UPS Örgütlenme Kampanyası", *Labourstart* aracılığıyla düzenlenen kampanyaların örnekleridir(labourstart.org, 01.03.2013).

4.4.2.3. Örgütlenmede Uluslararası Mekanizmalardan Yararlanmak

Küresel dayanışma genel olarak sendikaların üye oldukları uluslararası federasyonlarla ilişkilerinin güçlenmesi, küresel sendikal hareketin bilgisinden ve mücadelesinden bilgi sahibi olma, sendikal mücadelenin daha geniş siyasi platformlara taşınmasını sağlama, çokuluslu şirket örgütlenmelerinde ortak hareket etme ve uluslararası işkollarının yürüttüğü dayanışma kampanyalarından oluşmaktadır(Yücesan Özdemir, 2009:171).

Kuşkusuz küresel federasyonlarla sürdürülen çokuluslu şirket örgütlenmelerinde sendikanın küresel federasyona üyeliği, küresel federasyonun ilgili ülke sendikasıyla işbirliği, küresel federasyon üyesi diğer ülke sendikalarının çokuluslu şirketin işletmelerinde örgütlü olup olmadığı, ilgili ülkelerdeki sendikaların ne kadar güçlü ve mücadelecisi olduğu gibi faktörler örgütlenme sürecinde etkilidir(Akdoğan ve Köse, 2011).

Sendikaların örgütlenmede uluslararası mekanizmalardan yararlanmaları, örgütlenme politikalarında geliştirdikleri yeni stratejilerden biridir. Bunun bir nedeni Türkiye’de çokuluslu şirketlerin çoğalmasdır. Günümüzde çokuluslu şirket örgütlenmelerine uluslararası sendikal federasyonları katmak, örgütlenmede başarı şansını artırmaktadır.

Bu açıklamalara göre TÜMTİS' in UPS Kargo örgütlenmesinde uluslararası dayanışmayı etkin kullanması, önemli bir deneyim oluşturmuştur. *Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu(ITF)*, UPS Kargo örgütlenmesini bir örgütlenme projesi olarak değerlendirmiş ve örgütlenme çalışmasının planlanmasına ve sürecine etkin katılmıştır.

Küresel Federasyonun UPS örgütlenmesinde etkin yer alması, UPS işvereni ile ilişkide doğru örgütlenme taktiklerinin uygulanabilmesini de sağlamıştır. Örneğin örgütlenme kampanyasının ilk döneminde, sendika ile UPS işvereni arasındaki görüşmelerin kesilmesi üzerine ITF, süreci izlediği ve anlaşmazlık çözümlene kadar bu durumun takipçisi olacağı konusunda işverene baskı uygulamıştır. Öte yandan, işveren görüşmeler için adım attığında, ITF daha ılımlı bir çizgi izleyerek diyalogun gelişmesini sağlamıştır(McGrath ve Dinler, 2011:381).

Küresel federasyon birçok kez UPS'in yurtdışı temsilciliklerine ve yöneticilerine sendikalaşma hakkını tanımalarını isteyen mektuplar göndermiştir. Ayrıca internet aracılığıyla uluslararası destek kampanyası örgütlenmiştir(<http://tumtis.org>, 22.06.2013). Dahası küresel federasyonun çağrısıyla 154 ülkede eş zamanlı sokak eylemleri yapılmıştır. UPS örgütlenmesi, uluslararası dayanışmanın ortak eylemliliğe dönüşmesi açısından da özel bir örnektir:

“TÜMTİS’ in UPS kampanyası, uluslararası işçi dayanışmasının sadece retorikten ibaret olmadığını da gösteriyor. ITF uzun süredir her gün Türkiye’yle bağlantı halinde: Küresel bilgi akışını sağlıyor, farklı ülke sendikalarını mobilize ediyor ve somut mücadele araçları öneriyor. 2010 yılında gerçekleştirilen ITF Kongresi’nde oybirliğiyle kabul edilen bir acil durum kararıyla 1 Eylül 2010’da tüm üyelerine UPS ile dayanışma çağrısı yaptı. ITF’ in küresel eylem çağrısı üzerinden 154 ülkede eylemler gerçekleştirildi, o gün ITF’ in koordinasyonu sayesinde sendikaların eylemleri arasındaki eşgüdüm sağlandı, eylem haberleri ve fotoğrafları anında internet ortamında paylaşılabilir.”

(D. Ş. Dinler, 05.09.2010, Radikal- 2)¹⁰

Bu eylemlerde, *"UPS Sömürü Değil Adalet Dağıt"* (*UPS, Deliver Justice Not Abuse*) çağrısı üzerinden dünya kamuoyunun dikkati bu örgütlenmeye çekilmek istenmiştir(McGrath ve Dinler, 2011:379). *TÜMTİS'in UPS örgütlenmesi, sendikanın hem işkolunda büyümesini hızlandıracak stratejik alanlara yönelmesi, hem de uluslararası mekanizmaları etkin kullanması açısından yeni bir örnektir.* UPS örgütlenmesini bu kapsamda ele alan sendika, bir buçuk yıl süren örgütlenme mücadelesinin ardından buradaki örgütlenmesini başarıyla tamamlamıştır. Günümüzde TÜMTİS, sektörün belirleyici şirketlerinden biri olan DHL'de örgütlenmeye başlamış ve bu örgütlenme çalışmasını da küresel federasyonla birleştirmiştir(TÜMTİS İşçi Gücü, 2013: 6-13).

Bu konuda verilebilecek örneklerden biri de Koop-İş'tir. Sendika 2007 yılında, IKEA mağazalarında örgütlenmeye başlamış ve çalışmasını 2010 yılında *UNI Küresel Sendika* ile birleştirmiştir. Uluslararası federasyonun katıldığı örgütlenme çalışması böylelikle *"IKEA Örgütlenme Projesi"*ne dönüşmüştür. Proje

¹⁰Dinler, “TÜMTİS ve UPS İşçileri” başlıklı yazısında, sendikaların içinde buldukları krizi aşma çabalarında önemli bir yer tutan “Bir sendika sınıf örgütlenmesi için ne yaparsa başarılı olur, özelleştirme ve taşeronlaştırma süreçlerinde sendikalar ne gibi stratejiler izlerse kazanır?” sorularının yanıtının UPS Kargo örgütlenmesiyle ve deneyimiyle verildiğini vurgulamıştır(radikal.com.tr, 05.09.2010, Erişim Tarihi, 12.12.2012).

kapsamında, bu alana yönelik örgütlenme uzmanlarının görevlendirilmiş, yazılı ve görsel materyaller hazırlanmış ve küresel federasyonla haftalık bilgi aktarımı gerçekleştirilmeye başlanmıştır(koopis.org.tr, 17.05.2013). Ayrıca 2012 yılında UNI Küresel Sendika üyesi 14 farklı ülke ve 20 sendika bir araya gelerek *IKEA Küresel Sendikalar Birliği*'ni oluşturmuştur. Kurulan bu birlikle, IKEA'nın tüm işyerlerinde örgütlenme çalışmaları ve işverenlerin hak ihlalleri karşısında eylem planlarını ortaklaştırmak ve dayanışmayı güçlendirmek hedeflenmektedir(koopis.org.tr, 17.05.2013).

Çokuluslu şirket örgütlenmelerinde uluslararası dayanışmayı etkin kullanan sendikalardan biri de Birleşik Metal-İş'tir. Sendikanın Gebze Şube Başkanı, uluslararası dayanışmanın örgütlenmeye katkısını şöyle anlatmaktadır:

Bölgemizde iki tane uluslararası şirkette örgütlenme çalışması yürüttük ve IG Metall'in çok katkısını gördük. IG Metall'in genel sekreteri geldi işverenle görüşme yaptı. Çerçeve anlaşma nedeniyle sendikal haklara saygı gösterilmesini istedi. Yurtdışında, sendikacılar işverene baskı yaptılar. Bu sayede bayağı yol kat ettik. Faydası çok...

(N. Aydın, sözlü görüşme, 30 Mayıs, 2012)

Bu konuda verilebilecek örneklerden biri de Petrol-İş'tir. Sendika, Novamed, Standard Profil, Bericap ve Polyplex gibi çokuluslu şirketlerin örgütlenmesinde, uluslararası mekanizmaları etkin bir biçimde kullanmıştır. Petrol-İş Sendikası eğitim uzmanı, çokuluslu şirketlerin örgütlenmesinde küresel federasyonların katkısını şöyle anlatmaktadır:

Örgütlenme çalışması yürüttüğümüz firma, çok uluslu bir şirket ve kredi finans kuruluşlarından kredi almış ise ya da yerel bir firma olsa dahi ÇUŞ'un taşeronu ve tedarikçisi durumunda ise uluslar arası dayanışma mekanizmalarını devreye sokuyoruz ve bu çok işe yarıyor. Ayrıca labourstart gibi sendikalar arası dayanışmayı örgütleyen gönüllü mekanizmaları kullanıyoruz. Labourstart'ı ilk kez Novamed örgütlenmesinde kullandık ve aslında ülkemizde ilk defa kullanan sendikayız diyebilirim. Bunun yanında bu tür örgütlenmelerimize ICEM ve EMCEF'in katkısı çoktur.

(E. Kaplan, sözlü görüşme, 23 Nisan, 2012)

Türkiye'de sendikaların, sendikal krizden çıkış çabaları kapsamında, küresel federasyonlarla ortaklaştırdığı çokuluslu şirket örgütlenmelerinin örnekleri artmaktadır. Akdoğan ve Köse'nin, "*Çokuluslu Şirketlerde Örgütlenme*

Deneyimlerine İlişkin Bir Değerlendirme” başlıklı çalışması da bunu destekler niteliktedir.¹¹ Ülkemizde çokuluslu şirketlerin büyüyen varlıkları göz önüne alındığında geliştirilen bu stratejinin örgütlenme yönelimi ve başarısı açısından önemi ortaya çıkmaktadır.

4.4.2.4. Örgütlenmede Kampanya Biçimine Yönelmek/Benimsemek

Sendikalaşmanın önündeki engeller düşünüldüğünde örgütlenme, kapsamlı ve iyi tasarlanmış bir stratejiyi gerektirir. Sendikal başarı için örgütlenme programının en ince ayrıntısına kadar planlanmasına ve uzun süreli bir kampanya stratejisiyle desteklenmesine gereksinim vardır (Porter ve Bensinger, 2004:17; Bronfenbrenner, 2004:33). Başka bir deyişle *örgütlenmede başarı, örgütçü kadroların hedef alana yönlendirilmesine, örgütlenmeye yeterince kaynak aktarılmasına ve örgütlenmeye tüm üyelerini seferber eden bir çalışmayı, kampanya örgütler gibi detaylandırmakla sağlanabilir.*

Türkiye’de kampanya yönteminin uygulandığı örgütlenme örneklerini iki başlık halinde değerlendirebiliriz. Bunlardan ilki, sendikaların örgütlenme hedefindeki işyerlerine yönelik örgütlenme kampanyalarıdır. Diğer ise, sendikaların toplumda tanınırlığını ve saygınlığını büyütme yönelik kampanyalardır.

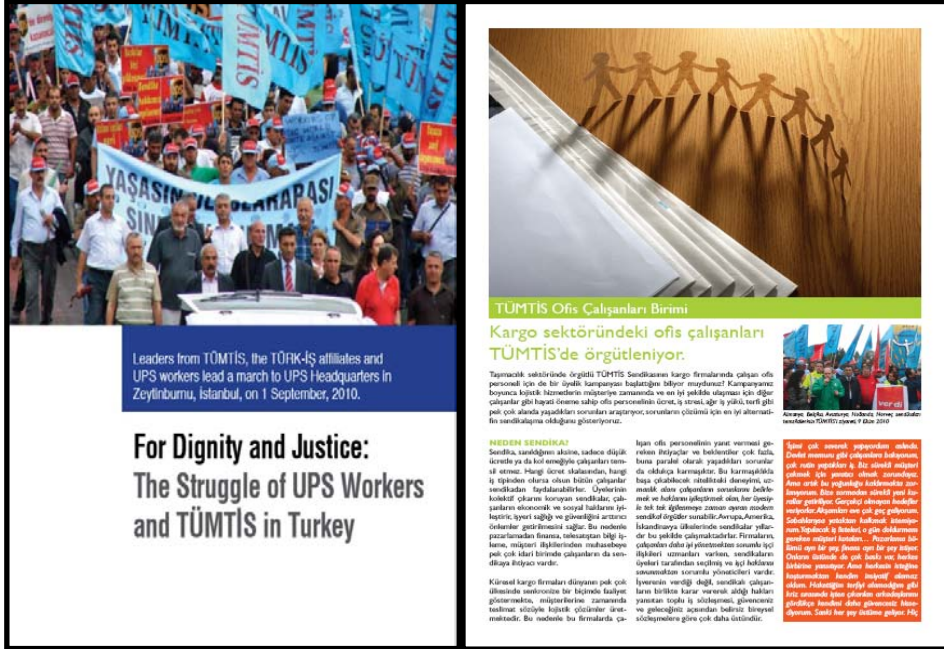
Örneğin TÜMTİS, UPS Kargo örgütlenmesini “*UPS Kampanyası*” olarak tanımlamaktadır (TÜMTİS, 2011:63). Sendikanın, UPS örgütlenmesinin her aşamasında uluslararası üst örgütle işbirliği, üyelerini örgütlenme çalışmasına katması, bu alana özel görevlendirmeler yapması ve kamuoyuna yönelik çalışmaları bu kampanyanın araçları olmuştur:

UPS Kargo örgütlenmesinde tüm üyelerimizle topyekün bir yönelim gerçekleştirdik. Bu çalışma tarzının bize şöyle de bir katkısı oluyor, örgütlenme çalışması yürüttüğümüz hemen her işyerinde işten atılmalar oluyor ve sendikal dayanışma zorunluluğu doğuyor. Üyelerimizde örgütlenmenin içinde olunca dayanışmayı yapmakta kolaylaşıyor.

(G. Yılmaz, sözlü görüşme, 09 Mayıs, 2012)

¹¹ 13-14 Ekim 2011’de gerçekleştirilen 4.Mülkiye Genç Sosyal Politikacılar Kongresi’ne Akdoğan ve Köse, “Çokuluslu Şirketlerde Örgütlenme Deneyimlerine İlişkin Bir Değerlendirme” başlıklı bir tebliğ sunmuştur. Tebliğde, Petrol-İş’in ve Koop-İş sendikalarının uluslararası federasyonlarla birleştirdiği Standard Profil ve Mersin Uluslararası Limanı’ndaki örgütlenme deneyimleri incelenmiştir.

Fotoğraf 6: TÜMTİS, UPS Örgütlenme Kampanyası Broşürlerinden Örnekler



Kaynak: TÜMTİS Sendikası.

UPS Kampanyası'nın temel vurgusu, sendikalaşma sürecinde işten çıkarılan işçilerin işe iadelerinin sağlanması ve işverenin sendikalaşma hakkını tanımasıdır. Kampanya kapsamında sendika, direnişteki işçilerle şehrin merkezi bölgelerinde yürüyüşler düzenlemiş, basın açıklamaları yapmış, taraftar gruplarıyla birlikte eylemler gerçekleştirmiş, UPS işçileriyle dayanışma etkinlikleri organize etmiştir. Buna göre, kamuoyu desteğini büyütme ve örgütlenmenin sürekli gündemde kalmasına çalışmıştır(TÜMTİS,2011:63-73).

Kampanya sürecinde sendika, çeşitli uluslararası sendikal toplantılara katılmış ve UPS örgütlenmesinin uluslararası sendikal harekette gündem olmasını sağlamıştır. Sendika *UPS Kampanyası*yla ilgili hazırladığı yazılı ve görsel materyallerin hem Türkçe, hem de yabancı dilde olmasına özen göstermiştir. Sendikanın yaptığı tüm eylemlere ve etkinliklere farklı ülkelerden sendika temsilcilerinin ve milletvekillerinin destek vermeleri sağlanmıştır. Dahası küresel federasyonun çağrısıyla 154 ülkede aynı zamanda UPS örgütlenmesine destek veren küresel bir eylem yapılmıştır.

Bu konuda verilebilecek bir diğer örnek, Koop-İş'tir. Sendika, IKEA mağazalarındaki örgütlenmesini *örgütlenme profesyonel/kampanyası* olarak değerlendirmektedir. Sendika bu kampanya çerçevesinde, IKEA'nın her şubesine

özel, detaylı bir örgütlenme planı oluşturmuş, buna uygun çeşitli yazılı ve görsel materyaller hazırlamış ve bu alana özel örgütlenme sorumluları görevlendirmiştir. Sendika, IKEA örgütlenmesi gündemli birçok uluslararası toplantıya katılmış ve *IKEA Küresel Sendikalar Birliği*'nin üyesi olmuştur(koopis.org.tr, 17.05.2013).

Fotoğraf 7: Koop-İş Sendikası, IKEA Örgütlenme Projesi Broşürüne Bir Örnek



Kaynak: Koop-İş Sendikası.

Türkiye'de sendikaların tanınırlığını ve saygınlığını büyütme yönelik *ilk kampanya "Sendikalı Ol"* kampanyasıdır. Petrol-İş Sendikası'nın örgütlediği kampanyanın hedefi, sendikalara güveni artırmak, yerel kamuoyuna sendikal örgütlenmeye ilişkin olumlu mesajlar vermek ve sendikalaşmanın yasal bir hak olduğuna ilişkin algıyı pekiştirmek şeklinde özetlenebilir. Bu hedefle kampanya ilk olarak 2009 yılında Düzce'de, sonrasında Gebze, Bursa, İzmir ve Ankara'da örgütlenmiştir(Petrol-İş, 2011:365).

Sendikanın kampanya sürecinde kullandığı tüm materyaller sözü edilen hedeflere uygun olarak hazırlanmıştır. Buna göre, işçileri sendikalı olmaya davet eden tanıtım filmleri hazırlanmış, bu filmlerde de kamuoyunda sevilen ünlüler ve Petrol-İş'in üyeleri yer almıştır:

"14 yıllık sendika üyesiyim. "Sendikalı Ol" afişlerinde yer alıp alamayacağımız teklif edildiğinde tereddütsüz kabul ettim. Şu dönemlerde sendikaların güçlenmesi için böyle bir kampanyanın çok faydalı olacağını düşündük. O nedenle hep beraber katıldık kampanyaya. Sendikayı tanımayan insanlara sendikayı anlatmak çok zor. Bir de bizde genelde okuma alışkanlığı yoktur. Bir gazete alınır, oradaki resimlere bakılır ama işte resimlere bakarken oradaki yazı dikkatimi çekebilir. O nedenle sendikayı tanımayan bir insan için basın tanıtımı, billboard afişleri çok önemli... Aslında kampanya ile ilgili bana öneri geldiğinde çok memnun oldum. Sendikanın bu kadar çok

yönlü olmasına sevindim. Demek ki sendika isterse her şeyi yapabilir. O nedenle bir güven geldi bana.”

(Serpil Gündoğdu, Petrol-İş Dergi Röportajı Şubat 2010, s.6)

Fotoğraf 8: "Sendikalı Ol" Kampanyası Açık Hava Duyurularından Bir Görüntü



Kaynak: <http://www.sendikaliol.org/>, (Erişim Tarihi, 13.08.2013).

Kampanya kapsamında, tanıtım filmlerinin yanı sıra radyo spotları, gazete ilanları, açık hava duyuruları, kampanya ismiyle açılan internet sitesi ve şehir merkezlerine kurulan “*Sendikalı Ol*” çadırları ve stantları kampanyanın araçlarını oluşturmuştur. Kampanya çerçevesinde hazırlanan tüm yazılı ve görsel materyallerde günlük yaşam alanlarının kullanılmasına dikkat edilmiştir. Böylelikle işyeri, bölge, cinsiyet, yaş, siyasi görüş ayrımları aşılarak “*sendikalı kimliği*”ne vurgu yapılmak istenmiştir(Petrol-İş Dergi, 2010:5-8).

Sendikal örgütlenmek gizli örgüt, gizli bir şeymiş gibi halk arasında algılanıyor. Amacımız, sendikaların meşru olduğunu göstermek, insanların büyük billboardlarda bile bunu görmesini sağlamak. Sadece işçi değil bütün kamuoyunun bunu görmesi, göz aşinalığının olması önemli. Çalışan işçinin, annesinin, babasının, ailesinin bunu görmesi önemli... Sonucuna gelince, işte denize bir taş atıyoruz, dalgalarına bakacağız. Bekleyip göreceğiz.

(V. Çiftçi, sözlü görüşme, 24 Mayıs, 2012)

Fotoğraf 9: "Sendikalı Ol" Kampanyası Basın Açıklaması ve Duyurularından Görüntüler



Kaynak: <http://petrol-is.org.tr/> (Erişim Tarihi, 13.08.2013).

"Sendikalı Ol" kampanyası, belirli iller hedef gözetilerek yerel düzeyde örgütlenmiş olmasına karşın sonuçları bakımından yereli de aşmıştır. Petrol-İş eğitim uzmanı, Düzce'deki kampanyanın sonuçlarını şöyle anlatmaktadır:

Böylesi çalışmaların genel olarak tüm sendikaların örgütlenme çalışmalarına katkı sunduğunu düşünüyorum. Düzce'de yürütülen "Sendikalı Ol" kampanyası sonrasında geçen yıl ilk defa bölgede 1 Mayıs düzenlendi. Yine kampanya çerçevesinde yapılan sendika tanıtımının Düzce'de özellikle deri işçilerinin örgütlenmesine katkısı oldu.

