

TÜRKİYE’DE SENDİKAL ÖRGÜTLENMEDE YAŞANAN GÜVEN VE DAYANIŞMA SORUNLARI

Arş. Gör. Dr. Betül URHAN*

Giriş

Sendikalar, işçiler arasındaki rekabete son vererek, ortak çıkarlar etrafında bir birlik ve güç oluşturmalarını sağlamalarından dolayı önemli kurumlardır. Çünkü işçi sınıfı hiçbir zaman homojen olmamış, ayrışma potansiyelini her zaman içinde barındırmıştır. Bölünmüş grupların birbirlerinden yaktılması ve birbirleriyle mücadele etmeleri genellikle yenilgiye yol açtığı için sınıf dayanışması, her zaman sendikal hareketin mevcudiyeti ve etkinliği için hayati bir öneme sahip olmuştur. İşçilerin dayanışma örgütleri olan bu kurumlar, nüfusun önemli bir kesimini oluşturan bağımlı çalışanların ekonomik, sosyal ve siyasi alandaki hak ve çıkarlarının savunucusu olarak demokrasinin ve emek-sermaye arasındaki güç dengesinin kurulmasında önemli aktörler olmuşlardır. Gerçekten 1970’li yıllara kadar toplu sözleşmeler aracılığı ile çalışanlar adına önemli kazanımlar elde eden ve elindeki demokratik silahlarla, emek-sermaye arasında belli bir güç dengesi sağlayan sendikalar, toplumda, çalışanları ortak çıkarlar etrafında toplayabileceklerine dair yaygın bir inanç ve güven duygusu oluşturmuştu. Ancak 1970’lerden sonra, gelişmiş ve gelişmekte olan bir çok ülkede, emeğin haklarını geriletken koşullara bağlı olarak ciddi bir güç ve güven kaybına uğramışlardır. Sendikal güç ve güven kaybıyla eş zamanlı olarak sendikaların bir temsil krizi içerisinde olduğuna yönelik tartışmalar yükselmiştir. Öyle ki, artık endüstri ilişkilerinin, sendikalar olmaksızın da yürüyebileceğine ilişkin senaryolar gündeme gelmeye başlamış, sendikaların sadece belli bir işçi kitlesini koruyan özel bir işçi kulübü olduğuna dair fikirler yaygınlaşmaya başlamıştır. Bu durum, sendikaların, işçi sınıfının dayanışma örgütleri olma özelliğini tartışılabilir hale getirmiş ve örgütlenme kapasitelerini daraltan önemli bir unsur olmuştur.

Sendikaların yaşadığı bu güç ve güven kaybının önemli göstergesi, sendikaların yeni üye kazanma, mevcut üyelerini koruma ve üyelerini harekete geçirme kapasitelerinin zayıflamış olmasıdır. Bu durum, çevrimsel hareketler, işgücü piyasasında meydana gelen değişimler, işverenlerin sendika karşıtı taktik ve stratejileri, hükümetlerin tutumu, yasalar, sendikaların örgütlenme stratejileri, taktikleri ve yapıları gibi çok geniş faktörler ağı ile açıklanabilir. Ancak, bütün bunların yanında sendikal örgütlenmenin öznesi olan ve genellikle göz ardı edilen

* Kocaeli Üniversitesi

işçilerin sendikalara yönelik anlayışlarının da önemli olduğu ifade edilmelidir. İşçilerin kolektifiğe, sendikaların gücüne ve politikalarına yönelik inancının olumlu olması durumunda, en olumsuz koşulların olduğu ortamlarda dahi örgütlenme başarısının yüksek olduğunu gösteren araştırmalar mevcuttur.

Bilindiği gibi, sendikaların gücü, etkinliği ve işçilerin sendikalara yönelik tutumu, ülkelerin sosyal, ekonomik ve tarihsel özelliklerine göre şekillenmektedir. Bu nedenle doğuşu, gelişmesi ve örgütlenme faaliyetleri, Batı ülkelerine göre daha farklı dinamikler tarafından belirlenen Türk sendikacılığında yaşanan güven ve dayanışma sorunlarının ortaya konulması, küresel gelişmelerle beraber ülkenin öznel koşulları ve sendikacılığın kendine özgü özelliklerinin de göz önünde bulundurulmasını gerektirmektedir. Makalenin, birinci kısmında, günümüzde Türkiye’de sınıf temelli bir dayanışmanın oluşturulmasında yaşanan sorunları ve güvensizliği yaratan unsurların bazılarına yer verilecektir. İkinci kısımda ise, ampirik bir araştırmanın sonuçlarından yararlanılarak, sendikaların gerilediği ve kolektifliğin çözüldüğü bir zamanda işçilerin sendikalara yönelik anlayışları ve güven düzeyi ortaya konulmaya çalışılacaktır. Sendika üyesi olan ve olmayan işçileri kapsayan araştırmaya dayanarak, güvensizliğin ve örgütsüzlüğün kaynaklarının işçiler tarafından nasıl algılandığı, örgütlülük deneyimine göre değerlendirilecektir.

I. SENDİKAL DAYANIŞMAYI GERİLETEN FAKTÖRLER

1. Neo-Liberal Politikalar

Bilindiği üzere burjuvazi, tarih sahnesine çıktığı andan itibaren daha fazla kar edebilmek için ihtiyaç duyduğu, ekonomik, sosyal ve siyasal ortamı yaratmak için çalışmış, bunun için dönemin tüm üretim ilişkilerini değiştirmekle kalmamış, aynı zamanda sosyal yapıyı biçimlendirmiş ve siyasal yapıyı değiştirmiştir. Döneminin tüm katı gelenekleri ile tutum ve anlayışlarını parçalamış, kendisine özgür bir hareket alanı yaratmak için katı olan her şeyi buharlaştırmıştır. Sermaye, tüketiciye ulaşmada ve daha fazla kar etmede, her seferinde yeni model arayışlarına girmiş, model tıkanığında yaşanan krizleri başka bir modelle aşmaya çalışmıştır.

1970’li yıllar da sermayenin kriz sonrası yeni model arayışlarının olduğu bir dönem olarak kabul edilmektedir. Nitekim, 1970’lere kadar, kitlesel üretim-kitlesel tüketim denliğine dayanan, Fordist üretim tarzının bir gereği olarak hayata geçirilen Keynesyen model, sistemin krize girmesiyle etkinliğini yitirmiştir. İç pazarda standart ürünlere olan talebin doyma noktasına gelmesi ve talebin yapıdaki farklılaşmalara eski üretim sisteminin cevap verebilmesinin mümkün görünmemesi, bu dönemde karşılaşılan tıkanıklığın önemli bir nedeniydi. Kayan

bant sistemi ile üretimin sürekli kılındığı Fordist üretim tarzında, maliyetler artmakta, firmalar talep düzeyini korumak için fiyat indirimlerine gitmek zorunda kalmaktaydı. Meydana gelen ürün fazlalığı, firmaların yeni ihracat pazarları yaratmalarını zorluyordu. Bunun yanı sıra firmaların maliyetleri düşürme girişimleri güçlü ve örgütlü işçi hareketinin muhalefetine takılıyordu. İşyerlerinde artan direniş ve grevler, verimlilikte görece düşüşe yol açıyordu. Bu süreçte gelişmiş ülkelerin iç piyasalarında farklılaşmış ürünlere olan talep artmış, uluslararası piyasalarda ise imalat sanayisine yönelmiş üçüncü dünya ülkelerinin rekabet etme gücü görece artmıştı. Sistem bir verimlilik ve kârlılık krizine girmişti.¹ Bu krizi aşmaya yönelik olarak hem iktisadi hem de ideolojik olarak benimsenen yeni liberal politikalar, ülkeleri dünya ekonomisi ve siyasetinde yeni bir yapılanma ve iş bölümüne zorlayan bir dönüşüm yaratmıştır.