(E. Kaplan, sözlü görüşme, 23 Nisan, 2012)

Sosyal-İş Sendikası uzmanı ise "Sendikalı Ol" kampanyasının sendikalarına yansımalarını şöyle aktarmaktadır:

Farklı sendikaların örgütlenme çalışmaları şüphesiz örnek teşkil ediyor. Özellikle Petrol-İş Sendikası'nın "sendikalı ol" kampanyası sendikamızda sık sık gündeme gelen ve örnek alınan bir çalışma. Bu çalışmanın benzerlerini gerek işkolumuz, gerekse alt-örgütlenme alanlarımız düzeyinde kullanmayı planlıyoruz. Örneğin sendikamızın örgütlediği oda, dernek, vakıf, baro gibi işyerlerine yönelik "Örgütlü Toplum, Örgütlü İşçi" kampanyasının hazırlıkları sürüyor.

(O. Bakır, sözlü görüşme, 01 Haziran, 2012)

Şunu da belirtelim; "Sendikalı Ol" kampanyası yerel ve ulusal basında oldukça yer almıştır. Dahası kimi köşe yazarları, sendikaların güç ve saygınlık artırma çabaları kapsamında kampanyayı vurgulayan yazılar kaleme almışlardır:

"Toplumda, kararlı, doğru önderlikte bir sendikal mücadelenin nasıl gerçek demokrasi mücadelesinin yelkenlerini şişiren bir rüzgâra dönüştüğü bu deneyim ile anlaşılmalıdır. Yeniden sendika, yeniden örgütlenme şiarı ile tüm alanlarda yeniden örgütlenmenin mücadelesi verilmelidir. Petrol-İş'in başarıyla sürdürdüğü "Sendikalı Ol Kampanyası" nı mutlaka diğer sendikaların çabaları izlemelidir."

(M. Sönmez, 01.02.2010, Cumhuriyet)

Petrol-İş, kampanyanın bu olumlu etkileri üzerinden ulusal düzeyde yeni bir kampanya örgütlemek için Türk-İş ve bağlı sendikalara çağrıda bulunmuştur(Petrol-İş, 2010(b):49). Ancak sendikanın bu çabasına Türk-İş'ten bir yanıt gelmezken yalnızca beş sendika bu çağırımı yanıtlamıştır.¹² Sonuçta Petrol-İş'in bu çabası ortak bir kampanyaya dönüşmemiştir.

Sendikaların tanınırlığını artırmaya yönelik yapılan kampanyalara başka örnek T. Maden-İş verilebilir. Sendika, 2009 yılında örgütlü olduğu bölgeleri kapsayan bir kampanya örgütlemiştir. T. Maden İşçileri Sendikası Eğitim Daire Müdürü Fikret Sazak, kampanyaya ilişkin sendikanın hedeflerini şöyle anlatmaktadır:

Özünde sendikal iklim oluşturma kampanyasıdır bu. Kampanya aracılığıyla bu iklimi yaratarsak her sendika örgütlenebilir dedik. Ayrıca doğrudan doğruya hedef kitemize örgütlenmeye yönelik bir çalışma yürüttük. Öncelikle şubelere göre örgütlenme potansiyeli olan yerleri böldük ve örgütlenme hedefimizdeki işyerlerini belirledik. Kampanyayı bu bölgelerde gerçekleştirdik. Bunun için afişleme, billboard, yerel TV kanallarını kullandık, bildiriler çıkardık. İki yerde tirajı en yüksek gazetenin içerisine bildirilerini ve afişlerini koyarak olabildiğince çok kişiye ulaştık. Örgütlenmeye talep oluşturacak eğitimler, paneller gerçekleştirdik. Kısacası iklim oluşturduk kampanya ile arkasından da şubeler örgütlenme çalışmaları yürüttü. Bunun üzerine ciddi bir örgütlenmemiz oldu. Tek başına bunun sayesinde oldu demiyorum ama çok önemli katkısı oldu.

(F. Sazak, sözlü görüşme, 16 Mart, 2013)

¹² Ne var ki Petrol-İş'in çağrısına cevaplayan sendikaların da her birinin, ortak kampanya fikrine olumlu baktığı söylenemez. Örneğin Haber-İş bu konu üzerine verdiği yanıtta, örgütlenmenin "*unvanı bol ama pratiği olmayan*" danışmanlarla yapılamayacağı, "*Nasreddin Hoca*"nın ifadesiyle örgütlenecek işçinin halinden "*ağaçtan düşenlerin*" anlayacağı, dolayısıyla örgütlenmenin sadece "*profesyonel sendikacılar*" ile başarılı olabileceğini belirtmiştir. (T. Haber-İş; Petrol-İş Sendikası ile Örgütlenme Konulu Yazışması", sayı.2010/7147-19 31.03.2010.)

Fotoğraf 10: T. Maden-İş Sendikası Örgütlenme Kampanyası Afiş Örnekleri



Kaynak: T. Maden-İş Sendikası.

T. Maden-İş' de kampanya kapsamında kullandığı tüm görsel materyallerde üyelerinin fotoğraflarını kullanmaya özen göstermiştir. Böylelikle sendika, üyelerinin de kampanya sürecine etkin katılımını sağlamaya çalışmıştır.

Bu konuda verilebilecek bir diğer örnek ise TOLEYİS'dir. Sendika turizm sektörünün yoğun olduğu ve örgütlenme hedefinde olan Antalya'da 2010 yılında bir örgütlenme kampanyası düzenlemiştir. Sendika kampanya kapsamında, ayrıntılı bir program hazırlamış ancak hedeflerinin bir bölümünü hayata geçirebilmiştir. Öte yandan kampanya, hayata geçirebilen yanlarıyla bile örgütlenmede özgün bir örnek oluşturmaktadır.

Fotoğraf 11: TOLEYİS Sendikası Örgütlenme Kampanyası Açık Hava Duyurularından Görüntüler



Kaynak: Sayım Yorgun, e-posta, 22 Mayıs 2013.

Sendika, kampanya çerçevesinde, sendikayı tanıtan ve sendikal haklar konusunda bilgiler içeren materyaller hazırlamış ve billboard ilanları vermiştir. Örgütlenme kampanyasında kullanmak üzere üç araç alan sendika, araçların dış yüzeylerini örgütlenme ve sendika mesajlarıyla süslemiştir. Sendika bölgedeki otellere yönelik araştırma yapmış ve örgütlenme hedefinde olan otellerde, örgütlenme komiteleri kurmaya çalışmıştır. Kampanya sürecinde sendika "*ALO Sendika*" ismiyle bir telefon hattı oluşturmuş ve bu yolla ücretsiz danışmanlık hizmetine başlamıştır(Sayım Yorgun, e-posta, 22 Mayıs 2013).

Günümüzde sendikaların önemli ölçüde kayba uğrayan saygınlıklarını yeniden kazanmaları gerekir. Bu hedefle sendikal hareketin kimliğine, politikalarına ve programına zenginlik kazandıran etkinlikler sendikaların varlığını sürdürmesine, toplumda güven kazanmasına ve sendikaların yenilenmesine katkıda bulunacaktır(Hymann, 2012:98). Yukarıda sözü edilen örneklerde, Türkiye'de sendikaların örgütsüz işçilere ulaşma ve kendilerini anlatma konusunda kampanyaların önemli bir araç olduğu görülmektedir. İşyerleri hedefli örgütlenme kampanyaları ve sendikaların tanınırlığını ve saygınlığını artırmayı hedefleyen bu kampanyalar örnekleri çoğaltılması gereken araçlardır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

SENDİKALARIN ÖRGÜTLENME ETKİNLİKLERİNE YÖNELİK ARAŞTIRMANIN SONUÇLARI

Bu bölümde, araştırmamıza katılan 34 sendikanın 2007 yılından Mayıs 2013'e kadar olan örgütlenme etkinlikleri, örgütlenmede kullandıkları araçlar ve sağladıkları kazanımlar değerlendirilecektir.

5.1. ARAŞTIRMA BULGULARI VE SONUÇLARI

Çalışmamızın bir önceki bölümünde, kimi sendikaların örgütlenme etkinliklerinde ortaya çıkardıkları özel örnekleri ve deneyimleri incelemiştik. Bu deneyimler aynı zamanda Türkiye'de sendikal krize çözüm arayışlarının da örnekleridir. Bu bölümde, sendikal krizin aşılması çabaları içinde oluşan bu özel örneklerin ve örgütlenme stratejilerinin 34 sendika kapsamında yaygınlığı izlenecektir.

Bu bağlamda araştırmamızın hedeflerini şu şekilde sıralayabiliriz:

- Sendikaların örgütlenme etkinliklerinde hedef alan/bölge/işyeri belirleyip belirlemediklerini görmek. Hedef bölge seçimini etkileyen unsurları ortaya çıkarmak.
- İstikrasız istihdam biçimlerinin yaygınlaşmasına bağlı olarak sendikaların çevre işgücünü örgütlemeye yönelik çalışmalarını incelemek.
- Sendikaların örgütlenme için mekanlar, örgütlenme büroları/temsilcilik açıp açmadıklarını izlemek.
- Sendikaların iç örgütlülüklerini büyütmek için geliştirdikleri yöntemleri incelemek.
- Örgütlenme odaklı kampanyalara başvurup başvurmadıklarını araştırmak.
- Örgütlenmeden sorumlu çalışan istihdamını incelemek.

Buna göre sendikaların örgütlenme stratejileri, örgütlenme etkinliklerinde kullandıkları araçlar ve elde ettikleri sonuçlar Tablo 14'de sunulmuştur. Bölümde, Tablo 14'de sunulan veriler temel alınarak araştırma kapsamındaki sendikaların örgütlenme stratejileri, örgütlenme performansları ve kazanımları değerlendirilecektir.

Tablo 14: Araştırma Kapsamındaki Sendikaların Örgütlenme Faaliyetleri ve Sonuçları- 2007-Mayıs 2013

Sendika	Yeni Hedef Bölge/Alan	Yeni Şube/Temsilcilik	Taşeron Örgütlenmesi	İç Kapsam Genişletme	Kampanya	Örgütlenmeden Sorumlu Çalışan Sayısı		Kazanılan Üye
						2007 Öncesi	2007 Sonrası	
YOL- İŞ SENDİKASI	Karayollarına bağlı 17 Bölge Müdürlüğü'nde çalışan taşeron işçileri.	-	Karayollarına bağlı birimlerde taşeron işçi örgütlenmesi yapıyor.	-	-	-	-	9.500 (8300'ü karayollarına bağlı taşeron işçiler.)
TÜMTİS	Çokuluslu lojistik şirketler ve bağlı birimleri.	-	Örgütlenme çalışmasında taşeron-kadro ayrımı yapmıyor, hepsine yöneliyor.	Örgütlü işyerlerinde taşeron örgütlenmesi yapıyor.	UPS Örgütlenme Kampanyası-DHL Örgütlenme Kampanyası.	2	2	2.500
NAKLİYAT-İŞ	İşkolundaki tüm işyerleri.	-	Örgütlenme çalışmasında taşeron-kadro ayrımı yapmıyor, hepsine yöneliyor.	-	-	-	-	600
OYUNCULAR SENDİKASI	Dizi-sinema setleri, devlet tiyatroları ve özel tiyatrolar.	Ankara'da örgütlenme birimi kuruldu.	Örgütlenme çalışmasında taşeron-kadro ayrımı yapmıyor, hepsine yöneliyor.		4A Kampanyası, Çocuk Oyuncular Kampanyası, Meslek Tanıtımı ve İşçi Sağlığı / İş Güvenliği Kampanyası.	-	2	992

SİNE-SEN	İstanbul'da bulunan yapım şirketleri.	-	Tamamen taşeron işçisine yönelik çalışma yürütüyor.	-	1 Mayıs'ta Çalışmıyoruz Kampanyası, Sigortalı Çalışma Kampanyası.	-	-	600
SELÜLÖZ İŞ SENDİKASI	İzmir ve çevresi.	Örgütlenme etkinlikleri için İzmir'de ev kiralamıştır.	-	-	-	-	1	1.000
TEK GIDA İŞ	Marmara Bölgesi, il olarak da İstanbul.	Karaman, Nevşehir, Antalya ve Çanakkale'de temsilcilik, Bursa'da Kadın Bürosu.	-	Örgütlü olduğu işyerlerinde taşeronu kadroya geçirmek.	-	5	7	2.734
GIDA -İŞ	İstanbul, Trakya Bölgesi, işyeri olarak ise fırınlar.	İzmir ve Bursa'da Birleşik Metal-İş'in şubelerini, Lüleburgaz ve Gaziantep'te ise Tekstil Sendikası'nın şubelerini temsilcilik olarak kullanıyor.	-	-	Örgütlenme Kampanyası (2013 yılı)	-	-	350-400
TES-İŞ	Marmara ve İç Anadolu bölgelerindeki dağıtım ve		Özel olarak taşeron örgütlemesi	-	-	3	3	6.500

	santraldeki taşeron şirketler.		gerçekleştiriyor.					
ENERJİ-SEN	İstanbul, Diyarbakır, Ağrı veTunceli'de bulunan elektrik dağıtım şirketleri	-	Tamamen taşeron işçisine yönelik çalışma yürütüyor.	-	Bedaş Örgütlenmesi*	-	4	1.200
TEKSİF	İstanbul'daki triko sektörü.	İzmir, Maraş, Uşak, Düzce, Lüleburgaz'da temsilcilik açıldı.	Örgütlenme çalışmasında taşeron-kadro ayrımı yapmıyor, hepsine yöneliyor.	-	-	5	16	13.000
TEKSTİL	Bursa ve Trakya Bölgesi.	Lüleburgaz'da temsilcilik açıldı.	-	-	-	-	1	2000
DERİ-İŞ	Çorlu, Düzce ve Tuzla.	Düzce'de temsilcilik açıldı.	-	-	Desa Örgütlenmesi*	-	-	500
T.MADEN İŞ	Ege Bölgesi.	İstanbul'da temsilcilik açıldı.	-	-	Sendikal Örgütlenme ve İmaj Kampanyası	1	1	5.374
DEV MADEN SEN	Bolu Mengen ve Zonguldak arası havza, Soma Tavşanlı bölgeleri, Sivas Koyuhisar.	Diyarbakır, Kütahya, Muğla ve İzmir'de temsilcilik.	Örgütlenme çalışmasında taşeron-kadro ayrımı yapmıyor, hepsine yöneliyor.	-	-	2	2	500
DEMİRYOL-İŞ	Eskişehir, Adana ve Kayseri.	-	-	Örgütlü olduğu İstanbul Ulaşım A.Ş.'de taşeron işçilerin kadroya alınması.	-	1	1	1.000
TEZ-KOOP-İŞ	Büyük zincir marketler.	İzmir ve Muğla'da	-	-	Kipa*	4	8	25.000

		şube açıldı.			Örgütlenmesi			
KOOP-İŞ	IKEA ve büyükşehirlerdeki alışveriş merkezleri.	-	-	Örgütlü olduğu Gazi Antep Üniversitesi'nde taşeron örgütlenmesi.	IKEA Örgütlenme Kampanyası	1	3	21.500
SOSYAL-İŞ	Ankara, İstanbul, Bursa, İzmir. Büyük zincir marketler ve ecza depoları.	-	Üniversitelerde taşeron örgütlenmesi		Bilgi Üniv. Örgütlenmesi*	-	2	3.000
PETROL-İŞ	Trakya Çerkezköy, Çorlu Bölgesi, İstanbul (Esenyurt, Avcılar, Küçükçekmece, Kıraç, İkitelli), Düzce, Gebze, Ankara Sincan, Konya, Antep Bölgesi, İzmir Çiğli OSB, Kemalpaşa Bölgesi, Manisa.	Antep, Konya, Manisa'da örgütlenme bürosu, Çerkezköy'de lokal; Düzce'de hedeflenen örgütlenme başarılı olunca örgütlenme bürosu şube oldu.	-	Örgütlü işyerlerinde taşeronu kadroya dahil etme, örgütlenme ve TİS kapsamını genişletme.	Sendikacı Ol Kampanyası	2	10	14.650
TÜRK METAL	Bursa, Kocaeli, İstanbul, Sakarya, Ankara, İzmir, İskenderun-Antep.	Karabük, Diyarbakır, Samsun, Düzce'de temsilcilik; Bursa, Kocaeli, İzmir, Ankara, Tekirdağ'da yeni şube; Sakarya'da ayrı bir büro açıldı.	-		-	25	35	30.000
BİRLEŞİK METAL	Düzce, Çorlu ve Kayseri, Manisa, Bilecik Organize Sanayi havzaları.	Manisa, Bilecik, Düzce ve Mersin'de temsilcilik açıldı.	Örgütlenme çalışmasında taşeron-kadro ayrımı gözetmiyor, hepsine yöneliyor.	Örgütlü olunan işyerlerinde taşeron örgütlenmesi gerçekleştiriyor.	Bosch Örgütlenmesi*	5	7	15.000

ÇELİK-İŞ	Marmara Bölgesi ve Hatay çevresi.	Manisa ve Eskişehir'de temsilcilik açıldı.		Örgütlü olduğu İsdemir ve Kardemir'de taşeronun kadroya alınması.	-	6	20	10.000
DOK-GEMİŞ İŞ	Tuzla, Yalova, Muğla	-	-	-	-	-	-	4.260
LİMTER-İŞ	Tuzla, Aliğa ve Yalova.	-	Ağırlıklı olarak taşeron örgütlenmesi yapıyor.		-	-	1	300
LİMAN-İŞ	Mersin	-		Örgütlü işyerlerine bağlı taşeron şirketleri örgütüyor.	-	-	1	1.600
OLEYİS	Öğretmen Evleri.	-	-	-	-	1	1	2.000
DEV SAĞLIK İŞ	Üniversite ve devlet hastaneleri ile Sosyal Hizmetler.	Adana ve Diyarbakır'da şube; Ağrı, İç Anadolu, Güney Marmara, Kocaeli, Samsun'da temsilcilik.	Tamamen taşeron işçisine yönelik çalışma yürütüyor.	-	Sağlıkta Taşeron Olmaz Kampanyası*	2	4	8.000
GENEL-İŞ	Güneydoğu Anadolu Bölgesi ve il olarak da İzmir.	-	-	Örgütlü olduğu belediyelere bağlı taşeron şirketleri örgütüyor.	-	3	3	8.000
HİZMET-İŞ	İstanbul, Ankara ve Kocaeli.	-	Aydın ve Ağrı'da taşeron örgütlenmesi gerçekleştirildi.	Örgütlü olduğu belediyelere bağlı taşeron şirketleri örgütüyor.	-	3	4	15.732

BELEDİYE-İŞ	Hedef belirlediği bir bölge yok.	İstanbul'da İETT Temsilciliği açıldı.	Belediyelere bağlı taşeron şirketlerde örgütleniyor.	-	-	Bilgi edinilemedi.	10	Bilgi edinilemedi.
TGS	İstanbul ve Bursa.	-	-	-	-	-		827
KRİSTAL-İŞ	Şişecam'ın açtığı yeni işyerleri.	-	-	Şişecam'da faaliyet gösteren taşeron şirketlerde örgütlenme yürütüyor.	-	1	1	2.000
BANK SEN	Kamu Bankaları ağırlıklı. Ziraat ve Halk Bankası.	-	-		Örgütlenme Kampanyası (2013 yılı)	1	2	100
CAM KERAMİK İŞ	Diyarbakır, Manisa ve İstanbul.	-	-	-	-	-	-	400

* Enerji-Sen'in Bedaş örgütlenmesi, Deri-İş'in Desa örgütlenmesi, Tez-Koop İş Kipa örgütlenmesi, Sosyal-İş'in Bilgi Üniversitesi örgütlenmesi, Birleşik Metal'in Bosch örgütlenmesi ve Dev Sağlık-İş'in "Sağlıkta Taşeron Olmaz" temasıyla yürüttüğü çalışmalar, kampanya yöntemiyle örgütlenmenin özgünlüklerini taşımaktadır. Bu sebeple sözü edilen sendikaların bu konuda bir vurgusu olmamasına karşın çalışmamızda kampanya yönteminin uygulandığı örgütlenme etkinlikleri kapsamında değerlendirilmiştir.

5.1.1. Hedef Bölgeler/Alanlar Belirlemek

1980 yılı öncesinde Türkiye'de sendikalar, "*işçiye gidilen*" bir örgütlenme yaklaşımı benimsenmişti. Öte yandan 12 Eylül sonrası sendikalarda "*işçinin sendikaya geldiği*" bir örgütlenme politikası ağırlık kazanmıştır (Köstekli,2003(a):57). Örgütlenme yaklaşımındaki bu değişim, sendikalı işçi sayısının düşmesinin sebeplerinden biri olarak da görülmüştür. Dolayısıyla sendikaların örgütlenme politikalarındaki değişimi izleyebilmenin ilk yolu, bu yaklaşımın ne ölçüde farklılaştığını görmekle olanaklıdır. Bu değişim yani sendikaların örgütlenmede hedef belirlemeleri, örgütlenme politikalarının yalnızca sendikaya başvuran işçiyle sınırlı olmadığını da gösterecektir.

Sendikal örgütlenme, planlı ve somut hedefler doğrultusunda işçilere ulaşmayı gerektirir. Bu sebeple örgütlenmede hedef işyerinin tespiti, fiili örgütlenme sürecinin ilk aşamasıdır(Urhan, 2005:250). Kuşkusuz örgütlenmenin başarısı, bu hedeflerin doğru belirlenmesiyle de ilgilidir. Çünkü örgütlenmede somut hedeflerin olmaması, güçlerin dağılmasına ve başarısız örneklerin ortaya çıkmasına yol açacaktır(Köstekli, 2003(a):50-53).

Araştırmamıza katılan sendikalardan 32'sinin, örgütlenme etkinliklerinde hedef alan ve bölge belirlediği görülmektedir. Dolayısıyla örgütlenme çalışmalarını bu alanlar üzerinden yürütmektedirler. Araştırma bulgularına göre, sendikaların hedef alan seçimlerinde işkolunun yoğunlaştığı bölgeler ve buralarda kurulu büyük işletmeler belirleyici rol oynamaktadır.

Örneğin Tez Koop-İş, Koop-İş ve Sosyal-İş sendikaları, 10 No'lu "*ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar*" işkolunda etkinlik yürütmektedirler. Bu üç sendikanın da örgütlenme etkinliğinde hedefi *büyük zincir marketlerdir*. Sendikalara göre büyük zincir marketler, işkolu içerisinde büyümekte ve işçi çalıştırma kapasiteleri sürekli artmaktadır. Dolayısıyla bu üç sendika, bu alanlar merkezli örgütlenerek büyümeyi hedeflemektedir.

Tablo 15: 10 No'lu İşkolunun Faaliyetlere ve İşçi Sayısına Göre Dağılımı- 2009 Yılı

Faaliyet Alanı	İşçi Sayısı	Faaliyet Alanı	İşçi Sayısı
Perakende Ticaret	792.631	Üye Olunan Kuruluş Faaliyetleri	24.412
İdari Danışmanlık Faaliyetleri	459.067	Bilgisayar Programlama ve Dan.	15.057
Eğitim	430.279	Yaratıcı Sanatlar	11.774
Toptan Ticaret	424.983	Kamu Yönetimi ve Savunma	11.216
Kumar ve Müşterek Bahis	178.971	Sinema Filmi Ses Kaydı Yay.	10.527
Kiralama ve Leasing Faaliyeti	79.260	Diğer Mesleki, Bilim ve Tek. F.	9.167
Mimarlık ve Mühendislik F.	76.948	Yayıncılık Faaliyetleri	3.970
Büro Yönetimi Faaliyetleri	53.178	Gayrimenkul Faaliyetleri	3.351
Hukuki ve Muhasebe F.	49.400	Bilimsel, Araştırma, Geliştirme F.	2.035
Reklamcılık ve Pazar Arş. F.	36.532	İstihdam Faaliyetleri	1.449
Bilgi Hizmet Faaliyetleri	25.333	Kütüphane, Arşiv ve Müzeler	1.430

Kaynak: Sosyal-İş(2012). *13. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu*, Ankara.

Tablo 15'de, 10 No'lu işkolunda istihdam edilenlerin dağılımı sunulmuştur. Gerçekten de, işkolunda perakende ticarete çalışanların yoğunluğu görülmektedir. Ayrıca 2012 verilerine göre, perakende ticaret sektörünün toplam istihdam artışında payı % 16 olarak belirlenmiştir. Bu haliyle sektör istihdam artışının en yüksek olduğu ikinci sektördür(Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı, 2012:11). Dolayısıyla istihdamın sürekli büyüdüğü perakende sektörü, bu işkolunda etkinlik gösteren sendikalar için belirleyicidir. Sonuçta bu üç sendika, işçilerin nicel olarak yaygın olduğu perakende sektöründeki büyük zincir marketleri örgütlemeye yönelmişlerdir. Bu yönetime dikkat çekici bir örnek olarak Tez Koop-İş verilebilir. Sendika, *Carrefour, Kipa, Media Markt, Saturn, Ms Market ve Electro World'da* örgütlenme etkinliği yürütmektedir. Dahası, Tez Koop-İş bu işyerlerinin önemli bir bölümünde örgütlenme sürecini tamamlamış ve 20 binin üzerinde üye kazanmıştır.

Örgütlenmede hedef belirlenmesi kapsamında benzer bir örnek olarak TEKSİF verilebilir. Sendika örgütlenmede hedef olarak istihdam yoğunluğu bakımından triko sektörünün merkezi olan İstanbul'u belirlemiştir. Bu hedefle sendika, İstanbul'da 50'den fazla işyerinde örgütsüz işçilerle bağ kurmuştur. TEKSİF, örgütlenme çalışmasını bu işyerleri arasında 4 büyük fabrika merkezli sürdürmektedir. Dolayısıyla sendika, örgütlenme stratejisini işçi sayısının fazla olduğu, işletme özelliği gösteren fabrikalar merkezli oluşturmuştur. Böylelikle sendika, sözü edilen işletmelerde sağlayacağı örgütlenme başarısı ve etkisiyle bağ kurduğu diğer işyerlerinde yaygınlaşmayı ve hızla örgütlenmeyi istemektedir.

TÜMTİS'in işkolundaki UPS Kargo, DHL Kargo gibi çokuluslu lojistik firmalarına yönelmesi; Birleşik Metal'in imalat sanayinin yoğunlaştığı organize sanayi ve serbest bölgelere ağırlık vermesi; Tek Gıda İş'in gıda sektörünün yoğun olduğu Marmara bölgesi odaklı örgütlenmesi; Deri-İş'in deri üretiminin merkezi olan Tuzla, Düzce ve Çorlu'da etkinliklerini yoğunlaştırması örgütlenmede stratejik hareket edildiğinin diğer örneklerini oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılan 34 sendikadan 32'sinin hedef alan belirleyerek örgütlenme etkinliklerini sürdürmeleri önemlidir. Çünkü bu durum sendikaların örgütlenme yöneliminde yalnızca kendisine başvuran işçiyle yetinen ya da var olanı korumaya çalışan bir sendikal anlayıştan uzaklaştığına, sendikaların daha örgütlü ve planlı hareket ettiğine işaret eder. Araştırma bulgularına göre, sendikalar etkinlik gösterdikleri işkollarında örgütlenme hedefi olarak kurumsallaşmış ve işçilerin nicel olarak yaygın olduğu işletmeleri seçmektedirler.

Bu noktadan hareketle, Türkiye'de üretimin belirli alanlarda yoğunlaşmasına ve *mekansal yoğunlaşmalara* dikkat çekmek gerekir. Uluslararası yeni iş bölümüyle birlikte merkez ülkeler, emek yoğun teknolojilerin kullanıldığı otomobil, beyaz eşya, gıda, tekstil gibi dayanıklı tüketim maddeleri üretimini Türkiye gibi çevre ülkelere kaydırmıştır. Dolayısıyla kapitalizmin coğrafi hareketliliğinin yeni üretim mekanları yarattığı söylenebilir. Bunu iki yönlü izlemek de olanaklıdır. Öncelikle merkez ülkelerden üretimin Asya, Latin Amerika ve belirli Afrika ülkelerine, kısmen Doğu Avrupa'ya ve Türkiye'ye kayması sonucu bu ülkeler küresel pazar için adeta birer atölye haline gelmiştir.

İkinci olarak bu ülkeler özgülünde üretim ülke içinde daha örgütsüz alanlara kaydırılmış ve bu da yeni üretim mekanları yaratmıştır. Örneğin bu yapılanma üretimin İstanbul'dan *Çorlu-Çerkezköy, Düzce-Gebze-İzmit, Manisa-İzmir, Denizli, Bursa* gibi illere kaymasına ve buralarda *sanayi havzalarının oluşmasına* yol açmıştır. Araştırmamızın sonuçları da bu mekansal yoğunlaşmaların varlığını desteklemektedir. Sermayenin ucuz ve örgütsüz işgücü arayışlarına yanıt verecek şekilde oluşan bu dağılımda devletin teşvik politikalarının da etkili olduğu görülmektedir. Öte yandan yeni üretim mekanlarının oluşması, sendikalar açısından yeni örgütlenme alanları olarak değerlendirilebilir. Gerçekten de, bu alanlara yönelen sendikaların örgütlenme faaliyetlerinde kazanımları araştırmamızın sonuçlarına

yansımıştır. Dahası bu alanlarda örgütlenmek, işçiler arasındaki etkileşimle hızla büyümenin ve yayılmanın olanaklarını sunmaktadır.

Diğer önemli bir nokta, büyük zincir marketlerin perakende sektöründe hissedilir ölçüde büyümeleri ve etkilerinin bu sektörde *tekelleşmeye* işaret etmesidir. Benzer bir durum taşımacılık sektöründe de görülmektedir. *Ulus ötesi lojistik firmaları* bu sektörde büyümekte ve etkinleşmekte, bir iş olarak taşımacılık bir kaç tekelin egemenliğinde bir sektöre dönüşmektedir. Bu firmaların ortak özelliği ise işçi sınıfının nicel olarak yaygın olduğu ve özellikle de genç işçi çalıştırma kapasitesinin yüksek olduğu işletmelerdir. Yani denilebilir ki; uluslararası iş bölümüyle oluşan mekansal yoğunlaşma alanlarını ve tekelleşmenin hissedildiği işçilerin nicel olarak yaygın olduğu işletmeleri sendikalar örgütlenmede hedef belirlemişlerdir.

5.1.2. Taşeron İşçileri İçinde Örgütlenme

Araştırmaya katılan sendikalardan Yol-İş, Sine-Sen, Tes-İş, Enerji-Sen, Sosyal-İş, Limter-İş ve Dev-Sağlık İş'in taşeron işçilerini örgütlemeye yönelik özel bir etkinlik içinde oldukları görülmektedir.

TÜMTİS, Nakliyat-İş, Oyuncular Sendikası, TEKSİF, Dev Maden Sen, Birleşik Metal İş ve Belediye-İş sendikaları ise, taşeron işçisi-kadrolu işçi ayrımı yapmadan işyeri hedefli örgütlenme çalışması yürütmekte ve buralardaki tüm işçileri örgütlemektedirler.

Araştırma bulgularına göre, sözü edilen sendikaların taşeron işçilerine yönelik özel bir örgütlenme etkinliği içinde olmalarında çevre işgücünün yaygınlığı belirleyicidir. Bu çerçevede Enerji-Sen, Sosyal-İş, Limter-İş, Dev-Sağlık İş ve Sine-Sen sendikalarının yöneliminde, işkollarında taşeronlaştırmanın yaygınlaşması etkilidir. Öte yandan Yol-İş ve Tes-İş sendikalarının yöneliminde ise özelleştirmeler etkilidir. Yani özelleştirmeler sonucu kamuda taşeron aracılığıyla hizmet alımının artması ve buna bağlı olarak taşeronlaşmanın büyümesi etkilidir.

Tablo 16'da, 2012 yılında kamu ve özel sektörde çalışan taşeron işçilerinin bir milyonun üzerinde olduğu görülmektedir. Ancak şunu da belirtelim; Türkiye'de taşeron işçisi sayısının Bakanlık verilerinin çok üzerinde olduğu kanısı yaygındır.

Dolayısıyla sendikaların örgütlenmede bu alana yönelmelerinde, istikrarsız istihdam biçimlerinden olan taşeronlaştırmanın yaygınlaşması önemli bir rol oynamaktadır.

Tablo 16: ÇSGB Verilerine Göre Taşeron İşçi Sayısı-2012 Yılı

Kamu	Taşeron İşçi	Özel Sektör	Taşeron İşçi
Sağlık	16.184	idari, destek	4.146
Temizlik	471.442	Ulaştırma	10.347
Güvenlik	117.541	Madencilik	12.606
Dağıtım	34.621	İmalat	63.849
		İnşaat	318.087
		Diğer	10.431

Kaynak: www.csgb.gov.tr, (Erişim Tarihi,15.08.2013).

Örneğin Yol-İş, özelleştirmeler sonrasında karayollarının taşeron aracılığıyla hizmet alımı yapmaya başlaması ve yapı-inşaat sektöründe yaygınlaşan taşeronlaştırma sonucu örgütlenmede bu alana yönelmiştir. Bu nedenle taşeron işçiliğinin bu işkolunda yaygınlaşmasının sendikaların örgütlenme yöneliminde etkili olduğu söylenebilir. Sendika, karayollarına bağlı 17 bölgede taşeron işçi örgütlenmesi gerçekleştirmektedir. Gerçekten de, bu yönelimin bir sonucu olarak Yol-İş'in bu dönem kazandığı 9500 üyenin 8300'ü taşeron işçisidir.

Benzer bir örgütlenme yönelimi Sosyal-İş için söz konusudur. Sendika etkinlik gösterdiği işkolunda yaygınlaşan taşeronlaştırma sebebiyle örgütlenme politikasını bu alanı da kapsayacak şekilde yenilemiştir. Buna göre sendika, 2010 yılından bu yana Süleyman Demirel Üniversitesi, Konya Selçuk Üniversitesi, 18 Mart Üniversitesi ve Uludağ Üniversitesi merkezli taşeron örgütlenmesi yapmaktadır.

Araştırma bulgularına göre, sendikalar örgütlenme politikalarını alana özgü iki temel unsur üzerinden oluşturmaktadırlar. Bunlardan ilki, taşeron işçilerin çoğunlukla geleneksel işyeri ve çalışma sistemi içerisinde olmamalarıdır. Diğeri ise, taşeron işçilerin sendikalaşma sürecinin uzun ve karmaşık bir hukuki prosedürü içermesidir.¹³

¹³ Alt işverenlik uygulaması ile ilgili temel yasal düzenlemeler, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 2. ve 3. maddeleri ile Alt İşverenlik Yönetmeliği'nde düzenlenmiştir. Gerçekte asıl işverenin işçilerinin yasaya karşı hile yoluyla alt işveren tarafından çalıştırılmıyormuş gibi istihdam edilmeleri hukuk dilinde muvazaa olarak adlandırılmaktadır. Muvazaa uygulamasının tespiti için öncelikle Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne başvurmak ve müfettiş incelemesi talep etmek gerekmektedir. İtiraz halinde görevli iş

Bilindiği üzere sendikaların geleneksel üye kazanma politikaları, belirli bir işyeri ve o işyerinde çalışan işçileri kapsamaktadır. Ancak taşeron işçilerinin çoğunlukla geleneksel çalışma ilişkileri dışında olmaları, bu alanda farklı bir örgütlenme politikasını zorunlu kılmaktadır. Bu konuda verilebilecek örneklerden biri, Limter-İş Sendikası'dır. Sendikanın Genel Başkanı Kamber Saygılı, tersanelerdeki çalışma sisteminin örgütlenme stratejilerine yansımaları şöyle açıklamaktadır:

Bir tersanenin neredeyse altmış taşeronu var. Sürekli işçi sirkülasyonu yaşanıyor. Tanıştığınız işçiyi çoğu kez bulamıyorsunuz bile. İşçi tersaneden ayrılmaya bile sürekli işyeri değiştiriyor. O yüzden bildiğimiz tarzda, işyerini hedefleyerek örgütlenemiyoruz. Bunun olanağı yok ki. Biz de havza örgütlenmesine yöneldik.

(Saygılı K., sözlü görüşme, 12 Mayıs 2013)

Bu anlamda verilebilecek örneklerden biri de Sine-Sen'dir. Sinema sektörü özelinde etkinlik gösteren sendika, örgütlenme stratejisini şöyle anlatmaktadır:

Bizim sektörde yapımcılar taşeron şirket oluyor yani yapımcılar oyuncuyu kir alıyor. Biz bir şirketin elemanı olamıyoruz, parçalı çalışıyoruz. Bazen yapım ekipleri kadrolu oluyor onlarda çok nadiren. Dolayısıyla örgütlenme çalışmamız tamamen taşeron üzerine kurulu. Ayrıca bizim çalışma mekanlarımız dizi setleri. Haliyle bir yerde hatta bir ilde sabit kalmıyoruz. Mesela, Avşar Film bir projeyi Mardin'de, diğerini Antep'te öbürünü de Kapadokya'da çekiyor. Haliyle örgütlenme faaliyetimizi birey temelinde gerçekleştiriyoruz. Sanat yönetmenleri, görüntü yönetmenleri gibi mesleki alanlardaki taleplere ağırlık vererek yapıyoruz.

(İşseven H, sözlü görüşme, 12 Mayıs 2013)

Taşeron örgütlenmenin uzun ve karmaşık hukuki süreci, sendikayı işyerinde fiilen var edecek bir örgütlenme politikası gerektirir. *Fiili sendikacılık*, sendikanın üyelerinin bulunduğu ancak toplu sözleşme imzalama yetkisinin olmadığı yerde sendika olmaktır. Bunun içinde sendika, işyerinde yaşanan sorunlar karşısında üyelerini etkinleştiren bir strateji izlemelidir.

mahkemesine başvurulmakta mahkemenin muvazaa raporunu onaması durumunda ise işçilerin işe girdikleri ilk tarihten itibaren asıl işverenin işçisi olduğu kesinleşmekte ve sendikanın yapacağı toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakları doğmaktadır. Sendikalar ayrıca yeterli çoğunluğu sağladıkları örgütlenmelerde işkolu tespiti, çoğunluk tespiti gibi ihtilaflar üzerinden, iş mahkemesinde dava açtıklarında "muvazaa" iddiasında bulunarak ilgili iş mahkemesinden inceleme talep edebilir ve muvazaa tespitini açtıkları dava içinde talep edebilirler.

Enerji-Sen, böylesi bir örgütlenmenin en bilinen örneklerindendir. Sendika, BEDAŞ'da (Boğaziçi Elektrik Dağıtım AŞ) taşeron işçilerini örgütlemiş ancak sendikalaşma sürecinde işten çıkarmalar yaşanmıştır. Bunun üzerine sendika, işten çıkarılan işçilerle 208 gün süren bir direniş yapmıştır. Direniş süresince sendika, her hafta şehir merkezinde yürüyüşler gerçekleştirmiştir. Böylelikle de kamuoyunun dikkatini bu örgütlenmeye çekmek istemiştir. Sendikanın bu etkin örgütlenme çalışmasının sonucunda işten çıkarılan işçilerin işe iadesi gerçekleşmiş ve işveren sendikanın varlığını fiilen tanımak zorunda kalmıştır(enerjisen.org, 01.07.2013).

Bu konuda verilebilecek başka bir örnek, Sosyal-İş'dir. Sendikanın Örgütlenme Daire Başkanı, fiili mücadeleyle sürdürdükleri taşeron örgütlenmesini şöyle anlatmaktadır:

Bursa Uludağ Üniversitesi'ndeki örgütlenmemizde muvazaalı durum tespit edildi. 2 yıl oldu süreci başlatıldı... Servis problemi vardı işçilerin, kadrolu işçilerle taşeron işçiler arasında bir ayrımcılık uygulanıyordu. Bu yemek yerlerine kadar varan kötü bir durum. Haliyle bugün açısından memurların ve öğrencilerin yediği yerlerde yemek yiyebiliyorlar. Her yıl giriş çıkış yapılan taşeron işçilerine kıdem yılına göre değil de bir yıllık çalışma üzerinden yıllık izin verilmekteydi. Yıllık izin konusunda bildirimler broşürler dağıttık, eylemler, basın açıklamaları gerçekleştirdik... Dilekçeler hazırlayıp rektörlüğe başvuru yaptık. Aslında fiili mücadeleyi örgütledik, fiili sendikacılık yaptık orada biz. Sonrasın da kurumsal görüşmelerimizle birlikte sorun bugün açısından çözüldü. Şu an kıdem yılına göre yıllık izin kullanabiliyorlar.

(H. Kaşif, sözlü görüşme, 01 Haziran, 2012)

Sendikal kriz değerlendirmelerinde öne çıkan konulardan biri, sendikaların temsil gücünün oldukça zayıfladığıdır. Buna göre sendikalara yönelik eleştiriler, istikrarsız istihdam biçimlerinden biri olan taşeronlaştırmayla yeteri kadar mücadele edememeleridir. Gerçekten, sendikalar genel olarak esnek çalışmanın yaygınlaştığı 1990'lı yıllarda, örgütlü oldukları işyerlerinde dahi taşeron örgütlenmesinden kaçınmışlardır. Bu alanda örgütlenme çabalarıysa yalnızca sınırlı sayıda sendikayla kalmıştır.

Günümüzde ise taşeron işçiliği, sendikaların görmezden gelemeyeceği oranda işkollarına yayılmıştır. Araştırma bulguları da taşeron işçilerine yönelik örgütlenme

çabası içerisinde olan sendikaların sayısında artış olduğunu göstermektedir. Öte yandan tüm sendikaları kapsayan taşeron örgütlenmesi yöneliminden ve algısından söz edilemez. Ancak şunun da altını çizmek gerekir; sayılı sendikaların taşeron işçilerine yönelik örgütlenme çabasına karşın bu alanda sendikal hareket açısından önemli mücadele deneyimleri ve hukuki kazanımlar oluşmuştur. Özellikle Dev-Sağlık İş'in sağlık işkolunda taşeron örgütlenmesi deneyimi, önemli örnekler ve kazanımlar yaratmıştır.¹⁴

5.1.3. Örgütlenme için Mekanlar Yaratmak

Örgütlenmede başarı için sendikaların örgütlenme stratejilerine uygun hedefler belirlemeleri, program ve projeler oluşturmaları, örgütlenmeye kaynak ve insan gücü ayırmaları gerekir. Bu kapsamda örgütlenme yöneliminin sonuçlarından biri de, sendikaların hedef belirledikleri alanlarda örgütlenmeye yönelik temsilcilikler/bürolar açmaları yani örgütlenme için mekanlar yaratmalarıdır. Araştırmamıza katılan sendikalardan 14'ünün örgütlenme çalışması yürüttüğü bölgelerde temsilcilikler açtığı görülmektedir.