Bu dönüşüm sürecinin en belirgin özelliklerinden biri, sermayenin, zaman ve mekan üzerindeki gücünü artırmak suretiyle düzenin katı olarak gördüğü güç ve üretim ilişkilerini kendi lehine esnekletmek yoluyla daha fazla perçinlemek istemesidir. Artık sermaye için, Keynesyen refah devleti politikaları, sosyal korumacı yasal mevzuat ve güvenlik sistemleri, ulus devletin ekonomide ve bürokrasideki etkinliği ve sendikaların gücü, istediği dönüşümün önünde en büyük engeli oluşturmaktadır. İşte bu anlamıyla neo-liberal politikalar sermayenin ulusal ve uluslararası alanda bağımsızlığını artıracak bir olguya dönüşmüştür. Sermayenin bağımsızlığı artıkça sermaye ve emek arasındaki güç ilişkisi sermayenin lehine bozulmuştur.

Bu dönemde artan uluslararası rekabetin meydan okumalarına ve kar oranlarında görülen gerilemeye karşı firma düzeyinde üretim sistemi yeniden yapılandırılırken, uluslararası ticaret ve finans kesiminin önündeki engellerin kaldırılmasına yönelik girişimler önem kazanmış, uluslararası işbölümü yeniden yapılandırılmıştır. Neo-liberal politikaların neredeyse tüm dünya ülkelerinin hakim ideolojisi haline gelmesi, özelleştirme politikalarının, tüm ülkelerin krizi aşmasının önemli bir aracı olarak görülmesi, refah devleti anlayışının terk edilerek devletin ekonomideki müdahale alanlarının daraltılması ve yeni üretim sisteminin gerektirdiği işgücünü düzenlemeye yönelik makro politikaların uygulamaya sokulması, yeni yapılanma ve iş bölümünün gerekleri olarak benimsenen genel eğilimler olmuştur.

Bu durum, daha çok az gelişmiş ülkelerdeki yapısal uyum programlarıyla, bu ülkelerin, hem üretim hem de pazar olarak uluslar arası sisteme entegrasyonu süreci ile birlikte yürümüştür. Nitekim, Türkiye’de 1980’li yıllar, ithal ikameci politikaların terk edilerek, dışa açık özel sektör önceliğinde ülke ekonomisinin küresel sisteme entegrasyonunu sağlayacak politikaların uygulamaya sokulduğu

¹ David Harvey, **Postmodernliğin Durumu**, Çev. Sungur Savran, 2. bs., Metis, İstanbul, 1999, s.164-165

yıllardır. IMF ile yapılan “stand by” anlaşması çerçevesinde uygulanan ve ekonomik-finansal sistemin liberalizasyonunu sağlayacak olan bu politikalar, kamu kesiminin özel sektörün lehine daraltılmasını, Kamu İktisadi Kuruluşları’nın özelleştirilmesini, dış ticaretin önündeki engellerin ve tarım kesimindeki korumacılığın kaldırılmasını öngörüyordu.

Gerçekten bu dönemden itibaren özelleştirme faaliyetlerine hız verilmiştir. Devlet, yatırım alanlarından tedrici olarak çekilmiş, uzun zaman sanayi kesimi için formel istihdam kaynağı olan ve iş güvencesinin ve mevcut sosyal güvenlik şemsiyesinin son derece sınırlı olduğu bir ortamda, geniş kitleler için aynı zamanda sosyal bir güvence anlamına gelen² kamudaki istihdam alanları daraltılmıştır.

Bu gelişmelerle birlikte uluslararası finans kuruluşlarının dayatmasıyla radikal bir biçimde yürürlüğe giren ve tarıma verilen destekleri ortadan kaldırmaya yönelik tarım reformu, hem şehre göçü hızlandıracak hem de geçmiş dönmelerde bir ayağı köyde olan göçmen olgusunu tamamen ortadan kaldıracaktır. Nitekim Türkiye’de şehirleşme oranı, 1965 ile 1985 arasında sadece %35’ten %46’ya yükselirken, son 15 yıl içinde %74’e çıkmış durumdadır. Sanayi sektörünün ise bu göçü emebilecek bir yatırımı gerçekleştirmediği ortadadır.³

Özel sektör liderliğinde ihracata yönelik sanayileşme sürecinde ihracatta gerçekleşen kazanımlar, yatırımlarla desteklenememiştir. Yatırım stratejisinde yapısal bir bozukluğu ifade eden bu durum, gerekli yatırımları sağlayamayan, mevcut kapasitenin yükseltilmesine, büyük ölçüde teşviklere ve emek gelirlerinin daraltılmasına dayalı yapay nitelikli bir yapının göstergesidir. Kamu sektöründeki sanayi yatırımları daraltılırken, özel sektörün yeni yatırımlar gerçekleştirememesi, ülke ekonomisinin ihracata yöneldiğini fakat sanayileşemediğini göstermektedir.⁴

Dışa açık sanayileşme ihracata yönelik imalat sanayi ile ticari hizmetlere görece önem kazandırmış ve emek yoğun sektörlerin lehine bir değişim yaratmıştır. Nitekim bu yıllarda ihracatının yaklaşık %70’lik bir kısmının emek yoğun ve kaynak yoğun mallarla gerçekleştiren Türkiye, farklılaşmış ve teknoloji yoğun mallarda nerdeyse tamamıyla dışarıya bağımlı bir ülke konuma gelmiştir. Bu yönüyle Türkiye, uluslararası piyasalarda, emek ve kaynak yoğun tüketim ve ara mallarda uzmanlaşmış bir ülke konumunu pekiştirmiştir. Bu yapı içerisinde imalat sanayindeki küçük işletmecilik varlığını ve önemini korumuştur.⁵

² Ayşe Buğra, “Bir Toplumsal Dönüşümü Anlama Çabalarına Katkı: Bugün Türkiye’de E.P Thompson’ı Okumak”, *Küresel Düzen: Birlik, Devlet ve Sınıflar*, Der. A.H. Köse, F. Senses, E. Yeldan, İletişim, İstanbul, 2003, s. 210

³ Buğra, a.g.m, s.210

⁴ Erinç Yeldan, *Küreselleşme Sürecinde Türkiye Ekonomisi*, İletişim, İstanbul, 2001, s. 47-48

⁵ Ahmet H. Köse, Ahmet Öncü, “İşgücü Piyasaları ve Uluslararası İşbölümünde Uzmanlaşmanın Mekansal Boyutları: 1980 Sonrası Dönemde İmalat Sanayi” *Toplum ve Bilim*, Sayı:86, Güz, 2000, s.84-85

İmalat sanayindeki bu modelin işleminde kuşkusuz ücret politikaları önemli bir rol oynamıştır. Bilindiği gibi korumacı bir dış ticaret rejiminin geçerli olduğu ithal ikameci dönemde ücret hareketlerini belirleyen temel etken kitlesel bir iç tüketim pazarına duyulan ihtiyaçtı. Bu nedenle ücretler bir maliyet unsurundan çok bir talep unsuru olarak görülmekteydi. Talebin kaynağını iç pazardan dış pazara kaydırma amacı ve bunun daha çok emek yoğun ve kaynak yoğun mallarla gerçekleştirilmesi ücreti bir maliyet unsuruna indirgemıştır.⁶

Dışa açık büyüme modelinin benimsendiği süreç için ifade edilebilecek bir başka olgu, etkisini toplumun geniş bir kesimi ve özellikle örgütlü işçi hareketi üzerinde gösteren, ekonomideki sürekli kriz ve istikrarsızlıktır. Yeldan’a göre, Türkiye ekonomisi, büyüme- kriz sarmalında sıkışıp kalmış bir görünüm sergilemektedir. 1978- 1980 yılında görülen krizden sonra kısa aralıklarla süren (1989-1991, 1992-1994, 1996-1998 ve 2001) kriz dönemleri yaşanmıştır.⁷ Dışa açık bir ekonomide ve kriz koşullarında işverenlerin artan rekabeti ve kar oranlarını düşük ücretlere dayanarak dengeleyebilme olanakları artırdığına yönelik göstergeler mevcuttur.⁸

Türkiye’de krizden söz edilmediği 2002-2004 döneminde, milli gelirden bir büyüme ve ihracatta bir artış olmasına karşılık, işsizlik, eksik istihdamla birlikte düşünüldüğünde %15,8’den %17,6’ya yükselmiştir. İşgücünün milli gelirden aldığı pay %28,3’ten 2003’ yılında %26,1’e düşmüştür. İş-Kur’un istihdam raporuna göre çalışma süreleri genel olarak artmıştır. Söz konusu rapora göre haftalık çalışma süresi 1988 yılında 48.8 saat iken, 2001 yılında 52.1 saate yükselmiştir.⁹ Enflasyondaki düşüş, büyümedeki ve ihracattaki artış gibi makro ekonomik göstergelerdeki olumlu gelişmelere rağmen en azından işçi sınıfı açısından krizin devam ettiğini göstermektedir. Bu durum, büyümenin, işçilerin koşullarındaki gerilemeyle birlikte gerçekleştiğini göstermektedir.

Hem krizlerin bu kadar kısa aralıklarla meydana gelmesi hem de büyümeye rağmen görülen yaygın işsizlik ve ücretlerdeki gerileme, işçi sınıfı açısından kriz ve istikrarsızlık sözcüğünün olağanüstü bir devreden çok olağan bir durumu yansıttığını düşündürmektedir. Bu durum, yukarıda özetlediğimiz neo-liberal politikaların, bireyleri atomize edici ve güvensizliği olağan kılıcı sonuçlarının, sendikal dayanışmayı, her zamankinden daha fazla ihtiyaç duyulmasına rağmen engelleyici etkisi olmuştur.

⁶ Özlem Onaran, “Türkiye’de yapısal Uyum Sürecinde Emek Piyasasının Esnekliği”, *Toplum ve Bilim*, Sayı:86, Güz, 2000,s.196

⁷ Yeldan, a.g.e, s. 31-32

⁸ Yeldan, a.g.e, 51, Onaran, a.g.m, s.196-198, Mustafa Sönmez, *İşte Esanız! 100 Gösterge Kuruluştan Çöküğe Türkiye Ekonomisi*, İletişim, İstanbul, 2003, s.208-209

⁹ Birleşik Metal İş, *Metal İşçisinin Gerçeği*, Birleşik Metal İş Yayınları, İstanbul, 2004, s.5-9

2. İstihdam İlişkilerindeki Belirsizliğin Artışı ve Güvensizlik

Standart istihdam ilişkisi çalışanlar açısından belirli bir istikrarı içinde barındırır. Çünkü, bu tip bir istihdam ilişkisinde çalışma, bir işverene, sözleşmeye ve sözleşmeden kaynaklanan güvencelere dayalıdır. Bu istikrarı tamamlayan unsurlar ise, ücret, sosyal koruma ve örgütlenme hakkıdır. Ancak işgücü piyasasının kuralılaşdırılmasına yönelik yeni yasal ve kurumsal düzenlemeler nedeniyle belli bir istikrara dayanan istihdam ilişkisi yerini bireysel istihdam ilişkisine bırakmaktadır. Günümüz çalışma şeklini tanımlayan temel argüman, sözleşmenin olmadığı veya işin niteliği gereği süreksizlik gösterdiği istikrarsız çalışma şeklidir.¹⁰

İşverenlerin, yasalardan ve ücretlerden doğan maliyetlerden, talep dalgalanmalarının yarattığı risklerden kaçınmasının en iyi yollarından olan taşeron ve fason üretim ile eve iş verme sisteminin yaygınlaşması geçici, mevsimlik, evde çalışma gibi işçi –işveren ayrımını belirsizleştiren ve işin görünürlülüğünü bulanıklaştıran istikrarsız ve çoğu zaman güvencesiz istihdam biçimlerini yaygınlaştırmıştır. Küçük işletmelerin ve enformel istihdamının artmasına neden olan bu gelişmeler, sendikal dayanışmayı engelleme stratejilerinin önemli bir aracı olarak kullanılabilir. ¹¹

Bu tip istihdam ilişkilerinde belirli bir işverenin olmaması veya işin yaşam boyu algılanmaması, belirsizliği ve istikrarsızlığı artıran bir unsurdur. İstikrarsızlık, pek çok çalışan için, hissedilen güvencesizliğin yanında endişenin de kaynağıdır.¹¹ Geleceğe yönelik bir kaygı olan endişe; sürekli riskle dolu bir ortamda hissedilir ve geçmiş deneyimlerin bu güne rehberlik edemediği süreçlerde yoğunlaşır.¹² İşte neo-liberal politikaların yarattığı kronik kriz hali, işsizlik ve istikrarsız istihdam biçimleri bu süreci oluşturan unsurlardır.

1980’lerden sonra giderek daha fazla kişi enformel sektöre dahil olurken, yeteri kadar istihdam yaratamayan formel sektördeki işçilerin pazarlık güçleri, işten atılma yada eski ücretlerine ve haklarına razı olma arasında bir tercih yapmaya zorlayan, savunmasız ve daha esnek bir emek pazarı arasında sıkıştırılmıştır. Böyle bir yapıda işsizlik sürekli olarak işçileri kontrol ve disipline etmede önemli bir araç olarak kullanılmaktadır. Çalışarak elde ettiği ücretten başka bir gelire sahip olmayan işçiler için, iş kaybı çoğu zaman yoksulluk anlamına geldiğinden, iş güvencesi tüm istemlerin önüne geçebilmektedir. İşçiler arasındaki rekabeti artıran ve dolayısıyla dayanışmayı zorlaştıran bu durum, örgütlü işyerlerinde dahi görülmektedir. Üyelerinin işlerini korumak, sendikaların

¹⁰Hasan Ejder Temiz,” Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı:2, 2004, s. 62-63

¹¹ Temiz, a.g.m, s. 63

¹² Richard Sennett, *Karakter Kaybı Yeni Kapitalizmde İşin Kişilik Üzerindeki Etkileri*, Çev. Barış Yıldırım, Ayrıntı, İstanbul, 2002, s.102

temel amaçlardan biri haline geldiğinde, artık kendi üyeleri için düşük ücret artışına razı olan ve aynı işyerinde dahi taşeron işçilerinin düşük ücret, güvencesiz çalışma gibi kötü çalışma koşullarına rıza gösteren, savunmacı bir politika izledikleri görülmektedir. Bu durum çalışanlar arasında sendikalı işçilere yönelik “işçi aristokrasisi” duygusunun ve dolayısıyla bir öfkenin oluşmasına neden olabilmektedir.¹³

Türkiye’deki işgücü piyasası, kentsel formel alanda istihdam edilen, nitelikli, sendikalı ve sosyal güvenlik kapsamındaki işçilerin oluşturduğu ve küçük sayılabilecek bir kesimin dışında, sigortasız, düşük ücretli, niteliksiz, örgütsüz ve işgücünün büyük bir çoğunluğunun oluşturduğu parçalı bir özelliğe sahiptir. Önceleri kırdan kente göç edenlerin kentte tutunma stratejisi olarak değerlendirilen enformel sektör ise bu gün işgücü piyasasının yapısal bir niteliğine dönüşmüştür.