Örneğin Deri-İş, DESA Fabrikası hedefli örgütlenme çalışması sırasında Düzce'de bir temsilcilik açmıştır. Tez Koop-İş ise KİPA zincir maketlerinin örgütlenme sürecinde İzmir'de temsilcilik açmıştır. Yine Tekstil Sendikası, örgütlenme hedefinde olan Lüleburgaz'da; Çelik-İş Sendikası, Manisa ve Eskişehir'de temsilcilik açmıştır. Petrol-İş, Antep ve Konya'da temsilcilik, Çerkezköy'deyse bir lokal açmıştır. Sendika Standart Profil örgütlenmesiyle birlikte Manisa'da örgütlenme bürosu açmıştır. Ayrıca Petrol-İş, Düzce merkezli örgütlenme çalışmalarının başarıya ulaşmasıyla burada açtığı temsilciliği şubeye dönüştürmüştür.

Öte yandan T. Maden İş'in İstanbul'da örgütlenme etkinliklerini yoğunlaştırdığı dönem burada bir temsilcilik açtığı, günümüzdeyse Ege Bölgesi'ni örgütlenmede hedeflediği görülmektedir. Yine Tek Gıda-İş, Karaman, Nevşehir, Antalya hedefli örgütlenme sürecinde bu alanlara temsilcilik açmıştır. Sendika günümüzde Marmara Bölgesi merkezli örgütlenme çalışmasını sürdürmektedir. Bugün ki hedefi kapsamında sendika Çanakkale ve Bursa'da temsilcilik açmıştır. Tek

¹⁴ Çalışmamızın önceki bölümünde Dev Sağlık-İş'in örgütlenme politikalarına geniş olarak yer verildiği için bu bölümde ayrıca ele alınmamıştır.

Gıda-İş Bursa temsilciğinin dikkat çekici yanı ise, bu temsilciliğın Kadın Bürosu adıyla yalnızca kadın işçilere yönelik açılmasıdır.

TÜMTİS, Yol-İş ve Gıda-İş sendikaları ise, temsilcilik açmamakla birlikte örgütlenme çalışmalarında farklı sendikaların şubelerini temsilcilik olarak kullanmaktadırlar. Bu konuda verilebilecek dikkat çekici bir örnek Gıda İş'tir. Sendika, İzmir ve Bursa'da Birleşik Metal-İş'in şubelerini; Lüleburgaz ve Gaziantep'te ise, Tekstil Sendikası'nın şubelerini temsilcilik olarak kullanmaktadır. Dahası Gıda-İş'in temsilcilik tabelası bu sendikaların şubelerine de asılmıştır.

Araştırma bulgularına göre, sendikaların yeni temsilcilik açtıkları yerler genel olarak şubelerinin olmadığı ve örgütlenme hedefinde oldukları alanlardır. Bunun tek istisnası TEKSİF'dir. Sendika, üyelerinin olduğu ancak toplu sözleşmeye henüz dönüştüremediği illere temsilcilik açmayı tercih etmiştir. Bu anlamda sendika, toplu sözleşmeyle sonuçlandıramadığı 30 binin üzerinde üyesinin işyerlerini örgütlenme hedefi içine almıştır.

Araştırma sonucuna göre, 34 sendikadan 14'nün örgütlenme için yeni mekanlar yarattığı ve 3 sendikanın örgütlenme mekanı olarak farklı sendikalarla işbirliği içinde olduğu, Oyuncular Sendikası'nın Ankara'da bir örgütlenme birimi kurduğu, Selülöz İş Sendikası'nın örgütlenme etkinliklerinde kullanmak üzere bir ev kiraladığı; 15 sendikanın ise bu konuda bir çalışması olmadığı görülmektedir. Belirtilmesi gereken nokta ise, sendikaların çoğunlukla şubelerinin olmadığı bölgelere, örgütlenme büroları ve temsilcilik açmayı tercih ettikleridir. Ayrıca araştırma sonuçları, sendikaların örgütlenme yönelimlerine bağlı olarak etkinliklerini artırmak için çeşitli mekanlardan yararlandıklarını göstermektedir.

5.1.4. Kampanyalar Düzenlemek

Araştırmamıza katılan sendikalardan 14'ü sendikal etkinlikleri kapsamında çeşitli örgütlenme kampanyaları düzenlemiştir. Bu sendikalardan TÜMTİS'in "*UPS Örgütlenme Kampanyası*", Koop-İş'in "*IKEA Örgütlenme Kampanyası*", uluslararası küresel federasyonlarla birleştirilen ve örgütlenme hedefinde olan işyerlerine yönelik kampanyalardır. Petrol-İş'in "*Sendikalı Ol Kampanyası*", T.Maden-İş'in "*Sendikal Örgütlenme ve İmaj Kampanyası*", Toleyis'in Antalya'da

turizm sektörüne yönelik örgütlenme kampanyaları ise, sendikaların toplumda saygınlığını büyütmeyi ve sendikalaşmayı cesaretlendirmeyi hedefleyen kampanyalardır. Bu kampanyaları, çalışmamızın önceki bölümünde yakın dönemde öne çıkan örgütlenme stratejileri kapsamında değerlendirmiştik.

Araştırma bulgularına göre, Sine-sen ve Oyuncular Sendikası örgütlenme hedefinde oldukları meslek grubunun çalışma koşullarına yönelik çeşitli kampanyalar düzenlemektedirler. Enerji-Sen'in *Bedaş örgütlenmesi*, Deri-İş'in *Desa örgütlenmesi*, Tez-Koop-İş'in *Tesco Kipa örgütlenmesi*, Sosyal-İş'in *Bilgi Üniversitesi örgütlenmesi* ve Birleşik Metal'in *Bosch örgütlenmesi* ile Dev Sağlık-İş'in "*Sağlıkta Taşeron Olmaz*" temasıyla yürüttüğü çalışmalar kampanya yönteminin uygulandığı diğer örgütlenme etkinlikleridir. Araştırmamıza göre, Bank-Sen ve Gıda-İş sendikaları da 2013 yılında örgütlenme kampanyası başlatmışlar ve bu yolla işkolu barajını aşmayı hedeflemektedirler.

Bu açıklamalar çerçevesinde, yukarıda sözü edilen kampanyaları daha kapsamlı incelemek gerekirse, ilk olarak Sine-Sen ve Oyuncular Sendikası'nın birlikte düzenlediği "*1 Mayıs'ta Çalışma*", "*Sigortasız Çalışma*" kampanyaları örnek verilebilir:

Sektörde yoğun şekilde sigortasız çalışma hakimdi. Buna karşı Oyuncular Sendikası ile birlikte kampanya düzenledik. Sigortasız çalışılan setleri Bakanlığa ihbar ettik, milletvekillerini gezdik. Bunun üzerine meclise önerge verdiler. Kampanya sürecinde set çalışanlarına bilgilendirme çalışmalarımız oldu. Tabii bunların çoğu mail üzerinden gerçekleşen bilgilendirmeler. Biz böyle örgütlenmeye çalışıyoruz başka türlü çalışma koşulları yüzünden zaten mümkün değil. Kampanyalarla sendikanın tanıtımını yapmış olduk. Şimdi setlerde sigortasız çalışma neredeyse yok.

(İşseven H, sözlü görüşme, 12 Mayıs 2013)

İşyeri hedefli kampanyalara verilebilecek örneklerden biri Deri-İş'in Düzce'de kurulu Desa fabrikasında yaptığı örgütlenmedir. 2008 yılında başlayan Desa örgütlenmesi, ulusal ve uluslararası kamuoyunda tartışılan ve desteklenen bir örgütlenme etkinliği olmuştur. Özellikle sendikalaşma sürecinde işten çıkarılan işçilerden Emine Arslan ile özdeşleşen bu örgütlenme, kadın örgütleri ve demokratik kitle örgütleri tarafından desteklenmiş ve bu amaçla çok sayıda eylem gerçekleştirilmiştir.

Fotoğraf 13: Tesco Kipa Örgütlenmesinden Bir Görüntü



Kaynak: Tez Koop-İş(2012), *Tesco Kipa'da Zafere Uzanan Yol*, Ankara.

Sendika örgütlenme kampanyası kapsamında Tesco Kipa marketlerinin bulunduğu neredeyse her ilde eylemler düzenler. Bu eylemlerde öne çıkan talep ise işverenin sendikalaşma hakkını tanınmasıdır. Çünkü Tesco Kipa işvereni sendikanın çoğunluğuna yetki itirazında bulunmuştur. Bu dönem Tesco Kipa marketlerinin bütün açılış törenlerinde sendikayı eylem yaparken görmek olanaklıdır. Dahası Tez Koop-İş önlükleri giymiş gruplar marketlerin içinde dolaşmakta, müşterilere örgütlenmeyi anlatan broşürler dağıtmaktadır.

Tesco Kipa örgütlenmesinde uluslararası dayanışmanın etkin kullanması, ülke genelinde kamuoyunun dikkatini çekecek eylemler yapılması, sendika üyesi işçilerin güvenlerini pekiştirecek etkinlikler, gösteriler düzenlenmesi ve sendikanın örgütlenme performansı dikkat çekicidir. Şunu da belirtelim; Tez Koop-İş, bu kapsamlı çalışması üzerinden Tesco Kipa örgütlenmesini başarıyla sonuçlandırmıştır.

Sosyal-İş'in Bilgi Üniversitesi örgütlenme deneyimi de bu konuda bir başka örneği oluşturur. Sendika örgütlenme kampanyasını "*İstanbul Sendikalı Bilgi Üniversitesi*" teması çerçevesinde sürdürmüştür. Kampanya kapsamında sendika, kamuoyu desteği oluşturmaya yönelik çeşitli etkinlikler, eylemler, forumlar düzenlemiştir. Dahası sendika örgütlenme kampanyasına üniversite öğrencilerini de katmış ve öğrencilerle birlikte özgün etkinlikler ve eylemler düzenlemiştir. Bu etkinliklerin en dikkat çekici olanı *Sendika Akademisi* başlığıyla düzenlenen açık hava seminerleridir. Bu etkinlik kapsamında sendika üyesi ve sendikalaşmaya destek

veren akademisyenler sendikal haklar ve vakıf üniversitelerinde yaşanan sorunlara ilişkin açık hava dersleri düzenlemişlerdir.

Fotoğraf 14: Bilgi Üniversitesi Örgütlenmesi, "Sendika Akademisi" Etkinlikleri



Kaynak: Sosyal-İş Sendikası.

Birleşik Metal'in Bursa'da kurulu olan Bosch fabrikası örgütlenmesi de kampanya biçiminde örgütlenme kapsamında değerlendirilebilir. Aslında Boch örgütlenmesi, Türk Metal'in yetkili olduğu işyerinde işçilerin sendika değiştirmek istemesiyle başlamıştır. Çalışmamızın bir önceki bölümünde Türk Metal'in "uzlaşmacı" sendikal yaklaşımının ve sendika içi demokrasideki kimi zaafaların üyeleri içerisinde eleştirilere yol açtığından bahsetmiştik. Boch örgütlenmesi de metal işkolunda yıllardır süren uzlaşmacı sendikal yaklaşıma bir yanıt olarak ortaya çıkmıştır. Bu örgütlenme işçilerin var olan sendikadan hoşnutsuzluklarının sonucu arayışlarının Birleşik Metal'de yanıt bulduğu bir örgütlenme olarak karşımıza çıkmaktadır.

Sendikanın sistemli bir şekilde "gizlilik" temeline göre yürüttüğü örgütlenme bir yılı aşan bir süreye yayılmıştır. Boch örgütlenmesi, Birleşik Metal'in örgütlü olduğu işyerlerindeki işyeri komitelerinin bu sürece etkin katılımı, Boch içerisinde çeşitli komiteler oluşturulması, örgütlenme sürecinde işçilerin katılımı ve kararlarının belirleyici olması, örgütlenmenin Bursa'nın Boch işçisi yoğun mahallerine yayılması ve kamuoyu desteğine yönelik çeşitli etkinlikleri bakımından örgütlenme kampanyası özelliği taşımaktadır. Bu anlamda örgütlenme sürecinin en dikkat çekici etkinliklerinden biri sendikanın toplu üyelik yapması olmuştur. Aynı gün içinde

yüzlerce Boch işçisi kamuoyuna da duyurulan bir etkinlikle Birleşik-Metal İş'e üye olmuştur(haber.sol.org.tr,17.03.2012).

Fotoğraf 15: Bosch Örgütlenmesinde Toplu Üyelik ve Eylemlerden Örnekler



Kaynak: www.birlesikmetal.org, (Erişim Tarihi, 13.08.2013).

Dev Sağlık-İş'in "*Sağlıkta Taşeron Olmaz*" temasıyla sürdürdüğü çalışmalar, sektör örgütlenmesine yönelik kampanyalara örnek verilebilir. Sendika, tüm etkinliklerinde ve örgütlenme hedefindeki her işyerinde bu vurguyu öne çıkarmaktadır.

Fotoğraf 16: Kocaeli Üniversitesi Hastanesi Basın Açıklamasından Bir Görüntü



Kaynak: www.devsaglikis.org.tr/ (Erişim Tarihi, 13.08.2013).

Dev Sağlık-İş, bu kapsamda örgütlenme çalışmalarında taşeronlaştırma ve güvencesizleştirmeye yönelik çok sayıda yazılı ve görsel materyal kullanmakta ve eylemler gerçekleştirmektedir. Sendikanın yürüttüğü çalışmaların taşeronlaştırmanın kamuoyunda 'güvencesizlik' olarak anılmasında da etkili olduğu söylenebilir.

Bunun dışında Bank-Sen 2013 yılını örgütlenme yılı olarak belirlemiş, "*2013'ü Kazanmak için Bir Adım da Sen At; Sendikalı Ol Kampanyası*" başlatmıştır. Sendika, kampanya kapsamında sendikalı olmayı cesaretlendirici ve bilgilendirici

bildiri, broşür ve afişlerden yararlanmaktadır. Bununla beraber sendika, örgütlenme hedefindeki bankaların önünde basın açıklamaları yaparak sendikalaşma çağrısında bulunmaktadır. Bank-Sen, bu örgütlenme yöneliminin bir sonucu olarak yeni bir örgütlenme uzmanı istihdam etmeye başlamıştır(banksen.org, 07.07.2013).

Gıda-İş de 2013 yılını *örgütlenme yılı* olarak belirlemiş ve kampanya kapsamında İstanbul ve Trakya'yı "*pilot*" bölge olarak seçmiştir. Sendika, kampanya kapsamında örgütlenmeye çağrı yapan çeşitli materyaller kullanmakta, kampanya hedefindeki bölgelerde, çeşitli kahvehane toplantıları ve işyeri ziyaretleri gerçekleştirmektedir.

Bank-Sen ve Gıda-İş'in 6356 Sayılı Yasa ile birlikte örgütlenme kampanyalarına yönelmeleri ayrıca dikkat çekicidir. Çünkü Gıda-İş, 2004 yılından bu yana işkolu barajının altında bir sendikadır. Sendikanın Genel Başkanı Celal Ovat, kampanya yapma sebeplerini "*yeni yasa ile birlikte sendikalaşma yasaların dışına taşarak gerçekleşmek zorunda*" diye açıklamaktadır(gidais.org, 07.07.2013). Bu anlamda sendika, örgütlenme etkinliklerini yasal sınırların dışına taşıdığını gösteren örnekler de yaratmaya başlamıştır. Örneğin sendika, başlattığı örgütlenme çalışmaları sonucunda Hakkari' de 160 fırın işçisini kapsayan ve 6 gün süren iş bırakma eylemi gerçekleştirmiştir. Dahası bu işçilerin birçoğu sendikalaşma için ilk koşul olan sigortalı çalışma hakkına sahip değildir. Sendikanın Hakkari Fırın İşverenleri ile imzaladığı toplu sözleşme sonucu, işçilerin sigorta haklarından sendikalaşma haklarına, çalışma koşullarının belirlenmesine kadar bir çok düzenleme yapılmıştır(gidais.org, 07.07.2013). Yani denilebilir ki; yürütülen fiili mücadele sonucunda işçiler sendikalaşmışlar, sendika ise işkolu barajının altında olmasına karşın işverence işçilerin temsilcisi olarak tanınmış ve toplu sözleşme imzalamıştır.

Tüm bu kampanyaların incelenmesi sonucunda hepsinin ortak noktalarını şöyle özetleyebiliriz: Öncelikle örgütlenme hedefindeki işyerlerinde gizlilik temeline göre sistemli ve uzun süreye yayılmış örgütlenme etkinliği yürütülmektedir. Örgütlenme çalışmasının işverenlerce duyulması ve sendikasızlaştırma politikalarının uygulanmaya başlamasıyla örgütlenmede toplumsal desteği oluşturma hedefli etkinlikler ağırlık kazanmaktadır. Böylelikle de örgütlenmenin kamuoyunda görünür olmasını sağlayan eylemlerin yoğun olduğu bir örgütlenme süreci başlamaktadır. Bu noktadan sonra kampanyaların temel araçlarını ise örgütlenmeyi

kamuoyunda gündem yapacak çeşitli etkinlikler, eylemler, yerel ve uluslararası düzeyde dayanışmanın örgütlenmesi oluşturmaktadır.

Sonuç olarak, araştırmamıza katılan sendikaların neredeyse yarısı örgütlenmede kampanya yöntemine başvurmuştur. Araştırma sonuçları sendikaların iki şekilde örgütlenme kampanyası düzenlediğini göstermektedir. İlki örgütlenme hedefli işyerine ya da bölgelere yönelik kampanyalardır. Diğeri ise, sendikaların toplumda tanınırlığını artıracak ve sendikalaşmayı cesaretlendirecek biçimde çeşitli bölgeleri hedef alan kampanyalardır. Açık ki, sendikaların bu kapsamda gerçekleştirdikleri *kampanyaların artması, sendikaların yeni mevziler kazanmasını sağlayacak ve fiili mücadeleyle sendikalaşmanın örneklerini artıracaktır.*

5.1.5. Örgütlü İşyerlerinde Kapsam Genişletme

Araştırmamıza katılan sendikalardan 23'ü, örgütlü bulunduğu işyerlerinde sendika kapsamını genişletmek hedefiyle herhangi bir çalışma yürütmezken 11'i bu konuda çaba içerisinde. Araştırma bulgularına göre, sendikaların iç örgütlülüğü büyümeye yönelik temel etkinlikleri, taşeron işçilerini sendika kapsamına almaktır. Bu sendikalar, toplu sözleşme aracılığıyla taşeron işçisini sendika kapsamına aldıkları gibi doğrudan taşeron işçileri içinde örgütlenme çalışması yürüterek de sendikalaşmalarını sağlamaktadırlar.

Şunu da belirtelim; Demiryol-İş, Koop-İş ve Çelik İş'in var olan işyerlerinde taşeron örgütlemesi gerçekleştirmeleri, bu sendikaların ilk deneyimleridir. Şöyle ki, örgütlü bulunduğu işyerlerinde taşeron işçilerini daha önce örgütlemeyen Demiryol-İş, İstanbul Ulaşım A.Ş'de taşeron işçilerinin kadroya geçmelerini ve sendikalı olmalarını sağlamıştır(Demiryol-İş, 2012:379). Benzer bir deneyim Çelik-İş'te yaşanmıştır. Sendika, örgütlü olduğu İsdemir ve Kardemir'de taşeron işçilerin kadroya geçmesini ve sendikalı olmasını sağlamıştır. Koop-İş ise, örgütlü olduğu Gaziantep Üniversitesi'nde taşeron işçileri de örgütlemiştir. Dahası, taşeron işçilerinin asıl işverenin işçisi olduğuna ilişkin davayı kazanmıştır. Öte yandan işçilerin henüz toplu pazarlıktan yararlanmaları sağlanamamıştır.

Bu konuda verilebilecek farklı örneklerden biri Genel-İş'dir. Sendika, örgütlü bulunduğu BDP ve CHP Belediyelerine bağlı taşeron şirketleri örgütlemektedir. Bu anlamda sendika, 2013 yılında Diyarbakır Belediyesi'ne bağlı 48 taşeron şirkette örgütlenmiştir (evrensel.net, 30.04.2013). Öte yandan sendika, bu örgütlenmelerin birçoğunu taşeron işçileri içinde örgütlenme çalışması sürdürerek değil de belediye temsilcileriyle görüşerek gerçekleştirmektedir.

Özetlemek gerekirse, araştırma sonuçlarına göre sınırlı sayıda sendika, iç örgütlülüğünü büyütme kapsamında çaba içerisinde. Bu konuda etkinlik gösteren sendikaların tamamı var olan işyerlerinde taşeron örgütlenmesine yönelmişlerdir. Bu durum istikrarsız istihdam biçimlerinin örgütlü işyerlerinde fazlasıyla yayıldığını da göstermektedir. *Örgütlenme etkinliği, yeni üye kazanmayla iç örgütlülüğü güçlendirme çalışmalarının birlikte sürdürüldüğü bir politika gerektirir.* Çünkü var olan örgütlülüğü güçlendirmek yeni üye kazanmanın da teminatıdır. Dolayısıyla iç örgütlülüklerini büyütme çabasındaki sendikaların artması, sendikal örgütlülüğün güçlenmesine de katkı sunacaktır.

5.1.6. Örgütlenmeye Yönelik İstihdamda Artış

Sendikal örgütlenme yalnızca bir kişinin ya da bir organın değil tüm örgütün sorumluluğundadır (Köstekli, 2003(a):72). Etkin örgütlenme, sendikanın yönetim mekanizmalarınca tasarlanmış ve üye katılımını da temel alan bir çalışmayı öngörür. Çünkü örgütlenme insanlara yönelik bir faaliyettir ve insanlar arası etkili bir iletişimi gerektirir. Sendikaların da bu etkileşimi sağlayacak belirli özelliklere sahip örgütleyicilere gereksinimi vardır (Urhan, 2005:82). Bu noktadan hareketle *örgütlenmenin yerel bir faaliyet olduğu*, sendikaların örgütlenme faaliyetini gerçekleştirebilmek için gönüllü örgütçülere, üyelerine ve özel olarak örgütlenmeden sorumlu çalışanlara gereksinimi olduğu vurgulanmalıdır.