Homojen gruplar arasında dayanışmanın sağlanması görece daha kolay olduğu kabul edilmektedir. Oysa gerek çıkarları, gerekse çalışma normları birbirlerinden oldukça farklı ve geçici çalışma ilişkilerine tabi olan işçi kitlelerinin artışı dayanışmayı güçleştirmekte ve güvensizliği artırmaktadır. Her şeyden önce kısa vadeli çalışma ilişkileri kalıcı ve sürdürülebilir davranış biçimlerini zayıflatmakta, çalışanların, uzun vadede oluşan sadakat, güven ve dayanışma gibi değerleri geliştirmelerini zorlaştırmaktadır. İşgücü piyasasının ve firmaların yeniden yapılandırılması ile çalışanların kendilerinden her an vazgeçebilecek bir nesne konumuna getirilmesi güvensizliği ve kayıtsızlığı artırmaktadır. Örgütler aracılığı ile savunulmaya en fazla ihtiyaç duyan işgücünün önemli bir kesimi, kolektif kurumların (devlet, sendikalar vb) da etkisini yitirmesi nedeniyle gündelik gerçeklerle baş edebilmede zorluklar yaşamaktadır. Bu durum, çalışanların, bir yere bağlanamama, yüzeysel işbirliklerine girme ve bireysel davranış göstermelerine neden olmaktadır. İşçi kültürüne ilişkin yapılan bir araştırmada “Günlük yaşantıda en çok kime güvenirsiniz?” sorusuna işçilerin %41’i kendime, %36’sı Tanrıya, üçüncü sırada ise aileme güvenirim cevabını vermişlerdir. Sendika, sigorta, emeklilik gibi formel kurumlara güven duygusu ise ihmal edilebilecek bir düzeyde çıkmıştır.¹⁴

3. Toplumsal Güvensizlik ve Alternatif Dayanışma Biçimleri

Türkiye’de göç, çoğu zaman kentlerin çekiciliğinden çok kırsal alanın iticiliğinden kaynaklanmıştır. Özellikle 1980 sonrasında uygulanan ekonomik politikalar, potansiyel işgücünü oluşturan yeni göçmenlerin kentlere yığılmasına

¹³ Yüksel Akkaya, “Küreselleşme Kıskaçında Türkiye’de İşçi Sınıfı ve Temel Özellikleri”, *Petrol-İş Yılığ 2002-2003*, İstanbul, 2003, s. 231

¹⁴ Orhan Türkdoğan, *İşçi Kültürünün Yükselişi*, Timaş, İstanbul, 1998, s.88

yol açmış ve aile içindeki farklı bireylerin, küçük üreticilik, marjinal işler ve işçilik arasında geçişlerin yoğun olduğu, heterojen ve karmaşık bir toplumsal örgünün oluşmasına neden olmuştur. Böylesi bir toplumsal yapıda, tarım dışı sınıflar, hatta sanayi işçileri tam kentleşmemiş, başka bir ifadeyle yakın bir zamana kadar “bir ayağı köyde” olan göçmen olgusu yaygın olmuştur. Göçmenler bir yandan kırsal alanla ekonomik ve kültürel bağlarını korumuş, diğer yandan da, etnik, hemşeri ve aileye dayalı yerel ölçekli dayanışma ilişkileri geliştirerek kentte tutunmaya çalışmışlardır. Gerçekte yeni göçmen için, aile, etnik ve hemşerilik ilişkisine dayanan dayanışma ilişkileri, kentte karşılaştığı risklere karşı, güvenlik duygusu ihtiyacını gidermesine büyük ölçüde hizmet etmiştir. 1990’lardan sonra görülen krizlerin yarattığı yoksullaşma ve devletin bu topluluklara enformel kanallarla kaynak aktarma konusunda zayıflaması, bu toplulukların kendi içinde geliştirmiş oldukları dayanışma ilişkilerinin aşınmasına neden olmuştur. Bu süreçte söz konusu toplulukların bazılarının dini cemaatler biçiminde içe kapandıkları gözlemlenmiştir. Bu yolla içe kapanan yerel topluluklar arasında, devletin sağlamakta zorlandığı hizmetlerin sunulmasında dini vakıf ve cemaatler aktif hale gelmiştir. Göçmenlerin, etnik, hemşerilik ve dini cemaatlere dayanan dayanışma ilişkileri çerçevesinde oluşturdukları kente tutunma ve geçinme stratejileri, yerel toplulukların birbirinden görece yalıtılmışlığı çerçevesinde oluşmuştur. Bu durum, söz konusu gruplara, görece kolaylıklar ve faydalar yaratmasına rağmen, bunları ortak çıkarlar etrafından bir araya getirecek olan sınıf temelli bir siyaset biçiminin ve dayanışmanın önünü önemli ölçüde kapatmıştır.¹⁵

Ayrıca, yerel ölçekte oluşturulan dayanışma ilişkilerinden yararlanma olanağı ve kente eklenme kanalları, bu ilişkilerde görülen çözümler nedeniyle giderek daralan ve köyle ilişkisini devam ettiremeyen yeni göçmen olgusunun yaygınlaşacağına yönelik gözlemler mevcuttur. Buna göre yeni göçmenler için kent, artık daha savunmasız, güvencesiz, belirsiz ve riskle dolu bir mekan haline gelmektedir.¹⁶

1980 sonrasında neo-liberal politikaların sonucu olarak artan göç ve krizlerin toplumsal ve ekonomik alanda yarattığı eşitsizlik ve belirsizlikler, toplumda var olan kaderci, kuşkucu ve içe dönük birey anlayışını güçlendirmekte ve bireylerin topluma yabancılaşmasını artırmaktadır. Sosyal hareketlilik olanaklarının kısıtlanması, yargı sürecindeki davaların uzaması, yasaların toplumu düzenleme etkisini yitirmesi, kamu yönetiminde görülen yolsuzluklar, devletin formel ve enformel destek politikalarının zayıflaması, geniş halk kitlelerinin

¹⁵ Tarık H. Şengül, “Türkiye’de Krizli Yılların Toplumsal Sonuçları”, *İktisat Dergisi*, Sayı:432, Aralık, 2002, s.131-132