Sendikaların örgütlülüğünü koruyup geliştirme, sendikal etkinliklerini sürdürme, emeğin ulusal ve uluslararası düzeyde örgütlenmesini sağlama sorumluluğu da uzmanlardan yararlanmayı da gerektirir. Bu alanda yapılan bir araştırma da, sendikaların az ya da çok hemen her alanda uzmanlık hizmetlerine gereksinimi olduğunu göstermiştir (Er, 2011:283-290). Araştırmaya göre, sendika yöneticileri ilk olarak “eğitim”, sonrasında ise “araştırma-hukuk”, “basın” ve

“örgütlenme” çalışmaları için uzman istihdamına gereksinimleri olduğunu belirtmişlerdir. Bu noktadan hareketle sendikaların bünyesinde örgütlenmeden sorumlu çalışan istihdamı sendikaların örgütlenme etkinliklerine ilişkin bilgi de sunabilir. Çünkü beceri, deneyim ve bilgi örgütlenmede önemli bir yere sahiptir, uzman istihdamı da bu işlevin yerine getirilmesine önemli katkı sağlar(Köstekli, 2003(a):73).

Sendikaların ana tüzüklerinde çalışan istihdam etme ve bunlara verilecek ücret, ikramiye, sosyal hak, ödenek, yolluk ve tazminatları anlaşma ve sözleşmeler yoluyla saptama görev ve yetkisi Genel Merkez Yönetim Kurullarına verilmiştir (Petrol İş, 1993:125). Ayrıca sendika çalışanları, “*ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar*” işkolunda etkinlik gösteren sendikalara üye olabilmekte ve böylece işverenleri olan sendikalarla toplu sözleşme yapabilmektedirler(Er, 2011:282)

Çalışmamızda sendikalarda uzman istihdamına ilişkin araştırma bulgularının değerlendirmesine geçmeden önce “*sendika uzmanı*” tanımlamasına ilişkin bir noktaya değinmekte yarar vardır. Çalışmamız sürecinde, bu alanda yapılan farklı çalışmaların da karşılaştığı en büyük sorun olarak sendika yöneticilerinin daha önce avukat ve danışman olarak sınıflandırdığı çalışanları uzman olarak da tanımladıkları görülmüştür. Dahası, “*uzman*” kelimesinin tanımında ve işbölümünde ayrımların çok net olmadığıdır. Şöyle ki, sendikalar çoğunlukla genel merkezlerinde istihdam ettikleri tüm çalışanları uzman olarak niteleyebilmekte ya da sendika uzmanı olarak çalışanları farklı unvanlarla anabilmektedirler. Buradan hareketle çalışmamızda, bu alana yönelik farklı unvanları ve isimlendirmeleri bir kenara koyarak temel sorumluluk alanı yalnızca örgütlenme olan çalışanları belirlemek istedik. Bu sebeple de çalışmamızda “*örgütlenmeden sorumlu çalışan*” tanımını kullanmaya özen gösterdik.

Araştırmamıza katılan sendikalardan 27'sinde, örgütlenmeden sorumlu 152 çalışan istihdam edilmektedir. Bu sendikaların 10'un da ise, 2007 yılından günümüze istihdam artışı görülmektedir. Bu sendikalar; Tek Gıda İş, Teksif, Tez Koop-İş, Petrol İş, Türk Metal, Birleşik Metal İş, Dev Sağlık İş, Hizmet İş ve Bank-Sen sendikalarıdır. Ayrıca Sosyal-İş ilk defa 2010 yılıyla birlikte örgütlenmeden sorumlu çalışan istihdam etmeye başlamıştır. Oyuncular Sendikası ise, kurulmasıyla birlikte bu alandan sorumlu 2 kişi istihdam etmiştir.

Sendikalar genelinde örgütlenmeden sorumlu çalışan istihdamı değerlendirildiğinde, 35 kişiyle Türk Metal Sendikası, 20 kişiyle Çelik-İş; 16 kişiyle Teksif, 10 kişiyle Petrol İş, 8 kişiyle Tez Koop İş, 7 kişiyle Tek Gıda İş ve Birleşik Metal İş sendikaları şeklinde sıralanmaktadır.

1992 yılında Köstekli tarafından sendikalarda uzman istihdamına ilişkin yapılan araştırmaya göre; 26 sendikada hukuk, toplu sözleşme, basın yayın, örgütlenme, işçi sağlığı ve iş güvenliği alanlarında 175 uzmanın istihdam edildiği ortaya çıkmıştır. Bu uzmanların 17'si örgütlenmeden sorumludur(Petrol-iş, 1993:119).

Araştırmamızın sonuçlarına göre ise, 27 sendikada örgütlenmeden sorumlu tam zamanlı olarak 152 kişi çalışmaktadır. Dolayısıyla örgütlenmeden sorumlu çalışan istihdam eden sendikaların sayısında artış olduğu söylenebilir. Dahası örgütlenmeden sorumlu çalışan sayısında da artış görülmektedir.

Öte yandan sözü edilen bu olumlu adımların sendikaların uzman gereksinimini karşıladığını söylemek olanaklı değil. Uçkan tarafından sendika uzmanlarını kapsayan bir araştırma da bunu destekler niteliktedir. 95 sendika uzmanının katıldığı araştırmaya göre, sendika uzmanlarının % 25'i çalıştıkları sendikada birden fazla bölümde görev almaktadır(Uçkan, 2010:10). Aynı araştırmada sendika uzmanlarının % 59,8'i, sendikalarda yeterli uzman istihdamının olmadığını düşünmektedir.

Araştırmamıza katılan sendikalardan ise yalnızca 7'si örgütlenmeden sorumlu çalışan istihdam etmemektedir. Bu sendikalar içinde maddi olanaksızlıklar sebebiyle örgütlenmeden sorumlu çalışan istihdam edemediklerini belirtenler olduğu gibi örgütlenmenin yalnızca sendikanın seçilmiş organlarınca sürdürülmesi gerektiğini düşünen sendikalar da olmuştur. Örneğin Deri-İş Sendikası bu durumu yeterli kaynaklarının olmamasıyla açıklarken Yol-İş örgütlenmeyi yalnızca yöneticiler ve şubeler üzerinden sürdürülmesi gereken bir etkinlik olarak tanımlamıştır.

5.2. Yeni Üye Kazanımlarının Değerlendirilmesi

Araştırma bulgularına göre, 34 sendikanın 2007-2013 arasında kazandığı üye sayısı 200 binin üzerindedir. Öte yandan kazanılan üyelerin önemli bir bölümünün

toplu sözleşme kapsamında değildir. Dolayısıyla örgütlenme etkinliği yürütülen her bir işyerinde örgütlenme süreci toplu pazarlıkla sonuçlanmamıştır.

Kuşkusuz örgütlenme sürecinin başarıya ulaşamamasın birden çok sebebi olduğu söylenebilir. Gerçekten de, sendikaların yeni üye kazanmaya yönelik stratejileri, insan ve finansal kaynakları, örgütsel yapıları, işverenlerin davranışları ve sosyal, ekonomik yapı gibi iç ve dış faktörler örgütlenmenin başarıya ulaşmasında belirleyicidir(Urhan, 2005:55). Tablo 17'de araştırma kapsamında olan 15 sendikanın örgütlenme sürecine ilişkin bilgileri sunulmuştur. Tablodaki bilgiler aynı zamanda sendikaların örgütlenme etkinliklerinde karşılaştıkları temel sorunları ve engelleri de göstermektedir.

Tablo 17: Örgütlenme Sürecine İlişkin Bilgiler 2007-Mayıs 2013

Sendika	Yetki Alınan İşyeri Sayısı	Yetki Var/TİS Yok (İşyeri Sayısı)	Çoğunluk Sağlanamayan İşyeri Sayısı
TEK GIDA İŞ	13	3 (istifa ettirme)	32
TEKSİF	12	1 (işten çıkarma)	50
TES-İŞ	11	15 (özelleştirme-taşeronlaştırma)	-
DEMİRYOL-İŞ	5	-	1
TEK-KOOP İŞ	16	1 (Kültür Bakanlığı)	2
KOOP-İŞ	42	-	23
SOSYAL-İŞ	27	4 (yetki itirazı)	1 (Bilgi Üniversitesi)
PETROL-İŞ	15	4 (yetki itirazı)	16 (işten çıkarmalar-istifa ettirme)
TÜRK METAL	113	7 (yetki itirazı)	7
DOK GEMİ İŞ	16	-	5
OLEYİS	(bilgi alınmadı)	1 (Kayseri Hilton yetki itirazı)	2 (Maraş Öğretmenevi, Marın Club)
HİZMET-İŞ	417*	3 (yetki itirazı)	-
BİRLEŞİK METAL	32	26 (yetki itirazı)	76(işyeri kapanması,istifa ettirme, işten çıkarmalar)
TÜMTİS	6	(2 yetki itirazı)	3
LİMAN-İŞ	1	7 (yetki itirazı)	4

*Hizmet-İş Sendikası'nın yetki aldığı işyerleri arasında ortalama 2 işçinin çalıştığı Belde Belediyeleri de bulunmaktadır. Bu sebeple sendikanın yetkili olduğu işyeri sayısı 417 görünmektedir.

**Örgütlenme sürecine ilişkin veriler, araştırmaya katılan sendikaların beyanlarına dayandırılmıştır. Hesaplamalara genel kurul raporlarında sunulan bilgiler de eklenmiştir.

Tabloya göre, Birleşik Metal-İş'in 134 işyeri hedefli örgütlenme çalışmasından yalnızca 32'sini toplu sözleşmeye dönüştürebildiği görülmektedir. Sendikanın örgütlenme çalışması yürüttüğü 76 işyerinde işyerinin kapanması, işten çıkarmaların yaşanması ve işverenlerin sendikalı işçileri sendikadan istifaya zorlamaları sonucu örgütlenme süreci kesintiye uğramıştır. Öte yandan sendika

örgütlenme çabasında olduğu 26 işyerinde yeterli üye çoğunluğuna ulaşmış ancak bu kez de işverenlerin yetki itirazıyla karşılaşmıştır.

Bu konuda verilebilecek örneklerden biri de, Tek-Gıda- İş'dir. Sendika, 32 işyerinde örgütlenme etkinliğini sürdürmesine karşın 13 işyerinde toplu iş sözleşmesi imzalayabilmiştir. 21 işyerinde ise, işverenlerin sendikalaşma sürecinden haberdar olmaları ve hak ihlalinde bulunmaları sebebiyle örgütlenme çalışmaları durmuştur.

Görüşmelerimiz sonucunda; işverenlerin sendikalaşmayı engellemek için işten çıkarma, sendika karşıtı propaganda yapma, sendikalaşan işçilere mevki ve ücret artışı teklif etme, akrabalık ilişkileri üzerinden sendikalaşmayı engelleme, yetki sürecini uzatan yasal girişimlerde bulunma, sendikanın yetkisini düşürmek için yeni işçi istihdam etme, tüm bu yöntemlerde başarısız olması halinde ise işyerini kapatma, başka yere taşıma gibi yöntemlere başvurabildiği üzerine ortak deneyimler oluşmuştur.

Bu deneyimler göstermektedir ki işverenler, en küçük bir sendikalaşma hareketine katlanamamakta, en küçük bir örgütlenme girişiminde her türlü riski de göze alarak işçileri işten çıkarmaktan kaçınmamaktadırlar. Öyle ki, küçük bir örgütlenme hareketi henüz sendikaya üye olmadan başlangıçta bastırılmakta dahası sendikal çoğunluğun sağlandığı durumlarda bile işten çıkarılan kıdemli işçiler işe alınmayarak diğer işçiler üzerindeki caydırıcılık sürdürülmektedir(Demir, 2006:5-6). Bu alanda yapılan araştırmalar da sendikasızlaştırma politikalarının yaygınlığını ve çeşitliliğini göstermektedir. Türkiye'de işverenlerin sendikalaşmayı engellemek için uyguladıkları yöntemleri araştıran bir çalışma, işverenlerin bu konuda 41 farklı yöntemle başvurduğunu ortaya çıkarmıştır(Bakır ve Akdoğan, 2009:88-95). Dolayısıyla işverenlerin sendikasızlaştırma politikaları, örgütlenmenin başarıya ulaşmasını engelleyen temel faktörlerden biri durumundadır.

Araştırma sonuçları, işverenlerin hak ihlallerine karşın örgütlenme sürecini tamamlayan sendikaların bu kez de yetki itirazlarıyla karşılaştıklarını göstermektedir. Bu nedenle sendikal örgütlenmede karşılaşılan önemli sorunlardan birini "*yetki belgelerine*" yapılan "*kötü niyetli*" itirazlar oluşturmaktadır(Demir, 2006:88-120). Özveri tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada bu değerlendirmeyi destekler niteliktedir. Araştırmaya göre; işverenler tarafından yetkisine itiraz bulunan 867

işyerinde sendikalar ilgili davayı kazanmıştır. Öte yandan bu işyerlerinden yalnızca 281’inde toplu iş sözleşmesi imzalayabilmişlerdir. Dolayısıyla yetki tespit davası kazanılan işyerlerinin neredeyse % 70 bu yolla sendikasızlaştırılmıştır(Özveri, 2013:301).

Genel bir değerlendirme yapmak gerekirse; sendikalaşmak için yasal mevzuatın karmaşık olması ve işverenlerin sendikasızlaştırma politikaları, özellikle de örgütlenme sürecinde karşılaşılan işten çıkarmalar ve yetki itirazları örgütlenmenin önünde ciddi engel oluşturmaktadır.

Öte yandan araştırmamıza katılan 34 sendikanın örgütlenmedeki çabaları ve bunun örnekleri dikkat çekicidir. Araştırma bulguları sendikaların örgütlenme etkinliklerindeki dinamizmi ve performansı göstermesi açısından da anlamlıdır. Dahası bu durum, sendikaların örgütlenme etkinliklerinde stratejik davranmaları, örgütlenme hedefiyle alanlar belirlemeleri, örgütlenmeye yönelik mekanlar yaratmaları, örgütlenme çalışmalarından sorumlu istihdam sağlamaları, toplumsal desteği artıracak etkinliklerde bulunmaları, örgütlenmenin başarısı için çeşitli araçlardan yararlanmaları, farklı yöntemler geliştirmeleriyle örgütlenme konusundaki arayışları ve çabaları göstermektedir.

Kuşkusuz sendikaların örgütlenme yönelimini belirleyen unsurlar farklılık göstermektedir. Bu farklılıkları sendikal yaklaşımları üzerinden de izlemek olanaklıdır. Öte yandan araştırmamızın hedefi ve konusu, sendikaların örgütlenmeye ilişkin faaliyetleri, kullandıkları yeni yöntem ve araçları izlemek ve sonuçlarını ortaya çıkarmaktır. Bu çerçevede araştırmamız göstermiştir ki; sendikalar yeni üye kazanmaya yönelik ciddi bir çaba ve performans içerisindedirler. Bu çabalar, örgütlenmede farklı araçları ve yeni örgütlenme stratejilerini ortaya çıkardığı gibi yeni örgütlenme deneyimlerinin ve örneklerinin oluşmasını da sağlamaktadır. Dahası sendikaların bu örgütlenme pratikleri, sendikal krizin aşılması arayışlarına ipuçları sunacak deneyim ve örnekleri barındırmaktadır.

SONUÇ

Sendikaların güç, üye ve saygınlık kaybettiği, sendikaların ve sendikacılığın yaslandığı dayanışma, eşitlik, adalet gibi kavramların yıprandığı bir dönemin içindeyiz. Çalışmamız boyunca incelediğimiz ekonomik, sosyal ve siyasal bir dizi faktörün etkisinin sonucunda sendikaların güç ve etkilerini yitirmeleri, işlevlerinden uzaklaşmaları varlıklarının da sorgulanmasına yol açmıştır. Ülkeden ülkeye bazı farklılıklar gösterse de ne yazık ki bu durum, dünyanın çeşitli coğrafyalarında aynı seyirdedir.

Sendikal krizin bir ara dönem olduğu vurgusu bu konuda yapılan tartışmaların ortak noktası. Bu nedenle de uzun süredir varlıkları ve gerekliliği sorgulanan sendikaların yola nasıl devam edeceklerinin cevabını bulmak önem taşıyor.

Çalışmamıza bu noktadan hareketle başladık ve eğer temel hedef emek hareketinin temsilcisi olan sendikaların krizi aşmasıysa örgütlenme etkinliklerindeki değişime odaklanmak gerek diye düşündük. Çünkü sendikal mücadele, emek ve sermaye uzlaşmazlığı içinde işçi sınıfının örgütlenme mücadelesine denk gelmektedir. Bu haliyle kesintisiz sürdürülmesi gereken bir faaliyettir. Dolayısıyla örgütlenme sendikal krizin aşılmasında kilit rol oynamaktadır. Bu tarihsel gerçekliğe dayanarak yola çıktık. Sendikal kriz üzerine oluşan literatürün krizin sebeplerine odaklanan, var olan arayışları ve oluşan örnekleri görmezden gelen yaklaşımını aşmak istedik.

Gerçekten de, sendikal krize ilişkin tartışmaların bir çoğunda genelleştirici bir yaklaşımla "sendikalar da örgütlenmiyor" söylemi ağırlık kazanmıştır. Bu sebeple yolcuğumuzda ilk bulmak istediğimiz, sendikaların örgütlenmeye yönelik çabalarının olup olmadığıydı. Sonra bir adım öteye giderek sendikaların örgütlenmede değişen yönelimlerini, strateji ve politikalarını izlemekti. Çabamız, krizi aşma arayışlarına katkı sağlayacak örgütlenmeleri ve örgütlenme yönelimlerini ortaya çıkarmaktır. Bulmayı umduğumuz örnekler üzerinden sendikal yaklaşımların örgütlenme politikalarına yansımaları, örgütlenme yöneliminin ise sendikalardaki değiştirici yanını irdelemekti.

Bu açıklamalar çerçevesinde, çalışmamızda öncelikle sendikal krizin aşılması arayışları kapsamında değerlendirebileceğimiz kimi sendikaların oluşturdukları özel örnekleri inceledik. Sonra da Türkiye’de sendikaların örgütlenme stratejilerindeki değişimi, örgütlenme faaliyetleri ve örgütlenme performanslarını 34 sendika kapsamında izledik.

Yolcuğumuz boyunca topladıklarımızı sondan başa doğru değerlendirmek anlamlı olacak. Araştırma bulguları 34 sendikamızın incelediğimiz 6 yıllık dönemde örgütlenme etkinliklerindeki çaba ve performansını ortaya çıkarmaktadır. Bu anlamda çalışmamızın sonucu öncelikle sendikaların üye kazanma çabaları kapsamında geliştirdikleri çeşitli strateji ve taktiklerin de sonuç verdiğini göstermektedir.

Bu anlamda sendikaların iç örgütlülüklerini güçlendirme kapsamında toplu sözleşmeleri kullanmaları, çeşitli yayınlardan yararlanmaları, sendika içi farklı yapılar oluşturmaları, sendikal aidiyeti güçlendirecek çeşitli etkinlikler gerçekleştirmeleri, örgütlü işyerlerinde örgütsüzleri kazanmaya yönelik çabaları çalışmamızın sonuçlarına yansımıştır.

Sendikaların dış örgütlülüklerini büyütme yönelik örgütlenme etkinliklerinde stratejik davranmaları yani işkollarında öncelikli alanlara yönelmeleri, örgütlenmeye yönelik mekanlar yaratmaları, örgütlenmenin içinde yer alacak ve insan kaynağını artıracak çeşitli komiteler oluşturmaları, örgütlenme çalışmasından doğrudan sorumlu çalışanlar istihdam etmeleri, uluslararası dayanışma mekanizmalarını etkin kullanmaları ve tüm bunların artan örnekleri çalışmamızın bulgularındandır.

Çalışmamızda altını çizmeye çalıştığımız bir noktayı burada da vurgulayalım; Sendikaların örgütlenme yönelimini belirleyen unsurlar farklılık göstermektedir. Kimi sendikaların yöneliminin arkasında, var olma yok olma arasındaki ince çizgiye denk düşen bir gerçeklik yatmaktadır. Kimi sendikalar için ise bu durum, politik bir tercihle çeşitli sendikal yaklaşımları örnek olarak sınıfı örgütlenme çabasıdır. Kimilerin de ise, özünde işçi sınıfının sınıf kapasitesini artırmayan yalnızca iktidarı güçlendirmeyi hedefleyen bir yaklaşım egemendir. Tüm bunlarla birlikte

sendikaların örgütlenmeci bir geleneğe sahip olmaları, karar organlarında örgütlenme perspektifine sahip yöneticilerin varlığı, örgütlenme yönelim ve politikalarının oluşmasında belirleyici rol oynamaktadır. Öte yandan çalışmamızın temel konusunun sendikaların örgütlenme faaliyetleri, örgütlenmede kullandıkları yöntem ve araçları izlemek ve sonuçlarını ortaya çıkarmak olduğunu belirtelim.

Çalışmamız boyunca sendikaların örgütlenme çalışmalarına odaklandık. Ayrıca konfederasyonlar düzeyinde örgütlenme gündemli tartışmaları, bu konuda yapılan çalışmaları inceledik. Konfederasyonların sendikaların örgütlenme çabası ve faaliyetlerini birleştirmede, yön vermede ve güçlendirmedeki etkisizliği dikkat çekici bir şekilde çalışmamızın bulgularına yansımıştır. Burada, konfederasyonların örgütlenmede daha fazla sorumluluk almaları gibi genel bir öneri de bulunmaktan öte örgütlenmede konfederasyon ayrımı olmaksızın sendikalar arası işbirliğinin büyümesi gerektiğini önermek daha anlamlı olacaktır. Sendikal Güç Birliği Platformu, bugün açısından aynı konfederasyona üye olan sendikaları kapsasa da bu arayışın ve işbirliğinin somut adımı olarak önemli bir örnektir. Daha yerel düzeyde de Birleşik Metal-İş'in işyeri temsilcilerinin Petrol-İş'in kimi işyerlerindeki örgütlenme çalışmasına sunduğu katkı örnek verilebilir. Yine Gıda-İş'in örgütlenme kampanyasında farklı sendikaların şubelerini örgütlenme bürosu olarak etkin biçimde kullanması önemlidir.

İşçi sınıfının sınıf kapasitesini artırmaya yönelik örgütlenme etkinlikleri, emeğin kolektif örgütleri iddiasında olan tüm sendikaların sorumluluğundadır. Dahası sendikal krizin aşılması incelediğimiz örneklerin artması ve birleşmesiyle olanaklıdır. Bu da sendikalar arası daha çok işbirliği ve her bir sendika açısından yeniden "keşfedilen" örgütlenme strateji ve deneyimlerinin birleşmesi anlamına geliyor. Bu noktadan hareketle, sendikaların konfederasyon farklılıklarını ve yalnızca kendi çalışma ve gündemlerine odaklanan yaklaşımlarını aşmaları, merkezi düzeyde ve illerde şubeler düzeyinde etkin platformlar oluşturmaları gerekliliği, bu çalışmanın sonucunun öncelikli vurgusudur.

Çalışmamızda taşeron işçilere yönelik örgütlenme faaliyeti yürüten sendikaların sayılarının düne oranla çoğaldığını ancak tüm sendikaları kapsayan bir yönelime dönüşmediğini gördük. Oysaki istikrarsız istihdam biçimleri özellikle de

taşeron işçiliği, sendikaların görmezden gelemeyeceği oranda işkollarına yayılmıştır. Sendikal krizin aşılması her bir sendikanın örgütlenme etkinliklerinin birleştirilmesi kadar bu alanı örgütlenme cesareti göstermekten de geçiyor. Bu sebeple daha çok sendikanın bu alanı kapsayan ve örgütlenme faaliyetini yetki alanının dışına taşıyan bir örgütlenme politikası oluşturması, çalışmamızın sonucunun başka bir vurgusudur.

Çalışmamızda sendikaların örgütlenme faaliyetlerinde, sendikal hareketin 1980 öncesi yararlandığı kimi yöntemleri kullandıklarına tanık olduk. Toplu sözleşmeler aracılığıyla işyeri örgütlülüğünü geliştirme, örgütlü işyerlerinde komiteler oluşturma gibi geleneksel stratejiler örgütlenmede sonuç vermekte ve önemli deneyimler sunmaktadır. Bu mekanizmalar sendikal krizi aşma arayışlarına yanıt olacak kimi deneyimleri, sendikal hareketin tarihinde barındırması açısından da özellikle dikkat çekicidir. 1980 öncesinde etkin bir biçimde değerlendirilen işyeri komiteleri, işyeri örgütlülüklerinin güçlenmesine katkıları bir yana sendika içi demokrasinin gelişmesinde de önemli rol oynamıştır. Bu deneyimlerden hareketle çalışmamızın sonucunun bir diğer vurgusu şöyledir; üyelerin iradelerinin karar mekanizmalarına doğrudan yansıtacağı işyeri komiteleri, kadın komisyonları, örgütlenme komisyonları gibi sendika içi yapılanmalar artmalı ve var olanlar da işlerlik kazanmalıdır.

Çalışmamızda Türkiye’de sendikal hareketin yenilenmesi sağlayacak yeni bir emek hareketinin ipuçlarını barındıran önemli deneyimlerin oluştuğunu gördük. Öte yandan bu deneyimlerin "geleneksel" sendikal yapıları değiştirecek güçte olduğunu söylemek bugün açısından biraz erken. Aslında çalışmanın sonuçlarına ilişkin vurgularımız, örgütlenmenin sendikal yapılar üzerinde köklü değişiklikler yapabilmesinin önerilerini de oluşturuyor. Yeniden ifade etmek gerekirse; sendikal hareketin yeniden biçimlenmesi, sendikaların yeni örgütlenme stratejilerini hayata geçirdikleri bu örneklerin büyümesi ve birleşmesiyle olanaklıdır.

Son olarak; çalışmanın literatüre en önemli katkısı en genel haliyle "sendikalar örgütlenmiyor" genelleştirmesinin bir adım ötesine geçen bulguları olabilir. Bu sonuçtan hareketle çalışmamız; sendikaların örgütlenme etkinliklerinin daha ileriden tartışılacağı, var olan deneyimleri de gözeterik ve hakkını vererek sendikal harekete katkı sunulacağı inancını taşımaktadır. Zira bu örnekler bize

sendikal krizin aşılabılır olduğunu, bunun için çubuğu tersine bükmenin gerektiğini gösteriyor.

KAYNAKÇA

- ACTU(2003). "Örgütlenme Eğitim Merkezi: Amaçları, Evrimi, Sonuçları, Küreselleşme ve Sendikal Örgütlenme", *Küreselleşme ve Sendikal Örgütlenme, Dünya Sendikal Hareketi Dosyası-6*, İstanbul: Petrol-İş, s.s.83-141.
- Akad, Zehra Güner(2003). "Sendikaların Örgütlenme Kapasiteleri", *Petrol-İş Yıllığı(2000-2003)*, İstanbul, ss.323-334.
- Akalın, İlhan(1995). *Sendikal Kavramlar*, Ankara: Öteki Yayınları.
- Akkaya, Yüksel(1998). "1960 Sonrasında İşçi Hareketleri", *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, Cilt-2*, İstanbul: Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Yayını, ss.105-112.
- Akkaya, Yüksel (2004). "Toplumsal Hareket Sendikacılığı: Ne kadar Yeni, Ne Kadar Eski?", http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=1214, 18.11.2004, (Erişim Tarihi, 05.04.2013).
- Akkaya, Yüksel(2004). "'Küreselleşme' Versus Sendikasızlaştırma ve Yoksullaştırma", *Çalışma ve Toplum*, 2004/3, ss.93-122.
- Akdoğan, Deniz, Köse, Rıza (2011). "Çokuluslu Şirketlerde Örgütlenme Deneyimlerine İlişkin Bir Değerlendirme", (yayımlanmamış bildiri), *IV. Mülkiye Genç Sosyal Politikacılar Kongresi*, 13-14 Ekim, Ankara.
- Ataay, Faruk, Ceren Kalfa(2009). "Neo-liberalizmin Krizi ve AKP'nin Yükselişi", *Küreselleşme, Kriz ve Türkiye'de Neoliberal Dönüşüm*, ss. 309-333, İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Aslan, Filiz(1998). "İşyeri İşçi Komiteleri", *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, Cilt-2*, İstanbul: Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Yayını.
- Aydoğanoglu, Erkan (2009). *Dünya'da ve Türkiye'de Sendika-Siyaset İlişkisi*, Ankara: Kültür Sanat-Sen.
- Aydoğanoglu, Erkan(2013). "Türkiye'de Sendikaların Kuruluşu ve Mücadele Deneyimleri", *Özgürlük Dünyası*, S.244, ss.56-64.
- Bakır, Onur, Akdoğan, Deniz (2009). "Türkiye'de Sendikalaşma ve Özel Sektörde Sendikal Örgütlenme", *Türk-İş Dergisi*, S.383.
- Bahçe, Serdal, Yücesan Gamze, Voyvoda Ebru vd.(2011). *Emek Politikaları: Ne Oluyor? Ne Yapmalı?*, Ankara: Belediye İş Yayınları.

- Bergen, Lütfi (2012). "Emek Din İlişkisi ve Kültür: Sınıftan Cemaate", *Emek ve Toplum*, C.1, S.2, s.s.116-134.
- Beşeli, Mehmet(2007). "Sendikacılığın Sefaleti", *Türkiye'de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar*, Ankara: Epos Yayınları, ss.237-280.
- Beukema Leni, Valkenburg Ben(1999). "Esnekliğin Örgütlenmesi Sendikaları Modernleşmeye Zorlayan Bir Çağrı Olarak Atipik İşler" *Avrupa Sendikal Hareketi,Dünü, Bugünü, Geleceği*, Ankara: Türk Harb-İş Sendikası, ss.189-219.
- Bilgin, Mehmet Hüseyin (2000). *Yeni Teknolojiler ve Üretim Sistemlerindeki Değişimin Emek ve İstihdam Üzerindeki Etkileri*, Ankara: Türk Tarih Kurumu Yayınevi.
- Birleşik Metal-İş(2007). *17. Olağan Genel Kurulu Çalışma Raporu*, İstanbul.
- Birleşik Metal-İş(2011). *18. Olağan Genel Kurulu Çalışma Raporu*, İstanbul.
- Bonacich, Edna, Gapasin, Fernando(2003).“Örgütlenemeyenleri Örgütlemek”, *Küreselleşme Ve Sendikal Örgütlenme Dünya Sendikal Hareketi Dosyası-6*, İstanbul: Petrol İş, ss.15-39.
- Bonefeld, Werner(2007). "Parasalcılık ve Kriz", (çev. A.Rıza Güngen), *Küreselleşme Çağında Para ve Sınıf Mücadelesi*, İstanbul:Otonom Yayıncılık, ss.69-111.
- Boratav, Korkut (2012). *Türkiye İktisat Tarihi(1908-2009)*, Ankara:İmge Kitabevi, 17. Baskı.
- Boulin, Jean-Yves(2002). “Fransa’da Sendikal Yenilenme,” *Avrupa Ülkelerinde Sendikalar, Dünya Sendikal Hareketi Dosyası-4*, İstanbul: Petrol-İş, ss.27-38.
- Bronfenbrenner, Kate (2004). “Amerikan Sendikal Hareketi ve Sendikal Örgütlenmede Canlanma” , *Dünya Sendikal Hareketi Dosyası-8: Sendikal Örgütlenmede Strateji*, İstanbul: Petrol-İş, No.93, ss.21-43.
- Burke, Tony(2003). "Örgütlenme Sonuç Veriyor", *Küreselleşme ve Sendikal Örgütlenme, Dünya Sendikal Hareketi Dosyası-6*, İstanbul : Petrol-İş, ss.45-49.
- Calgav, Alaattin(1999). "Sendika İçi Demokrasi ve İşçi Eğitimi", *Sendikal Eğitim Atölye Çalışmaları-Altı Sempozyum*, İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Tarihsel Tarih Vakfı, ss. 97-100.

- Castells, Manuel (2008). *Enformasyon Çağı, Cilt 1*, (Çev. Ebru Kılıç), İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Cradden, Conor, Hall-Jones, Peter (2005). "Trade Union Reform - Change is the only Constant", www.crimt.org/.../Cradden_Hall_Jones.pdf, (Erişim tarihi:17.05.2013).
- Çakır, Murat (2006). "Toplumsal Hareket Sendikacılığı", (yayınlanmamış yüksek lisans tezi) İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi.
- Çaralan, İhsan (1993). *Memur ve Memur Sendikaları*, İstanbul: Evrensel Basım Yayın.
- Çelik, Aziz (1998). "Bahar Eylemleri 1989" *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, Cilt 1*, İstanbul: Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Yayını.
- Çelik, Aziz (1998). "Kristal-İş Sendikası" *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, Cilt 2*, İstanbul: Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Yayını.
- Çelik, Aziz (2005). "Avrupa Sendikalarının Yükselişi ve Düşüşü Üzerine", *Birikim*, S.200 Aralık, ss.56-66.
- Çelik, Aziz, Lordoğlu, Kuvvet(2006) "Türkiye’de Resmi Sendikalaşma İstatistiklerinin Sorunları Üstüne", *Çalışma ve Toplum*, 2006/2, ss.11-29.
- Çelik, Aziz (2007). "AKP Sendikal Harekete Yüklenecek", *Birgün*, 25 Eylül.
- Çelik, Aziz (2007). "Yeni Sorun Alanları, Eğilimler ve Arayışlar", *Türkiye’de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar*, Ankara: Epos Yayınları, ss.17-75.
- Çelik, Aziz (2008). "Sendikalar Krize Yol Açan Yapısal ve Örgütsel Faktörler", *Sendikal Kriz Yaklaşımları*, Ankara: Epos Yayınları, ss.104-115.
- Çelik, Aziz(2008). "Yeşil Rize’de Sarı Sendikacılık", *Birgün*, 24 Temmuz.
- Çelik, Aziz(2010). *Vesayetden Siyasete Türkiye’de Sendikacılık(1946-1967)*, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Çelik, Aziz(2013). "Sendikasızlaştırma İstatistikleri", 29 Ocak., <http://t24.com.tr/yazi/sendikasizlastirma-istatistikleri/6172> (Erişim Tarihi, 01.03.2013).
- Çerkezoğlu, Arzu(2007). "Toplumsal Hareket Sendikacılığı", *Sendikal Kriz Yaklaşımları*, Ankara: Epos Yayınları, ss. 208-217.

- Çetik, Mete ve Akkaya, Yüksel(1999). *Türkiye'de Endüstri İlişkileri*, İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı.
- Çimen, Aynur (1998). "Demokrasi Platformu" *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi Cilt 1*, İstanbul: Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Yayını, ss. 274-275.
- Çoban, Bilge, Kayış, Nezaket(2012). "Castells'in Bakışıyla 90'lardan Günümüze Türkiye'de İşçi Profili" (yayımlanmamış bildiri), *V.Mülkiye Genç Sosyal Politikacılar Kongresi*, 11-12 Ekim, Ankara.
- Demir, Fevzi (2006). "Sendikal Örgütlenmenin Önündeki Hukuksal Engeller", *İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı*, Ankara, ss.88-120.
- Dereli, Toker (1998). "Sendikasızlaştırma", *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, Cilt-3*, İstanbul: Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Yayını, ss.51-53.
- Dev Sağlık-İş(2011). *8. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu*, İstanbul.
- Dinler, Ş. Demet(2010). "TÜMTİS ve UPS İşçileri", *Radikal-2*, 05.09.2010, http://www.radikal.com.tr/radikal2/tumtis_ve_ups_iscileri-1017620, (Erişim Tarihi, 12.12.2012).
- DİSK(1994). *9. Genel Kurul Çalışma Raporu*, İstanbul.
- DİSK(1996). *Olağanüstü Genel Kurul Çalışma Raporu*, İstanbul.
- DİSK(2000). *11. Genel Kurul Çalışma Raporu*, İstanbul.
- DİSK,(2004). *12. Genel Kurul Çalışma Raporu*, İstanbul.
- Doğan, Erhan(2003). "Sendikalar ve Türkiye'nin Avrupa Birliği Siyaseti", *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, Yayın No:6, ss.19-43.
- Doğruer, A. Can(2004). "Toplumsal Hareket Sendikacılığı Tartışmaları Üzerine Birkaç Hatırlatma ve Bir Örnek", http://sendika.org/yaziphp?yazi_no=130 (Erişim Tarihi, 27.04.2013).
- Duman, Devrim(2012). "Çokuluslu Şirketlerde Örgütlenme ve UPS Örneği", *Türk-İş Dergisi*, S.396, Ocak-Şubat 2012, ss.42-44.

- Dumrul, D. Ferhat(2001). "Sermaye Birikim, Sendikalar ve Gelecek", *Özgür Üniversite Forumu*, S. 15 Temmuz-Eylül, ss.33-57.
- Durmaz, İ. Sabri(1997), *Bugünkü Sendikal Hareketin Temelleri*, İstanbul:Evrensel Basım Yayın.
- Ebetürk, Metin(2011). "Yeni Atılımlara Koşmak", *Sosyal-İş Dergisi*, 2010/12-2011/3 ss. 3-4.
- Engels, Friedrich(1997). *İngiltere'de Emekçi Sınıfların Durumu*, (Çev. Yurdakul Fincancı), Ankara: Sol Yayınları
- Er, Zafer(2011). "Sendikalarda Uzman İstihdamı ve Sendika Uzmanları", *Çalışma ve Toplum*, 2011/1, ss. 279-308.
- Ercan,Fuat(1997), "Tarihsel ve Toplumsal Bir Süreç Olarak Kapitalizm ve Esneklik", *95'-96 Petrol- İş Yıllığı* , İstanbul, ss.661-693.
- Erdoğdu, Seyhan(2006). *Küreselleşme Sürecinde Uluslararası Sendikacılık*, Ankara: İmge Kitapevi.
- Fletcher Jr, Bill(2003). "Canlanan Sendikal Hareketin Görevleri" *Küreselleşme ve Sendikal Örgütlenme, Dünya Sendikal Hareketi Dosyası-6*, İstanbul: Petrol İş ss. 9-14.
- Fletcher Jr, Bill(2004). "Sendikal Hareketteki Canlanma" *Sendikal Örgütlenmede Strateji, Dünya Sendikal Hareketi Dosyası-8*, İstanbul: Petrol İş ss. 9-15.
- Gapasin, Ferdando, Bonacich, Edna(2003). "Örgütlenmeyenleri Örgütlemek" *Küreselleşme ve Sendikal Örgütlenme, Dünya Sendikal Hareketi Dosyası-6*, İstanbul: Petrol İş ss. 9-14.
- Gapasin, Fernando E., Yates, Michael D.(2012). "İşçi Hareketleri: Umut Var mı?" *Küresel Kapitalizm ve Sendikal Hareket Dünya Sendikal Hareketi Dosyası-1*, İstanbul: Sendikal Güç Birliği Platformu, ss. 99-113.
- Geniş, Arif(1994). "12 Eylül 1980 Sonrasında Demokrasi ve Sendikal Hareket", *Türkiye'de Sendikacılık Hareketleri İçinde Demokrasi Kavramının Gelişimi*, Ankara: Kültür Bakanlığı Milli Kütüphane Basımevi, ss. 261-307.
- Gerşil, Gülsen Sarı, Aracı, Mehtap(2007). "Küreselleşme Sürecinde Türk İşçi Sendikacılığı ve Yaşanan Örgütlenme Sorunu" *Celal Bayar İ.İ..B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, C.14 S.2, ss.155-169.
- Gorz, Andre(1986). *Elveda Proletarya*, Afa Yayınları.

- Gunnes, Stein ve Torres, Liv(2004) "Küresel Çerçeve Sözleşmeler:Uluslararası Hareket için Yeni Bir Araç" *Küresel Çerçeve Sözleşmeler, Dünya Sendikal Hareketi Dosyası-7*, İstanbul: Petrol İş, ss. 25-66.
- Güler Müftüoğlu, Berna, Akdemir, Nevra(2005). "Üretimde Çözülme ve Tutulma Halleri", *İşçi Sınıfının Değişen Yapısı ve Sınıf Hareketinde Arayışlar Deneyimler, 1. Sınıf Çalışmaları Sempozyumu*, İstanbul: SAV, ss.161-174.
- Gülmez, Mesut(2005). *Sendikal Haklarda Uluslararası Hukuka ve Avrupa Birliği'ne Uyum Sorunu*, Ankara: Belediye-İş Yayınları.
- Gülmez, Mesut(2008). "Sendika Hakkı, Toplu Sözleşme ve Grevi de İçeren Toplu Eylem Haklarını Kapsar mı?", *Çalışma ve Toplum*, 2008/3, ss. 137-169.
- Gülmez, Mesut(2013). "Örgütlenme ÖzgürSÜZlÜğü Cephesinde Yeni Bir Şey Yok! Olacağı da Yok!", *Çalışma ve Toplum*, 2013/2, ss.13-40.
- Hak-İş (2012)."Genel Başkan Mahmut Arslan'ın 12.Olağan Genel Kurul Konuşması" *Hak-İş Dergisi*, S.61, Ocak.
- Hanley, Glennis, Holland, Peter(2004). "Avustralya'da Örgütlenmecî Sendikacılık Modelinin Gelişmesi", *Sendikal Örgütlenmede Strateji, Dünya Sendikal Hareketi Dosyası-8*, İstanbul: Petrol-İş Yayın No.93, ss. 73-87.
- Harvey, David (2010). *Postmodernliğin Durumu*, (Çev. Sungur Savran), İstanbul: Metis Yayınları.
- Hege, Adelheid(1999). "Sendikal Kriz Bir Avrupa Rönesansı mı?" *Avrupa Sendikal Hareketi, Dünü, Bugünü, Geleceği*, Ankara: Türk Harb-İş Sendikası, ss.37-51.
- Hyman, Richard (1999). "Küreselleşme Kapsamında Sendikalar ve Çıkar Temsili" *Avrupa Sendikal Hareketi, Dünü, Bugünü, Geleceği*, Ankara: Türk Harb-İş, ss. 53-68.
- Hymann, Richard(2012). "Sendikalar Stratejik Olarak Nasıl Davranabilir?", *Küresel Kapitalizm ve Sendikal Hareket Dünya Sendikal Hareketi Dosyası-1*, İstanbul: Sendikal Güç Birliği Platformu, ss.77-99.
- Holgate, Jane, Simms, Melanie(2008). *The Impact of the Organising Academy on The Union Movement*, England: Trades Union Congress.
- Holloway, John(2007), "Gayya Kuyusu Açılıyor:Keynesçiliğin Yükselişi ve Düşüşü", (çev. A.Rıza Güngen), *Küreselleşme Çağında Para ve Sınıf Mücadelesi*, İstanbul:Otonom Yayıncılık, ss.35-69.

ILO(2013). *Global Employment Trends*, Geneva, 2013.