¹⁶ Bu konuyla ilgili daha ayrıntılı bilgi için bkz. Şengül, a.g.m.s.133, Buğra, a.g.m, s.209-212, Ayşe Buğra, Çağlar Keyder, *Yeni Yoksulluk ve Türkiye’nin Değişen Refah Rqjını*, Birleşmiş Milletler İçin Hazırlanan Proje Raporu, s.27,28,49, <http://www.undp.org.tr/pdf/New%20Poverty.pdf>, (Erişim: 5.11.2004)

toplumsal düzenin değışeceğine dair umutsuz bir düşünce içerisinde olması gibi bir çok neden, toplumda bireylerin kolektif kurumlara ve birbirlerine olan güvensizliğini artırmıştır.¹⁷ Nitekim Türk toplumunun değerleri konusunda yapılan bir araştırma sonuçlarına göre, araştırmaya katılanların %90’ı başkalarıyla herhangi bir ilişki kurarken yada iş yaparken dikkatli olmak gerektiğini, yani insanlara güven duymadıklarını belirtmişlerdir.¹⁸ Demokratik toplumların temel kurumları olan ve liberalizmin yarattığı eşitsizlikleri dengelemede önemli roller oynayan ikincil kurumlara, Türk toplumunda önemli bir güvensizliğin olduğu gözlemlenmektedir. Yapılan bir araştırmada, toplumda çözülmesi gereken en önemli sorunun hayat pahalılığı ve işsizlik olduğu saptanmış, ancak bu sorunların çözüm yeri ve aracı olan siyasi partiler, meclis, merkezi hükümet ve sendikalara güven düzeyi düşük çıkmıştır. Türkiye’nin çeşitli illerinde 3021 kişiyi kapsayan söz konusu araştırma sonuçlarına göre, araştırmaya katılanların %34’ü sendikalara güvendiğini, %25’i orta düzeyde güvendiğini, %42’si ise güvenmediğini belirtmiştir.¹⁹ Bu durum, sendikaların toplumla ilişkisinde sorunlar yaşadığını, bu sorunların ise toplumda yaşanan genel güvensizlik haliyle ilişkili olabileceğini göstermektedir.

4. İşverenlerin Davranışları*

İşverenler, hem var olan sendikal örgütlülüğü zayıflatmak hem de sendikalaşmanın oluşmasına engel olmak amacıyla ekonomik, yasal, kültürel bir çok araçtan yararlandıkları gibi, sendikaların yapısal özellikleri ve güçsüzlüğünü de kullanabilmektedir. Bazı işçi gruplarına sendikalaşmasının yasaklanması, iş güvencesi hükümlerinin otuz işçinin çalıştığı işyerleri ile sınırlanması, toplu sözleşme yetkisinin belirlenmesine yönelik prosedürlerin uzunluğu, grev kararının alınması ve uygulanmasına yönelik yasaklama ve müdahaleler, sendika üyeliğinin

¹⁷ İlhan Azkan, “Ulusal Birlik ve Toplumsal Dayanışma Duygularının Aşınması, Anomi ve Yabancılaşma”, *Ulusal Sorunlar ve Demokratik Çözüm Yolları*, Der. İlhan Azkan, İstanbul, Ekin Kitapevi, 2001, ss.162-179

¹⁸ Birsen Gökçe, “Türkiye’nin Toplumsal Yapısını Etkileyen Siyasal ve Toplumsal Öğeler”, *Ulusal Sorunlar ve Demokratik Çözüm Yolları*, Der. İlhan Azkan, Ekin Kitapevi, İstanbul, 2001, s.231-232

¹⁹ Fikret Adaman, Ali Çarkoğlu, Burhan Şenatalar, *Household View on the Causes of Corruption in Turkey and Suggested Preventive Measures*, TESEV, İstanbul, 2002, s.34,37

* Kaynak belirtilmeyen görüşler, özel kesimde sendikaların fiili örgütlenme sürecinde işverenlerin örgütlenmeyi engellemeye yönelik taktiklerini belirlemeye yönelik olarak, İstanbul ve Kocaeli’nde, Metal, Kağıt, Petrol-Kimya-Lastik, Gıda, Toprak-Cam ve Dokuma işkollarında faaliyet gösteren sendikalarda görevli 13 uzman ve şube düzeyindeki yönetici ile yaptığımız derinlemesine görüşmelere dayanmaktadır.

noter onayına tabi tutulması, işçi olmalarına rağmen bazı işçi gruplarının toplu sözleşme kapsamının dışında tutulması gibi örgütlenmeye ilişkin yasaklamalar ve zorlaştırıcı hükümler, işverenlerin sendikasıyla ilişki politikalarını uygulamaya geçirme olanaklarını artırmaktadır. Bunların yanı sıra, yargı sürecindeki aksaklıklar nedeniyle yetki ve iş güvencesine yönelik davaların uzaması da aynı etkiyi yaratmaktadır.

İşverenlerin, işçilerin işyerinde örgütlenme talebine ilk tepkisi işten çıkartmak olmaktadır. Uygulamada, işten çıkartma veya tehdidi, örgütlenmeyi engellemede kullanılan en etkili taktiklerden birisidir. İşverenlerin bu tehdidi kullanma ve gerçekleştirme kapasitesinin 1980 sonrasında önemli ölçüde arttığı söylenebilir. İş güvencesine yönelik getirilen düzenlemeler, bazı işyerleri için, işçileri işten çıkartma maliyetini artırsa bile, işçilerin yasal bir hakkı kullanmaktan dolayı işinden olması olgusunu ortadan kaldırmamaktadır. İşsizliğin bu kadar yaygın olduğu bir ortamda iş güvencesi yüksek ücretlerden dahi daha önemli olabilmektedir. Bu nedenle, sınırlı formel istihdam alanlarında yer alan işçiler için, iş güvencesi kapsamında olsalar dahi, işsizlik önemli bir tehdit olarak varlığını korumaktadır. Türkiye’deki işyerlerinin yaklaşık %95’ini oluşturan otuzdan az işçi çalıştıran küçük işletmelerde istihdam edilenler için ise işgüvencesi zaten yoktur. Özetle, işverenlerin işten çıkartma maliyetinin düşük olması, işçilerin örgütlenmesinin önündeki önemli engellerden birisini oluşturmaya devam etmektedir.

Genellikle işverenler işçilerin örgütlenme duyumunu aldıklarında, enformel ilişkileri kullanarak, oluşan örgütlenme talebinin gerçekleşmesine engel olmaya çalışmaktadırlar. Bunlardan bir kaçısı şöyle sıralanabilir; işçilerle işyerlerinde toplantılar düzenlemek ve yüzyüze görüşmeler yapmak suretiyle, sendikalaşma olması durumunda işyerinin kapanacağı, sendikanın işyerinde herhangi bir fark yaratamayacağı, sendikaların ve yöneticilerinin aşında işçilerin çıkarları ile ilgilenmedikleri konusunda olumsuz mesajlar yaymak.; örgütlenmek isteyen bazı işçilerin ücretlerini artırma yoluna gitmek, sendika üyeliğinden istifa edecek olan işçilerin noter masraflarını karşılamak, aktif ve kilit noktalarda çalışan ve işveren için vazgeçilmez olan işçilerin sendikaya üye olmaması durumunda özel ihtiyaçlarını karşılama vaadinde bulunmak; işçilerin ailelerine telefon ederek veya ev ziyaretlerinde bulunarak ailenin işçiyi sendikaya üye olmaması için ikna etmesini sağlamak; özellikle küçük işyerlerinde kendi akrabalarını veya hemşerilerini çalıştırmaya özel önem vermek; işçiler arasında varolan etnik ve hemşerilik ayrımından yararlanarak veya işçiler arasında etkinliği olan işçiler kanalıyla örgütlenmek isteyen işçileri sendikasızlığa ikna etmeye çalışmak; işçilerin örgütlenmeye çalışan sendikalar ile temaslarına engel olmak gibi taktiklerdir.

İşçiler, bir şekilde sendikalaştıkları taktirde ise işyerinde örgütlülüğü korumalarını güçleştiren bir dizi işveren taktikleriyle karşılaşmaktadırlar. Bunlardan en önemlisi işverenlerin örgütlenen sendikaların yetki sonuçlarına

itiraz etmeleridir. Bilindiği gibi, toplu sözleşme ile elde edilen hak ve kazanımlar, işçileri sendikaya üye olmaya motive eden en önemli araçtır. Türkiye’de sendikaların toplu sözleşme yapmaları için ehliyet ve yetkiye sahip olmaları gerekmektedir. Sendikalar Kanununun 12. maddesine göre kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az %10’unun üyesi olması ve toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyeri veya işyerlerinin her birinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının kendi üyesi bulunması halinde işçi sendikası toplu sözleşmeye taraf olabilecektir. Kanun, sendikanın toplu sözleşme yapmaya yetkili olup olmadığını belirleme yetkisini ise Çalışma Bakanlığına vermiş ve yetki tespitine itirazlar için hem işverene hem de rakip sendikaya yargı yolunu açık bırakmıştır. Ancak kanunda gereksiz yetki itirazlarını engellemeye veya caydırmaya yönelik her hangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu durum işverenlere toplu sözleşme sürecini uzatma olanağını vermektedir.

Uygulamada, işkolunda faaliyette bulunan rakip sendika veya işverenin, yetki için başvuruda bulunan sendikanın gerçekten yetkili olduğunu bilmesine rağmen, yetki almasını geciktirmek amacıyla bu yasal olanaktan çok sık yararlandığı görülmektedir. Toplu sözleşmenin yapılması süreci ne kadar kısa sürerse işyerindeki örgütlenme o kadar başarılı olmaktadır. Çünkü sendikanın yetkiyi kazanma sürecinin uzun sürmesi, işverenin sendika karşıtı politikalarını uygulama olanağını da artırmaktadır Türkiye’de yetki itirazlarının yargıda sonuçlanması ise çok uzun zaman almaktadır. Bu durum sendikalaşan işçilerin haklarını almalarını geciktirmekte, işyerlerinde gerginlik oluşmasına, işçilerin yılmalarına ve çoğu zaman da sendikalı işçilerin işten çıkartılmasına neden olmaktadır. Bu nedenle ortalama olarak 1,5-2 yıl süren yetki davaları sonuçlanıncaya kadar, sendikanın işyerinde örgütlülüğünü koruyarak toplu sözleşme yapabilmesi son derece zorlaşmaktadır. Nitekim, 1990-1998 dönemi içerisinde yetki tespiti nedeniyle açılan davaların %90’ının kazanan bir sendikanın, dava açıldığı tarihten sonuçlanıncaya kadarki sürede üyesi kalmaması nedeniyle, kazandığı davaların yalnızca %2’sinde toplu sözleşme bağtlayabildiği tespit edilmiştir.²⁰

Yaptığımız görüşmeler sonucunda işverenlerin karşı taktiklerinin, pek çok işyerinde sendikaların örgütlenme faaliyetlerini başarısızlığa uğrattığı ortak bir kanı olarak ortaya çıkmıştır. Sendikalar, özel sektörde en azından işyeri barajını aşabilecek bir örgütlenme düzeyine ulaşıncaya kadar, başka bir ifadeyle yetki aşamasına gelinceye kadar, işyerindeki örgütlenme faaliyetlerini gizli bir şekilde yürütmektedirler. Bu yolla işverenin bu süreçte uygulayabileceği taktiklere engel olmaya çalışmaktadırlar.

²⁰ Murat Özveri, “Toplu Sözleşme Yetkisinin Belirlenmesindeki Açmazlar ve 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası, *Çalışma ve Toplum*, S.:2, 2004, s.87

5. Sendikaların Yapısı ve Özellikleri

Türk sendikacılığının bazı özellikleri işçi dayanışmasını sağlamak ve örgütlemek bakımından sorunlar yaratmaktadır. Bunlardan bazıları şöyle ifade edilebilir; Türkiye’de öteden beri kamu sendikacılığı geçerli bir sendikacılık anlayışı olmuştur. Ancak özelleştirmeler ve devletin yeni yatımlara girişmemesi kamu sendikacılığını ciddi ölçüde geriletmektedir. Bir yandan kamudaki istihdam alanları daralmakta, diğer yandan özel sektörde küçük ölçekli işletmelerde, istikrarsız ve güvencesiz istihdam biçimlerine tabi, daha çok kadın, genç ve vasıfsız işçilerden oluşan işgücü genişlemektedir. Tüm bu gelişmelere rağmen sendikaların işgücü piyasasındaki bu değişimlere yönelik uzun vadeli politikalar geliştirerek cevap verdikleri söylenemez. Gerçekten ne yeni işgücü gruplarının sendika içerisinde temsiline olanak sağlayacak bir yapılanma, ne de bu iş için gerekli olan uzmanlaşmış personel ve kurumsallaşma derecesi yeterli bir düzeye ulaşabilmiştir.

Türk sendikacılığı, bazı Avrupa ülkelerinde görülen, ideolojik bir sendikacılık özelliğini taşımamıştır. Düzen içi kurumlar olarak doğan sendikalar, özellikle kamu kesimine odaklanan bir örgütlenme anlayışı nedeniyle, en büyük işveren konumundaki devletle iyi ilişkiler içinde olmaya, siyasal kanallardan yararlanarak toplu iş sözleşmelerini başarılı bir şekilde sonuçlandırmaya özen göstermişlerdir. Sorunları, kendi iç dinamiklerini harekete geçirerek iktidar üzerinde baskı kurmak yoluyla çözmek yerine, siyasal iktidarla işbirliğine girerek ve yasalardan bekleme geleneğine bağlı kalarak çözmeyi tercih etmişlerdir.²¹

Sendikaların genel olarak, sadece üyeleri baz alan, içe kapalı ve savunmacı bir politika izlemeleri, sınıf dayanışmasının geniş kapsamlı olmasına engel olan ve güvensizliği artıran bir unsurdur. Genel olarak Türkiye’deki sendikacılığın özelliklerine bakıldığında pragmatik ve uzlaşmacı bir sendikacılık anlayışının mevcut olduğu görülmektedir. Faaliyetlerini ücret ve toplu pazarlık faaliyetleri ile sınırlamış, diğer faaliyet alanları eksik bir proje olarak kalmıştır. Sendikalar, üyeleri adına mesleki kazançlar sağlama konusunda bazı başarılar elde etmelerine rağmen, sendikal harekete özgü diğer rolleri gerçekleştirme konusunda bu başarıyı gösterememişlerdir. Bu nedenle toplumda işçilerin kimliğini ve sesini yansıtacak bir temsil kapasitesini ve demokrasi ile ilgili rollerini geliştirememişlerdir.²² Farklı meslek grupları ve sektörlerde yer alan işçiler arasındaki dayanışmayı sağlayıp geliştirememiş, benzer değer, amaç ve çıkarları paylaşan geniş tabanlı bir sosyal hareketin dayanak noktasını oluşturamamış, dar bir çıkar örgütlenmesi özelliği göstermiştir. Sendikalar işlevlerini dar yorumladıkça, işveren ve hükümetlerle uzlaşma arayışı içinde oldukça, toplu

²¹ Metin Kutal, “Küreselleşme Sürecinin Türk Sendikacılığı Üzerindeki Olası Etkileri”, *Prof. Dr. Kemal Oğuzman’a Armağan*, 1997, Ankara, s.262

²² Meryem Koray, *Değişen Koşullarda Sendikacılık*, TÜSES, İstanbul, 1994, s.157, 260

sözleşme kapsamında olan işçiler ile bu sistemin dışında kalanlar arasındaki farklılıklar artmış, işçi dayanışmasının geniş kapsamlı olması zorlaşmıştır.