Işıklı, Alpaslan(1979). *Sendikacılık ve Siyaset*, İstanbul: Birikim Yayınları.

Işıklı, Alpaslan(1994). "Sendikacılık Hareketleri içinde Demokrasi Kavramının Gelişimi Açısından Türkiye İşçi Hareketinin Özgün Yanları", *Türkiye'de Sendikacılık Hareketleri İçinde Demokrasi Kavramının Gelişimi*, Ankara: Kültür Bakanlığı Milli Kütüphane Basımevi, ss.1-34.

Işıklı, Alpaslan(1996). "Sosyal Politika Açısından Küreselleşme", *Emperyalizmin Yeni Masalı Küreselleşme*, Ankara: KİGEM, ss.66-71.

Işıklı, Alpaslan(2003). *Gerçek Örgütlenme Sendikacılık*, Ankara: İmge Kitabevi.

Jackson, Micheal P.(1996). *Sendikalar*, Ankara: Öteki Yayınevi.

Kavrak, Pevrul (2012). *Sosyal Sendikacılık*, (Der.Ertan Gençtürk), Ankara:Türk-Metal Yayınları.

Kelly, John(1998). *Rethinking Industrial Relations: Mobilization, Collectivism and Long Waves*, London: Routledge.

Kocabaş, Fatma(2004). "Endüstri İlişkilerinde Dönüşüm", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S.10, ss. 33-53.

Koç, Yıldırım (2010). "30. Yıldönümünde 12 Eylül Darbesi Ve İşçi Sınıfı", *Mülkiye Dergisi*, C. XXXIV, S.268, ss. 43-74.

Koçak, Hakan(2006). "Türkiye'de 1988-2004 İstihdam Eğilimlerine Genel Bakış", *Praksis*, N.16, ss. 171-194.

Koray, Meryem(1992). *Endüstri İlişkileri*, İzmir: Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları.

Koray, Meryem(2003). "Küreselleşmeye Eleştirel Bir Bakış: Yeni Bir Küresel Anlayışın ve Örgütlenmenin Kaçınılmazlığı", *Petrol-İş Yıllığı(2000-2003)*, İstanbul, ss. 47-84.

Koray, Meryem(2007). "Sosyal Politikanın Anlamını ve işlevini Tartışmak", *Çalışma ve Toplum*, 2007/4, ss. 19-55.

Koray, Meryem, Çelik, Aziz(2007). *Avrupa Birliği ve Türkiye'de Sosyal Diyalog*, Ankara: Belediye-İş Yayınları.

Koop-İş(2007). *16. Olağan Genel Kurulu Çalışma Raporu*, Ankara.

- Koop-İş(2010). *17. Genel Kurul Genel Başkan Eyüp Alemdar'ın Açılış Konuşması Kitapçığı*, Ankara.
- Köstekli, İlyas(2003a). *Örgütlenme El Kitabı I*, Ankara: Türk-İş Yayınları.
- Köstekli, İlyas(2003b). *Örgütlenme El Kitabı II*, Ankara: Türk-İş Yayınları.
- Kristal-İş(1989). XII. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, (01.01.1989-31.12.1990), İstanbul.
- Kristal-İş(2012). *16. Genel Kurul Çalışma Raporu*, İstanbul.
- Kutal, Metin(1998). "2821 Sayılı Sendikalar Kanunu", *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, Cilt-2*, İstanbul: Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Yayını, ss. 17-18.
- Kutal, Metin(2005). "Türk Sendikacılığını Çevreleyen Olumsuz Koşullar, Özellikler ve Yeniden yapılanma İhtiyacı", *Çalışma ve Toplum*, 2005/2, ss.11-26.
- Lee, Eric(2000). "How the Internet is Changing Unions", 01, January, 2000, http://www.ericlee.info/2000/01/how_the_internet_is_changing_u.html (Erişim Tarihi, 17.05.2013).
- Lerner, Stephen(2003). "21. Yüzyılda Örgütlenme Stratejileri", *Küreselleşme ve Sendikal Örgütlenme, Dünya Sendikal Hareketi Dosyası-6*, İstanbul:Petrol-İş, ss. 39-45.
- Lordoğlu, Kuvvet (2003). "Türk Sendikal Hareketinin Özgün Kriz Alanları Var mıdır?", *Petrol-İş Yıllığı(2000-2003)*, İstanbul, ss. 289-301.
- Lordoğlu, Kuvvet(2004). 'Türkiye'de Sendika Hareketinin Kısmen Gölgelediği Bir Alanı Üstüne Tartışmalar', *AB-Türkiye ve Endüstri İlişkileri*, İstanbul: Beta Yayınları, ss. 225-237.
- Losovsky, A.S.(1993). *Sendikalar Üzerine II-Marx ve Sendikalar*, (Çev.İsmail Yarkın), İstanbul: İnter Yayınları.
- Mahiroğulları, Adnan(2001). "Türkiye'de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar", *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C. 2, S.1, ss. 161-190.
- Mahiroğulları, Adnan (2012). "Sendika-Siyaset İlişkisinin Teorik Çerçevesi Ve Günümüzdeki Düzeyi", *Emek ve Toplum*, C.1, S.2,2012, ss. 17-25.
- Marks, Karl(1999), *Ücret, Fiyat ve Kar*, (Çev. Sevim Belli), Ankara: Sol Yayınları.

- McGrath, Molly Elizabeth, Dinler, Demet Sahende(2011). "Strategic Campaigning in Multinational Companies: The Case of United Parcel Service(UPS) in Turkey", *Juridikum*, 2011/3. ss. 373-384.
- Munck, Ronaldo(2003). *Emeğin Yeni Dünyası*, (Çev.Mahmut Tekçe), İstanbul: Kitap Yayınevi.
- Mückenberger, Ulrich, Stroh, Conny Stroh, Zoll Rainer(1999). "Modernleşmenin Zorlayıcı Çağrısı Avrupa Sendikacılığında Yeni Bir Paradigma mı?" *Avrupa Sendikal Hareketi, Dünü, Bugünü, Geleceği*, Ankara: Türk Harb-İş, ss. 19-35.
- Müftüoğlu, Özgür(1998). "Özelleştirme ve Sendikalar" *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi Cilt-2*, İstanbul: Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Yayını, ss. 498-500.
- Müftüoğlu, Özgür(2001). "Kapitalizmde Dönüşüm Dinamikleri ve Sendikal Kriz", *TMMOB Sanayi Kongresi 2001 Bildiriler Kitabı*, No.291, İstanbul: TMMOB Yayınları, ss. 263-269.
- Müftüoğlu, Özgür(2007). "Kriz ve Sendikalar", *Türkiye'de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar*, Ankara: Epos Yayınları, ss. 117-157.
- Müftüoğlu, Özgür(2008). "Sendikalar Var olma Koşullarını Hatırlıyor mu", *Sendikal Kriz Yaklaşımları*, Ankara: Epos Yayınları, ss. 92-104.
- Nichols, Theo, Suğur, Nadir(2005). *Global İşletme Yerel Emek*, Ankara: İletişim Yayınları.
- Öngen, Tülin(1994). "Sınıf ve Siyaset: Sınıf Sendikacılığı", *Toplum ve Hekim Dergisi*, Mayıs-Haziran, C.9, S.61, ss. 20-26.
- Öngider, Seyfi (1994). *Kriz ve Sendikal Hareket*, İstanbul: Devinim Yayınları.
- Özbey, Nurullah(2001). *Türkiye'de Sendikal Anlayışlar*, Ankara: Enerji-Yapı Yol Sendikası.
- Özkaplan, Nurcan(1998). "5 Nisan Kararları" *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, Cilt 1*, İstanbul: Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Yayını, ss.158-159.
- Özsever, Atilla(2012). "Güvencesizliğe Karşı Birleşik Mücadele", *Güvencesizleştirme, Süreç, Yanılgı, Olanak* İstanbul: Notabene Yayınları, ss. 273-287.

- Öztürk, Mustafa(2007). "Türkiye'de Dünya'da Yeni Sendikal Perspektifler", *Sosyal Siyaset Konferansları*, 53. Kitap, Prof. Dr. Haşmet Başar'a Armağan Özel Sayısı, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayını, ss. 478-514.
- Özüğurlu, Metin (2007). "Geleceği Olmayan Bir Gelecek Üzerine Notlar", *Türkiye'de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar*, Ankara: Epos Yayınları, ss.281-295.
- Özüğurlu, Metin(2008). "Dünyada Sendikal Hareket", *Emek Tartışmaları 1*, İstanbul: DİSK Yayınları, ss. 349-363.
- Özveri, Murat(2007). "Sendikal Hareket, Sorunlar, Arayışlar", *Türkiye'de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar*, Ankara: Epos Yayınları, ss.75-117.
- Özveri, Murat(2013). *Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemi ve Sendikasılaştırma*, İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Pekin, Faruk (1998). "DİSK Davası", *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, Cilt-1*, İstanbul: Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Yayını, ss. 319-320.
- Petrol-İş (1993). *Sendikalar Yapıları Çalışmaları*, İstanbul, No.29.
- Petrol-İş (1995(a)). *Petrol İş Yıllığı (1993-1994)*, İstanbul.
- Petrol-İş(1995b). 22. *Olağan Kongresi Çalışma Raporu*, İstanbul.
- Petrol-İş (1996). *Petrol-İş 1995-1996 Yıllığı*, İstanbul.
- Petrol-İş (1999). 23. *Olağan Genel Kurulu Çalışma Raporu*, İstanbul.
- Petrol-İş(2000). *Petrol İş Yıllığı (1997-1999)*, İstanbul.
- Petrol-İş(2001). 21.Yüzyılda *Sendikalar Dünya Sendikal Hareketi Dosyası-1*, İstanbul, No.66.
- Petrol-İş(2001). *Sendikal Örgütlenme 21. Yüzyılda Sendikal Politika Arayışları Dünya Sendikal Hareketi Dosyası-2*, İstanbul, No.70.
- Petrol-İş(2002). *Sendikal Örgütlenme Dünya Sendikal Hareketi Dosyası-3*, İstanbul.
- Petrol-İş(2002). *Avrupa Ülkelerinde Sendikalar Dünya Sendikal Hareketi Dosyası-4*, İstanbul.

- Petrol-İş(2002). *ABD'de Sendikal Hareket Sendikalar Dünya Sendikal Hareketi Dosyası-5*, İstanbul, No.78.
- Petrol-İş(2003). *Küreselleşme ve Sendikal Örgütlenme Dünya Sendikal Hareketi Dosyası-6*, İstanbul, No.80.
- Petrol-İş(2004). *Küresel Çerçeve Sözleşmeler Dünya Sendikal Hareketi Dosyası-7*, İstanbul, No.92.
- Petrol-İş(2004). *Sendikal Örgütlenme Stratejisi Dünya Sendikal Hareketi Dosyası-8*, İstanbul, No.93.
- Petrol-İş(2009). "Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Sürecinde Karşılaşılan Sorunları İçeren Rapor" (yayınlanmamış yazışma), Türk-İş Genel Merkezi'ne hitaben, 03.03.2009 tarih ve 2009-179/07.01 sayılı yazısı.
- Petrol-İş (2010a) 26. *Dönem Genel Temsilciler Kurulu Çalışma Raporu*, İstanbul.
- Petrol-İş (2010b). 26. Dönem 8. Olağan Başkanlar Kurulu Raporu, (yayımlanmamış Başkanlar Kurulu Raporu), İstanbul.
- Petrol-İş Dergi(2010). "Yeniden Sendika, Yeniden Örgütlenme", *Petrol-İş Dergisi*, Şubat, ss. 5-9.
- Petrol-İş Kadın(2011). "Petrol-İş'te Kadınların Yolu Artık Çok Açık", *Petrol-İş Kadın Dergisi*, Aralık, ss. 40-43.
- Petrol-İş(2011). 26. *Olağan Genel Kurulu Çalışma Raporu*, İstanbul.
- Petrol-İş(2013). *Aktif Üye Eğitim Programı Grup Çalışması-Bahar 2013*, İstanbul.
- Porter Allison, Bensinger, Richard(2004). "Sendikal Hareket Yol Ayrımında", *Dünya Sendikal Hareketi Dosyası-8 Sendikal Örgütlenmede Strateji*, İstanbul: Petrol-İş, No.93, ss.15-21.
- Rondeau, Kris(2004). "Örgütlenme Üzerine Söyleşi", *Dünya Sendikal Hareketi Dosyası-8 Sendikal Örgütlenmede Strateji*, İstanbul: Petrol-iş, No.93, ss. 57-73.
- Sapancalı, Faruk(2007). "Avrupa Birliği'ne Üye Ülkelerde Sendikal Örgütlenme, Sorunlar ve Yeni Stratejiler", *Çimento İşveren Dergisi*, Eylül, ss. 4-23.
- Sazak, Fikret(1999). "Yeni Liberal Politikalar Döneminde Sendikalar ve Basın", *Sendikal Eğitim Atölye Çalışmaları-Altı Sempozyum*, İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Tarihsel Tarih Vakfı, ss. 326-349.

- Sazak, Fikret (2007). *Türkiye’de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar*, Ankara: Epos Yayınları.
- Seçer, Barış (2009). “Kadınların Sendikalara Yönelik Tutumları İle Cinsiyet Ayrımcılığı Algılarının Sendika Üyesi Olma İsteğine Etkisi” *Çalışma ve Toplum* 2009/4, ss. 27-59.
- Selamoğlu, Ahmet (2004). "Örgütlenme Sorunu ve Sendikal Yapıda Değişim Arayışı," *Çalışma ve Toplum* 2004/, ss. 39-54.
- Selamoğlu, Ahmet, Özsoy, Arzu (2008). “Türkiye’de İşçi Sendika ve Konfederasyonların Web Siteleri İçerik Analizi Üzerine Bir Değerlendirme”, *Çalışma ve Toplum*, 2008/2, ss. 31-60.
- Selçuk, Fatma, Ülkü (2003). "Enformel Sektörde İşçi Örgütleri", Mart 2003, <http://www.sendika.org/belgeler/enformelsektor.html>, (Erişim Tarihi, 03.04.2013).
- Smucker, Sam(2002). "Amerika'da Sendikal Örgütlenme: AFL-CIO Örgütlenme Enstitüsü", <http://www.sendika.org/2002/11/amerikada-sendikal-orgutlenme-afl-cio-orgutlenme-enstitususunam-smucker/>,21.11.2002, (Erişim Tarihi,25.04.2013).
- Soner, Şükran(1998). "12 Eylül Döneminde İşçi Hareketi", *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, Cilt-2*, İstanbul: Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Yayını, ss. 455-461.
- Sosyal Araştırmalar Vakfı(2005). *İşçi Sınıfının Değişen Yapısı ve Sınıf Hareketinde Deneyimler, Sınıf Çalışmaları Sempozyumu-1*, İstanbul.
- Sosyal-İş(2012). *13. Olağan Genel Kurulu Kararları*, Ankara.
- Sosyal-İş(2012). *13. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu*, Ankara.
- Sosyal-İş Kadın(2012). “Sendikalarda Kadın Çalışmaları Atölyesi Gerçekleşti” *Sosyal-İş Dergi Kadın Eki*, Temmuz- Eylül, S.7-9., ss.5-7.
- Soyak, Alkan(1998). "Özelleştirme Karşıtı İşçi ve Sendika Eylemleri", *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, Cilt-2*, İstanbul: Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Yayını, ss. 496-498.
- Soyak, Alkan (2002). *Küreselleşme: İktisadi Yönelimler ve Sosyopolitik Karşıtlıklar*, İstanbul: Om Yayınları.
- Sönmez, Mustafa(2010). “Zalimin Zulmü Varsa Mazlumun Grevi Var”, *Cumhuriyet*, 01.02.2010.

- Şafak,Can(2009). "Türk-İş'in Referandumdan ÖdÜ Kopuyor", 07.04.2009, <http://www.sendika.org/2009/04/turk-isinin-referandumdan-odu-kopuyor-can-safak/>, (Erişim Tarihi, 16.05.2013).
- Şafak, Can(2013). "12 Mart'tan 12 Eylül'e Türkiye'de Sendikalar", *Toplum ve Bilim*, S.127, ss. 121-144.
- Şenol, Selma, Metin, Esengül (2008)."AKP İktidarı Hak-İş ve Memur Sen'e Yaradı" *Milliyet*, 26.12.2008.
- Taşkıran Gülçin(2011). "Sınıf Örgütlenmesinde Yeni Deneyimler", *Çalışma ve Toplum*, 2011/4., ss.135-162.
- Tek Gıda-İş(1986). 7. *Genel Kurul Çalışma Raporu*, İstanbul.
- Tek Gıda İş(1989). 8. *Genel Kurul Çalışma Raporu*, İstanbul.
- TEKSİF(1999). 15. *Genel Kurul Çalışma Raporu*, Ankara.
- TEKSTİL (2000). 9. *Olağan Çalışma Raporu*, İstanbul.
- Terzi, A.Rıza (2000). *Örgüt Kültürü*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Tez Koop-İş(2012). *Tesco Kipa'da Zafere Uzanan Yol*, Ankara.
- THS Broşürü(2004). "THS Broşür-Yeni Bir Sendikal Harekete Doğru", 23.12.2004, <http://www.sendika.org/2004/12/thb-brosur-yeni-bir-sendikal-harekete-dogru/>, (Erişim Tarihi, 12.12.2012).
- Tokol, Aysen(1994). *Türkiye'de Sendikal Hareket*, Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.
- Tokol, Aysen (2002). "Sendikaların Üye Sayısında Azalma Nedenleri ve Sendikaların İzlediği Yeni Politikalar",<http://www.isguc.org/?p=article&id=282&cilt=4&sayi=1&yil=2002>,(Erişim Tarihi, 23.10.2012).
- Tokol, Aysen(2008). *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*, Bursa: Dora Yayıncılık.
- Torres, Liv, Stein, Gunnes(2004). "Küresel Çerçeve Sözleşmeler: Uluslararası Sendikal Hareket için Yeni Bir Araç", *Küresel Çerçeve Sözleşmeler Dünya Sendikal Hareketi Dosyası-7*, İstanbul: Petrol-İş, No.92., ss. 25-66.
- Turhan, Şebnem (2012). "İşçi'veren A.Ş", *Radikal*, 18 Ağustos 2012.

- Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı(2012). "İstihdamın Öncüleri: İnşaat ve Perakende Sektörleri", *İstihdam İzleme Bülteni*, 12.03.2012, S.4, ss. 8-10.
- Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı(1999). *Sendikal Eğitim Atölye Tartışmaları Altı Sempozyum*, İstanbul.
- T. Haber-İş(2010). "Örgütlenme" (yayınlanmamış yazışma) Petrol-İş Sendikası'na hitaben, 31.03.2010 tarih ve 2010/7147-19 sayılı cevap yazısı.
- TÜMTİS(1989). *21. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu*, İstanbul.
- TÜMTİS(2011). *28. Olağan Genel Kurulu Çalışma Raporu*, İstanbul.
- TÜMTİS İşçi Gücü(2013). "DHL'de Direniş Sürüyor, Uluslararası Dayanışma Büyüyor", *TÜMTİS İşçi Gücü Dergisi*, S.32, Şubat, ss. 6-13.
- Türk-İş(1998). *Özelleştirmeye Karşı Sosyal Devleti Koruma Raporu*, Ankara: Türk-İş.
- Türk-İş(2003). *19. Olağan Genel Kurulu Çalışma Raporu*, Ankara.
- Türk-İş(2003). "19. Genel Kurul Eğitim ve Teşkilatlanma Komisyon Raporu", (yayınlanmamış Rapor), Ankara: Türk-İş Eğitim ve Teşkilatlanma Komisyonu.
- Türk Metal(2009). *13. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu*, Ankara.
- Türk Metal(2012). *14. Olağan Genel Kurulu Çalışma Raporu*, Ankara.
- Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi Cilt 1*(1998a). İstanbul: Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Yayını.
- Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi Cilt 2*(1998b). İstanbul: Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Yayını.
- Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi Cilt 3*(1998c). İstanbul: Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Yayını, 1998.
- Uluslararası Sendikal Konferans Ören 99*(1999). İstanbul: Kayhan Matbaası.
- Uçkan, Banu(2010). "Trade Unions as Employers: The Case of Union Experts in Turkey", *Industrial Relations in Europe Conference(IREC)*, 8-10 September 2010, Norway.
- Uçkan, Banu, Kağmıoğlu, Deniz(2010). " İşçilerin Sendikalara İlişkin Algı ve Tutumları: Eskişehir Örneği", *Çalışma ve Toplum*, 2009/3, ss. 35-56.

- Uçkan, Banu, Yıldırım, Engin(2010). "İşverenlerin Sendikasızlaştırma Modelleri Ve Türkiye Örneği", *Çalışma ve Toplum*, 2010/2, ss. 163-184.
- Ulutaş, Ünlütürk Çağla, Pala, Zuhul Hatice(2012). "Sendikalarda Kadın Sesi:Türkiye’de Sendikalar ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği” IV. *Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu*, ss. 293-310.
- Urhan, Betül(2005). *Sendikal Örgütlenme Bunalımı ve Türkiye’deki Durum*, İstanbul: Petrol- İş.
- Urhan, Betül, Selamoğlu, Ahmet(2008). "İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışları; Kocaeli Örneği", *Çalışma ve Toplum*, 2008/3, ss.171-197.
- Urhan, Betül(2009). "Görünmezlerin Görünür Olma Mücadeleleri: Çalışan Kadın Örgütlenmeleri"", *Çalışma ve Toplum*, 2009/21, ss. 83-110.
- Urhan, Betül(2012). "İşçilerin Sendikaya Üye Olma Nedenleri ve Sendikaların Yeni Üye Kazanmaya Yönelik Stratejileri", *İş Güç Dergisi*, C.14, S.2, ISSN: 1303-2860, ss. 33-56.
- Uygur, Çetin(1999). "1980 Sonrası Sendikal Eğitim", *Sendikal Eğitim Atölye Tartışmaları Altı Sempozyum*, İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, ss. 29-32.
- Waterman, Peter(2004) "Yeni Toplumsal Sendikacılık:Yeni bir Dünya Düzeni için Yeni bir Sendika Modeli”, *Sendikal Notlar*, Şubat, ss.133-156.
- Waddington, Jeremy, Hoffmann, Reiner, Lind Jens(1999). "Avrupa Sendikacılığı Bir Geçiş Döneminde Mi?", *Avrupa Sendikal Hareketi, Dünyü, Bugünü ve Geleceği*, Ankara:Türk Harb- İş., ss. 69-103.
- Waddington, Jeremy(2000). "Sendika Üyeliği ve Üye Kazanımları", *Petrol İş Yıllığı (1997-1999)*, İstanbul: Petrol-İş, ss.183-204.
- Waddington, Jeremy(2002). "İngiltere’de Sendikalar: Yeni Bir Gündem Arayışı”, *Avrupa Ülkelerinde Sendikalar, Dünya Sendikal Hareketi Dosyası-4*, İstanbul: Petrol-İş.
- Waddington, Jeremy(2006). "What Do Trade Union Members in Europe Think: An Analysis of Survey Results”, November, [www.etuc.org /IMG/ pdf_ Survey.pdf](http://www.etuc.org/IMG/pdf_Survey.pdf),)Erişim Tarihi :10.03.2013(.
- Willioughby, Jason(2004). "Örgütlenmede Öncülük", *Sendikal Örgütlenme Stratejisi, Dünya Sendikal Hareketi Dosyası-8*, İstanbul: Petrol-İş, ss. 43-57.

Yazıcı, Erdinç (2004). *Osmanlıdan Günümüze Türk İşçi Hareketi*, Ankara: İlke Emek Yayıncılık.

Yücesan Özdemir, Gamze(2009). *Emek ve Teknoloji: Türkiye’de Sendikalar ve Yeni İletişim Teknolojileri*, Ankara: Tan Yayınları.

Yücesan Özdemir, Gamze(2000). "Başkaldırı, Onay ya da Boyun Eğme?: Hegemonik Fabrika Rejiminde Mavi Yakalı İşçilerin Hikayesi" *Toplum ve Bilim*, S.88, ss. 241-260.

Mülakatlar

Akdoğan Ethem–Dev Sağlık-İş Sendikası Örgütlenme Uzmanı-(2012). “Türkiye’de Sendikaların Değişen Örgütlenme Strateji ve Politikaları” konulu görüşme, İstanbul, (08 Mayıs 2012).

Akyüz, Süleyman-Petrol-İş Sendikası Gebze Şube Başkanı-(2012). “Türkiye’de Sendikaların Değişen Örgütlenme Strateji ve Politikaları” konulu görüşme, İstanbul, (31 Mayıs 2012).

Atar, Özkan -Birleşik Metal-İş Sendikası Örgütlenme Daire Başkanı-(2012). “Türkiye’de Sendikaların Değişen Örgütlenme Strateji ve Politikaları” konulu görüşme, Bursa, (24 Mayıs 2012).

Atik, Ali Rıza.-TÜMTİS Örgütlenme Uzmanı-(2012). “Türkiye’de Sendikaların Değişen Örgütlenme Strateji ve Politikaları” konulu görüşme, İstanbul, (29 Nisan 2012).

Aydın, Necmettin -Birleşik Metal-İş Sendikası Gebze Şube Başkanı-(2012). “Türkiye’de Sendikaların Değişen Örgütlenme Strateji ve Politikaları” konulu görüşme, Gebze, (30 Mayıs 2012).

Bakır, Onur-Sosyal-İş Sendikası Uzmanı-(2012). “Türkiye’de Sendikaların Değişen Örgütlenme Strateji ve Politikaları” konulu görüşme, Ankara, (01 Haziran 2012).

Çiftçi, Vural-Petrol-İş Sendikası Bursa Örgütlenme Sorumlusu-(2012). “Türkiye’de Sendikaların Değişen Örgütlenme Strateji ve Politikaları” konulu görüşme, Bursa, (24 Mayıs 2012).

Kaplan, Erhan-Petrol-İş Sendikası Eğitim Uzmanı-(2012). “Türkiye’de Sendikaların Değişen Örgütlenme Strateji ve Politikaları” konulu görüşme, İstanbul, (23 Nisan 2012).

Kaya, Gürsel-Dev Sağlık-İş Sendikası Genel Sekreteri-(2012). “Türkiye’de Sendikaların Değişen Örgütlenme Strateji ve Politikaları” konulu görüşme, İstanbul, (08 Mayıs 2012).

Kaşif, Hüseyin-Sosyal İş Sendikası Örgütlenme Daire Başkanı-(2012), “Türkiye’de Sendikaların Değişen Örgütlenme Strateji ve Politikaları” konulu görüşme, Ankara, (01 Haziran 2012).

Savaş, Alparslan-Birleşik Metal-İş Sendikası Örgütlenme Uzmanı-(2012). “Türkiye’de Sendikaların Değişen Örgütlenme Strateji ve Politikaları” konulu görüşme, Bursa, (24 Mayıs 2012).

Sazak, Fikret- Türkiye Maden-İş Eğitim Müdürü-(2013). “Türkiye’de Sendikal Kriz” konulu görüşme, Ankara, (16 Mart 2013).

Şafak, Can - Kristal-iş Sendikası Toplu İş Sözleşmesi Daire Müdürü(2013). “Kristal-İş Sendikası'nın İç Örgütlülüğü Büyütme Çalışmaları” konulu görüşme, İstanbul,(20 Mayıs 2013).

Türkmen, Ersin-TÜMTİS İstanbul Şube Başkanı-(2012). “Türkiye’de Sendikaların Değişen Örgütlenme Strateji ve Politikaları” konulu görüşme, İstanbul, (09 Mayıs 2012).

Yılmaz, Gürel-TÜMTİS Genel Sekreteri-(2012). “Türkiye’de Sendikaların Değişen Örgütlenme Strateji ve Politikaları” konulu görüşme, İstanbul, (09 Mayıs 2012).

İnternet Kaynakları

<http://t24.com.tr/yazi/sendikasizlastirma-istatistikleri/6172> (Erişim Tarihi, 01.03.2013).

<http://www.unison.org.uk/about/>, (Erişim Tarihi, 01.07.2013).

<http://www.uniglobalunion.org/Apps/uni.nsf/pages/homepageEn>, (Erişim Tarihi, 01.07.2013).

<http://www.industriall-europe.eu/index.asp>, (Erişim Tarihi, 01.07.2013).

http://arsiv.petrol-is.org.tr/dis_iliskiler/dsh/dsh_3.htm , (Erişim Tarihi, 01.07.2013).

http://www.sendikalgucbirliigi.org/?page_id=9, (Erişim Tarihi, 02.04.2013).

http://www.hakis.org.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=1&Itemid=4, (Erişim Tarihi, 02.04.2013).

<http://www.sendika.org/2005/12/enerji-sen-kuruldu/>, (Erişim Tarihi, 01.04.2013).

<http://www.devsaglikis.org.tr/2013oncesi/index.php?bolum=yazioku&no=48>, (Erişim Tarihi, 15.05.2013).

<http://www.turkmetal.org.tr/hakkimizda.do>, (Erişim Tarihi,10.06.2013).

http://www.evrensel.net/v2/haber.php?haber_id=54977,%2004.04.2013, (Erişim Tarihi,10.06.2013).

<http://www.turkmetal.org.tr/flasHaberler.do?id=12048>, (Erişim Tarihi,10.06.2013).

<http://oztasimais.org/index.php/component/k2/item/12-degerli-dhl-emekcileri>, (Erişim Tarihi,01.07.2013).

<http://haber.sol.org.tr/sonuncu-kavga/dhl-iscileri-yandas-sendika-kiskacinda-haberi-64940>, (Erişim Tarihi,01.07.2013).

<http://www.sendika.org/2004/10/ulkerden-iscilere-oz-sendika-baskisi/>, (Erişim Tarihi,01.07.2013).

<http://www.birlesikmetal.org/basina.htm>, (Erişim Tarihi,01.07.2013).

<http://petrol-is.org.tr/sites/default/files/tuzuk.pdf>, (Erişim Tarihi,02.05.2013).

<http://www.tekgida.org.tr/Oku/7039>, (Erişim Tarihi,15.07.2013).

<http://www.sendikalgucbirliigi.org/>, (Erişim Tarihi,01.07.2013).

<http://petrol-is.org.tr/haber>, (Erişim Tarihi,15.07.2013).

http://www.birlesikmetal.org/etkinlik/etkinlik_2010_1.htm, (Erişim Tarihi,15.07.2013).

<http://haber.sol.org.tr/sonuncu-kavga/direnisteki-polyplex-iscileri-icin-uluslararası-dayanisma-haberi-39650>, (Erişim Tarihi,01.07.2013).

<http://www.labourstart.org/2013/index.php?langcode=tr>, (Erişim Tarihi,01.03.2013).

<http://tumtis.org/v2/category/ups/>, (Erişim Tarihi,22.06.2013).

<http://www.koopis.org.tr/sayfa-44/ikea.php>, (Erişim Tarihi,17.05.2013).

<http://www.koopis.org.tr/haberler186/uni-ikea-kuresel-sendikalar-birliği-kuruldu.php>, (Erişim Tarihi,17.05.2013).

<http://www.koopis.org.tr/haberler186/uni-ikea-kuresel-sendikalar-birliği-kuruldu.php>, (Erişim Tarihi,17.05.2013).

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.522ec2cbc47be7.34483992 (Erişim Tarihi, 01.08.2013).

<http://www.deri-is.com/index.php>, (Erişim Tarihi, 07.07.2013).

http://www.birlesikmetal.org/basin/ba_2013/ba_2013-02-28.doc, (Erişim Tarihi, 01.07.2013).

<http://www.banksen.org.tr/web/>, (Erişim Tarihi, 07.07.2013).

<http://www.gidais.org/sendikamizdan.php?nid=1>, (Erişim Tarihi, 07.07.2013).

<http://www.evrensel.net/news.php?id=55515>, (Erişim Tarihi, 07.07.2013).

<http://tumtis.org/v2/>, (Erişim Tarihi, 03.06.2013).

<http://petrol-is.org.tr/haber/bir-sendikaya-uye-olmamanin-en-onemli-nedeni-isten-atilma-korkusu-5712> (Erişim Tarihi, 13.06.2012).

<http://www.tuik.gov.tr/Start.do>, (Erişim Tarihi, 16.07.2013).

<http://www.oecd.org/statistics/> Erişim Tarihi, 02.02.2013)

. <http://www.csqb.gov.tr/csqbPortal/csqb.portal?page=sozlesme> Erişim Tarihi, 05.05.2013)

http://www.oib.gov.tr/program/uygulamalar/cimento_genel.htm (Erişim Tarihi, 18.04.2013),

<http://www.tuik.gov.tr> (Erişim Tarihi, 17.08.2012)

www.csqb.gov.tr, (Erişim Tarihi, 15.08.2013).

<http://www.birlesikmetal.org/sendikam.htm>, (Erişim Tarihi, 13.08.2013).

www.devsaglikis.org.tr/ (Erişim Tarihi, 13.08.2013).

EK 1: Mülakat Formu

Mülakat soruları, Birleşik Metal-İş, Petrol-İş, TÜMTİS, Dev Sağlık-İş ve Sosyal-İş sendikalarının örgütlenmeden sorumlu seçilmiş yöneticileri ve örgütlenmeden sorumlu çalışanlarına yönelik hazırlanmıştır. Bu sorulara verilen yanıtlar, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Bölümünde, “Türkiye’de Sendikaların Değişen Örgütlenme Stratejileri Ve Politikaları” başlıklı yüksek lisans tez çalışmamda kullanılacaktır.

İSİM – SOY İSİM:

YAŞ - CİNSİYET:

SENDİKA ADI/KONFEDERASYON:

SENDİKADA GÖREVİNİZ:

SENDİKANIN ÜYE SAYISI:

SENDİKANIN KADIN ÜYE ORANI:

1. Sendikanız örgütlenme dairesi olarak merkezde nasıl bir yapıya sahip?

- Genel Kurul, Şube ve Başkanlar Kurulu gibi toplantılarda örgütlenme nasıl konuşuluyor ve planlanıyor?
- Şubeler ile bağınız nasıl, şubeler de örgütlenme komisyonları, komiteleri var mı?

2. Merkezde örgütlenme çalışmaları için kaç uzman çalışıyor, kaç profesyonel yönetici var?

- Uzmanlar genel olarak kimlerden oluşuyor? (işçi, bölüm mezunu üniversiteli, politik aktivist, eski yönetici vs...)
- Örgütlenme çalışmasının merkezinde kimler yer alıyor? (uzman, şube yöneticisi, gönüllüler?)

3. Örgütlenme çalışmalarınızın toplam giderleriniz içindeki payı nedir, örgütlenmeye yüzde kaç pay ayırıyorsunuz?

- Bu alana yönelik harcamalarınız artış gösterdi mi? Hangi tarih/dönemden sonra arttı?
- Bu alanla ilgili yakın zamanda yeni istihdam yaptınız mı, büro vb. açtınız mı?
- Noter masrafları dışında örgütlenme çalışmaları kapsamında ne tür harcamalar yapıyorsunuz?

4. Sendikanız son yıllarda örgütlenme çalışmalarında bir değişim, yönelim görüyor musunuz yoksa sendikanızın örgütlenmeye ilişkin tutumu hep mi böyleydi?

- Örgütlenme yöneliminize sektörünüzdeki sendikal rekabetin etkisinin olduğunu düşünüyor musunuz?
- Bir bütün olarak sendikal çalışmalarınızda örgütlenme çalışmalarının ön plana çıktığını söyleyebilir misiniz?

5. Başka sendikaların gerek işyeri düzeyinde gerekse bölgesel düzeyde yürüttükleri örgütlenme çalışmaları sendikanızın örgütlenme çalışmalarına katkı sunuyor mu?

6. İş kolunuzdaki sendikalar ile sendikal rekabet yaşıyor musunuz? Olumlu ve olumsuz yönde örnek verebilir misiniz?

7. Örgütlenmede çalışmalarınızda hedef kitle ya da alanlar (fabrika, bölge, şehir vb.) var mı? Var ise, bu bölgeleri neye göre belirliyorsunuz? (talep, sendikal kadro, ilişki durumu, potansiyel işçi kitlesi/işyeri vb.)

- Örgütlenmesi istenilen kitleye nasıl ulaşıyor? Hangi kanalları ve araçları kullanıyorsunuz, ayrıntılı biçimde anlatır mısınız?
- Örgütlenme için hedef işyeri-alan-bölge mi belirliyorsunuz?
- Politik grupların aracılığıyla mı işçi size ulaşıyor?
- İşçi kendi mi örgütlenmek için size başvuruyor? /kendisi geliyorsa en çok hangi talepler ile geliyor?/ işçilerin size doğrudan örgütlenme talebiyle gelmelerinin belirli dönemlerde arttığını gözlemliyor musunuz?

- Genelde hangisi oluyor?

8. Taşeron işçisi, part-time işçi, geçici işçi örgütlenmesi yapıyor musunuz? Bu kesimlerin örgütlenmesi sürecinde ne tür sıkıntılar, sorunlar yaşıyorsunuz, örnek olaylar anlatır mısınız?

9. Örgütlenme çalışmalarınızda işyeri özgünlüklerini ne kadar dikkate alıyorsunuz? Örnek verebilir misiniz?

10. Özel örgütlenme kampanyaları düzenliyor musunuz? Örnek verebilir misiniz?

11. Örgütlenme çalışmalarınız sırasında işten atmalar gerçekleştiğinde nasıl davranıyorsunuz?

- Önceliğiniz/ tercihiniz ne oluyor (işveren ile görüşme-eylem-işgal-çadır kurma?)
- Bu eylem biçimlerine karar verirken neye göre tercih yapıyorsunuz?
- Bu tercihinizi yani eylem biçimini sendikanız uzun zamandır mı böyle seçiyor?
- Her eylem kendi sloganını mı yaratıyor yoksa temel sloganlarınız var mı? Örnek verir misiniz?
- Temel sloganlarınız yerli-yabancı firmada farklılık gösteriyor mu?

12. İlk defa denediğiniz bir örgütlenme yöntemi ve biçimi oldu mu?

- Örgütlenme çalışmalarınızda kullandığımız, dil, söylem, üslup ve argümanların son 5 yılda değişiklik gösterdiğini düşünüyor musunuz? Örnek verebilir misiniz?

13. Örgütlenme çalışmalarınız sırasında daha çok hangi materyalleri kullanıyorsunuz? (bildiri, afiş, mektup, facebook sayfası, videolar, broşür vb.)

14. Dünyada ve ülkemizde farklı sendikaların örgütlenme deneyimlerini inceliyor musunuz, takip ediyor musunuz? Örnek verir misiniz?

15. Örgütlenme çalışmalarınızda Uluslararası mekanizmalar, araç ve dayanışmanın yeri ne düzeyde? Örnek verir misiniz?

16. Sistematik bir eğitim programınız var mı?/Ne kadar süre ile yapıyorsunuz?

17. Mail grubunuz var mı?(yönetici, üye hangilerini kapsıyor?)

- Sendikanızın facebook, twitter hesabı var mı? Etkin olarak kullanıyor musunuz? (Ayrıca sizin var mı?)
- Sendikanız cep mesajı ile iletişim kuruyor mu? (hangi dönemlerde aktif kullanıyorsunuz, eylemler, bayramlar, kutlamalar, genel kurullar vb.)
- Üyeleriniz ya da sizden bilgi almak isteyenler daha çok hangi yolla size ulaşıyorlar? (Web kanalıyla mı yoksa telefon ile mi?)

18. Süreli yayınız var mı? /Ne kadar ara ile çıkartıyorsunuz?/ Kaç adet basıyorsunuz? /Yayınız ne ağırlık (teorik, haber, bilgi)/Ne tür görselliklere yer veriyorsunuz?

- Sendikanızın çıkardığı süreli yayınların üyeleriniz içinde düzenli olarak takip edildiğini/okunduğunu düşünüyor musunuz?
- Yayınlarınıza yönelik üyelerinizden eleştiri ve öneri geliyor mu?

EK2: Soru Formu

Bu sorulara vereceğiniz yanıtlar, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Bölümünde, “Türkiye’de Sendikaların Değişen Örgütlenme Stratejileri ve Politikaları” başlıklı yüksek lisans tez çalışmamda kullanılacaktır. İlginize şimdiden teşekkür ederim.

Bilge Çoban

İSİM – SOY İSİM:

E-MAİL ADRESİNİZ:

SENDİKA ADI:

SENDİKADA GÖREVİNİZ:

1- Sendikanızın ÇSGB istatistiklerinde açıklanan üye sayısını ve sendikanız verilerinde bulunan üye sayınızı öğrenebilir miyiz?

- a) Erkek üye sayısı:
- b) Kadın üye sayısı :
- c) Toplam üye sayısı:

2- 2007 yılından başlayarak ;

- a) Yeni olarak yetki aldığı kaç işyeri var?
- b) Kazandığınız üye sayısı?
- c) Örgütlenme çalışması yürüttüğünüz ve yeterli çoğunluğu sayılamadığınız işyeri sayısı?

3- 2007 yılından başlayarak; yetki aldığınız ancak toplu sözleşme yapamadığınız işyeri var mı? Var ise isimleri ve TİS’e dönüştürememe nedenlerini yazar mısınız?

4- Sendikanız taşeron işçilerine yönelik örgütlenme gerçekleştiriyor mu?

- a) Yalnızca örgütlü olduğunuz işyerlerinde çalışan taşeron işçileri mi örgütlüyorsunuz?
- b) İşkolunuzda taşeron işçisi olarak çalışanlara yönelik özel bir örgütlenme çalışmanız/planınız var mı?
- c) Taşeron işçileri içinde gerçekleştirdiğiniz örgütlenmede sendikanız nasıl bir strateji izliyor?

5- 2007 yılından başlayarak; örgütlenme çalışmanıza ağırlık verdiğiniz alan, bölge ve işyerlerini yazar mısınız?

6- 2007 yılından başlayarak örgütlenme çalışmaları kapsamında sendikanız;

- a) Özel bir örgütlenme kampanyası gerçekleştirdi mi?
- b) Örgütlenmeye yönelik özel materyaller, broşürler, yayınlar çıkardı mı? Örnek verebilir misiniz?
- c) Şubenizin olmadığı illerde ya da örgütlenme çalışması yürüttüğünüz alanlarda örgütlenme bürosu açtınız mı?
- d) Örgütlenme uzmanı (yalnızca örgütlenmeden sorumlu olan çalışanlarınız) istihdamında bir artış yaşandı mı? 2007'den önce kaç örgütlenme uzmanınız vardı? Şuan kaç örgütlenme uzmanınız var?

ÖZGEÇMİŞ

1980 yılında Tokat'ta doğdu. Lise eğitimini 1994/98 yılları arasında Pendik Süper Lisesi'nde ve Lisans eğitimini, 2004-2008 arasında Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Kamu Yönetimi Bölümü'nde tamamladı. Şu anda İstanbul Barosu CMK Servisi'nde çalışmaktadır. Sosyal-İş Sendikası İstanbul Şube Yöneticisi ve DİSK Kadın Komisyonu üyesidir.