Sendikalar dışlayıcı bir temsil sistemini benimserken, giderek daralan geleneksel üye tabanı için kendi aralarında şiddetli bir rekabet içerisine girmişlerdir. Sendikalaşmanın nispeten kolay olduğu kamu işyerleri ile büyük sanayi kuruluşlarındaki rakip sendika üyelerini kendi sendikalarına üye yapma kolaycılığını tercih etmişlerdir.²³ Sendikalar arasında bu üye mücadelesi, üyelerine daha kaliteli ve daha fazla hizmet sunma şeklinde değil, birbirini ortadan kaldırmaya yönelik bir mücadeleye dönüşebilmiştir.²⁴ Aynı konfederasyona bağlı sendikalar arasında dahi görülebilen yetki mücadeleleri, dışsal koşulların son derece olumsuz olduğu bir dönemde, aynı işkolundaki sendikalar arasında işbirliğini zorlaştıran bir unsurdur. Oysa sendikaların koordineli bir şekilde ve bir plan çerçevesinde örgütlenmesi, sendikal mücadele ve örgütlenmenin önünü açıcı bir niteliğe sahiptir. Özellikle sınırlı kaynakların ortaklaştırılması, örgütlenme maliyetlerini düşürmesi ve örgütlenmenin dayanışma içerisinde yürütülmesini sağlaması bakımından önem taşır. Ancak sendikaların örgütlenme faaliyetlerinde işbirliğinden çok birbirleriyle mücadele etme eğiliminde olmaları, işverenlerin sendikanın örgütlenme başarısını engelleme ve işyerindeki örgütülüğü zayıflatma olanağını her zamankinden daha fazla artırmaktadır. Nitekim işverenin örgütlenmenin kaçınılmaz olduğu durumlarda iki rakip sendikayı kıztırarak, rakip sendikalardan birini diğeri aleyhine güçlendirmek yoluna gitmesi oldukça sık karşılaşılan bir uygulamadır. Türkiye’deki sendikaların bu davranış şekli, son dönemlerde örgütlenme faaliyetlerinde maddi ve insan kaynakları alanında görülen yetersizliği ve dışsal zorlukları aşmak amacıyla, sendikalar arasında dayanışmayı güçlendirmek konusunda, dünya sendikal hareketi içerisinde gelişen yeni stratejilere.²⁵ ters düşmektedir. Her ne kadar sendikalar arası rekabet tekil anlamda sendikanın üye sayısını artırsa da, mevcut ve potansiyel üyelerin sendika kurumuna karşı güvenlerini azaltarak, sendikalardan uzaklaşmalarına neden olmaktadır.

Türkiye’de sendikal yapılar merkezi ve dikey ağırlıklı olup, yatay, yani katılımcılığa açık değildir. İstisare organları (başkanlar kurulları, bölgesel temsilciler kurulları, temsilciler kurulları, işyerindeki temsilcilikler, diğer kurullar

²³ Eyrenci, Öner, “Toplu Sözleşme Yetki Tespitinden Kaynaklanan Sorunlar”, *Türkiye Sendikacılığının Temel Sorunları*, Birleşik Metal-İş Yayınları, İstanbul, 1996, s.33

²⁴ Özellikle örgütü olan veya yeni örgütlenen işyerlerinde sendikaların birbirleri ile rekabetlerine yönelik dava konusu olmuş çok sayıda örneğe rastlanmaktadır bkz. DiSK, *Sendikal Hak İhlalleri (Suç Dosyaları)*, DiSK Yayınları, İstanbul, t.y (içinde)

²⁵ Ree Cooper, “Organise, Organise, Organise! ACTU Congress 2000”, *The Journal of Industrial Realities*, Vol.42, No.4, December, 2000, p.582-583, Jeremy Waddington, “Towards a Reform Agenda? European Trade Unions in Transition”, *Industrial Relations Journal*, Vol.31, No.4, 2000, p. 323-324

ve komiteler), karar organları karşısında genellikle etkisiz ve işlevsizdirler. Sendika tüzüklerinde, örneğin toplu sözleşmelerin bağlanması, greve çıkma ve sendika kasasının kullanımı ile ilgili yetkilerin büyük ağırlıkla yönetim kurullarına verilmiş olması merkeziyetçi yapılanmayı güçlendirmiştir.²⁶ Sendikaların bu merkeziyetçi yapısı, liderlerin yönetimde kalma arzularını gerçekleştirmeye dönük davranışları ve gücü sendika içi demokrasi açısından ciddi sorunlar yaratmaktadır.²⁷ Ancak bu durumun sendika üye sayısına ne ölçüde etki ettiğine dair somut kanıtlar sunmak çok mümkün görünmemektedir. Sendikasının yeterince demokratik olmadığını düşünen ortalama bir üyenin, üyelikten istifa etmesinin, sosyal ve kültürel ortam ve ülkenin demokrasi geleneği düşünüldüğünde beklenilmesi zor bir tutum olacağı ortadadır. Ancak bazı işyerlerinde özellikle toplu sözleşmelerle elde edilen kazanımları yeterli bulmayan veya sendikanın kabul ettiği ücret artışlarını onaylamayan işçilerin, mevcut sendikal yapıda şikayetlerini dile getirebilecekleri bir yapılanma ve anlayışın olmaması nedeniyle, işkolunda örgütlü diğer sendikalara üyelik için başvurularını sık görülen bir durumdur. Var olan hoşnutsuzluğu sendika içinde çözümlenmektense işçilerin bu yolu tercih etmesi, sendika içinde dönüştürücü bir etki yaratabilecek kaynakların erimesine ve bu yolla sendika liderlerinin hakimiyet alanlarını genişleterek güçlerinin artmasına neden olmaktadır.

Sendika içi demokraside yaşanan sorunlar, üyeler arasında sendikal sadakat ve aidiyet duygusunun gelişmesine engel olmakta ve sendikalara yönelik güvensizliğin artmasına neden olmaktadır. Özellikle sendikaların kendi politikalarını etkin bir şekilde uygulamaya geçirmesi için hayati öneme sahip olan üye desteğinden yoksunluk, bu güvensizliğin bir sonucudur. Uzun yıllar yetkilerini yöneticilere devretmiş ve sendikal faaliyetlere katılmanın ötesinde sendikal kararların oluşumuna katılma olanağı ve güvencesine dahi sahip olamamış bir üye tipinin, sendikal sorunları sahiplenme ihtimalinin düşük olması ve sendikaya yabancılaşması muhtemeldir.

II. İŞÇİLERİN KOLEKTİF DAVRANIŞA VE SENDİKALARA YÖNELİK DÜŞÜNCELERİ

1. İşçilerin Kolektif Davranışa İlişkin Düşünceleri

Yeni toplumsal düzende bireyin, yalnızca araçsal nedenlerle kolektif hareket etmesine, yalnızca kendine güvenmesine ve başkalarına olabildiğince az yaslanmasına dayanan bireyci yaklaşımın, özellikle batı ülkelerinde sendikacılığın

²⁶ Petrol-İş, *Sendikal Demokrasi*, İstanbul, Petrol-İş Yayın No:31, 1993, s.114

²⁷ Kuvvet Lordoğlu, “Türkiye’de Mevcut Bazı Sendikaların Liderlik ve Yönetim Anlayışları ve Bazı Sendikal Sorunlardan Örnekler”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı:1, 2004, s.85-87

gerilemesinde en önemli unsurlardan biri olduğu ve sınıf içi farklılaşmalarla beraber dayanışmanın sağlanmasını zorlaştırdığı iddia edilmektedir.²⁸ Bunun yanı sıra, sendikalar ve siyasi partiler gibi merkezi örgütlere karşı kuşkular artmakta ve kolektif eylem gözden düşmektedir. Bu kolektif kurumlara olan güvensizliğin artmasının kanıtı olarak, üyelikte yaşanan düşüşler sunulmaktadır. Oysa tarihsel süreç göstermiştir ki, kapitalist sistemde özellikle ücretlerinden başka bir gelire sahip olmayanlar için güvence ya kolektiftir ya da yoktur. Kapitalist sistemde meydana gelen dönüşümün, gelişmiş ve gelişmekte olan bir çok ülkede, güvencesiz, yoksul, ve pek çok haktan yoksun kitleler yarattığı göz önünde bulundurulursa, özellikle bağımlı çalışanlar açısından, sistemin yarattığı istikrarsızlığı, belirsizliği, kafa karışıklığını ve kendini güvende hissetme ihtiyacını kendi başına aşma ihtimalinin son derece düşük olduğu söylenebilecektir.

Toplumda bireylerde oluşan güvensizliğin, savunmasızlığın ve yalıtılmış olma duygusunun artmasının kolektif kurumların güç yitirmesiyle paralel gelişmesi bir rastlantı değildir. Bu durumda kolektif davranışın bir gereklilik olmaktan çıktığı savı çok fazla doğrulanabilir bir sav olmamaktadır. Nitekim Danimarka’da sendika üyelerinin davranışları konusunda zaman itibarıyla karşılaştırma yapan bir araştırmaya göre, sendika üyesi işçiler “sendikalar işçilerin çıkarlarını savunmak için gereklidir” ifadesine 1992 yılında, 1974’e göre daha olumlu yaklaşımları görülmüştür.²⁹ O halde sorulması gereken soru işçilerin bireyci davranış geliştirmelerinin, kolektiflik duygusunun veya gerekliliğinin ortadan kalkmasından mı yoksa kolektif kurumların güç yitirmesinden dolayı, işçilerin günlük gerçeklerle baş etmesinde fazla bir alternatiflerinin olmamasından mı kaynaklandığıdır.

Türkiye’de işçilerin kolektif davranışa yönelik düşüncelerini belirli zaman aralıklarında karşılaştırılmalarını sağlayacak araştırmalar bildiğimiz kadarıyla yoktur. Ancak, özel imalat sanayinde istihdam edilen işçiler arasında, işçilerin kolektif davranışlara ve sendikalara yönelik tutumlarının belirlenmesi amacıyla özel sektörde yaptığımız araştırmada* işçilerin, kolektifliğe inanç duygusunun

²⁸ Richard Hayman, “Küreselleşme Bağlamında Sendikalar ve Çıkarların Temsili”, *21. Yüzyılda Sendikal Politika Arayışları*, Petrol İş Yayın No:70, İstanbul, 2001, s.16

²⁹ Jens Lind, “Trade Unions: Social Movement or Welfare Apparatus”, *The Challenges to Trade Unions in Europe*, Ed.by. Peter Leinsink, Jim Van Leemput, Jacques Vilroxx, Hartnolls Limited, Cornwall, 1996, s.112

* 2004 yılında yapılan, durum belirleyici ve tanımlayıcı olarak adlandırılan modelin kullanıldığı araştırmada, işkolu ve sendikalı/sendikasız işçi ayrımına göre kotalı örneklem kullanılmıştır. Araştırmadaki ana kütle elemanı, İstanbul ve Kocaeli’nde özel imalat sektöründe; Kimya-Lastik, Dokuma, Metal ve Gıda iş kollarında çalışmakta olan 640.694 olan sendikalı ve sendikasız işçilerin tamamıdır. Bu sayının tespitinde ÇSGB’nin 2003 yılı verileri esas alınmıştır. Araştırmanın amaçlarına, modele ve yapılan analizlere yönelik

oldukça yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Örgütlü işçilerin bu anlamda daha olumlu bir tutum içinde olmalarına rağmen, ücretleri, sendikal işçilere göre daha düşük olan, kente daha yeni bir zamanda gelmiş, oldukça sık aralıklarla işsiz kalmış, işsizlik riski yüksek, kıdem süresi oldukça kısa olan sendikasız işçilerin de, kolektif hareket etmeye olan inanç düzeyinde yüksek bir orana ulaşılmıştır. Toplam işçilerin %86,2’si sorunların çözümünde örgütlü mücadelenin gerekliliğine inanmaktadır. Sendika üyelik deneyimi ayrımına göre bakıldığında, soruya cevap veren hiç sendika üyesi olmamış olan işçilerin %72,1’inin, daha önce sendika üyelik deneyimi yaşamış olan işçilerin %87,5’inin, sendikal işçilerin ise %91,6’sının “sorunların çözümünde örgütlü mücadele en geçerli yoldur” ifadesine olumlu cevap verdikleri görülmüştür. Hiç katılmıyorum ifadesine 1, kesinlikle katılıyorum ifadesine 5 değeri verilen ölçek temel alındığında toplam işçilerin bu ifadeye gösterdiği ortalama tutum puanı 4,10 olarak gerçekleşmiştir.

İşçilerin sendikalara ilişkin genel tutum ve inanç düzeyini belirlemeye yönelik bir başka ifade “İşçi sendikaları işçilerin çıkarlarını korumak için gereklidir?” ifadesidir. Araştırma kapsamındaki işçilerin %83’ü sendikaların işçilerin çıkarlarını korumak için gerekli olduğuna inanmaktadır. Sendikasız işçilerden bu güne kadar hiç sendika üyesi olmamış olan işçilerin %69,3’ü, daha önce üyelik deneyimi yaşamış olan işçilerin %79,2’si, (toplam sendikasız işçilerin %71,2’si), sendika üyesi işçilerinse %88,6’sı bu ifadeye katıldığını belirtmiştir.

Sendika üyesi olmayan 125 cevaplayıcının bu ifadeye katılma derecesinin ortalama değeri 3.86 iken, sendika üyesi 271 cevaplayıcının bu ifadeye katılma derecesinin ortalama değeri 4.21 olarak gerçekleşmiştir. Görülüyor ki, her iki grup işçinin, sendikaların işçilerin çıkarlarını korumak için gerekli olduğuna inanma

olarak örneklem, sendikal ve sendikasız işçiler bazında da dağıtılmıştır. Bunun sonucunda İstanbul ve Kocaeli illerinde, dokuma, gıda, kimya, lastik ve metal işkollarında faaliyet gösteren özel sektöre ait işyerlerinde istihdam edilen 273 sendikal, 138 sendikasız işçi olmak üzere toplam 411 işçiyle yüzyüze görüşmeler yapılmıştır. Araştırmanın bu bölgede yapılmasının nedeni, bölgenin sendikal örgütlenme açısından kolaylığı ve zorluğu bir arada bulundurması, özel sektörün yoğun olduğu bir sanayi havzası olmasıdır. Araştırmanın amacı doğrultusunda, ihtiyaç duyulan veri ve bilgilerin toplanmasında anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın tümü 411 yapılandırılmış soru formuna dayanmaktadır. Ancak bazı hallerde anket içerisinde yer almayan ve bu nedenle sayılara yansımamayan gözlemler de kaydedilmiştir. Yukarıda, sadece konuyla ilgili bulgulara yer verilmiştir. Araştırma bulguları ve yorumunun tamamı için bkz. Betül Urhan, “Sendikal Örgütlenme Bunalımı ve Türkiye’deki Durumu”, İstanbul, İ.Ü Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), 2004, s.218-309

derecesi yüksektir. Bunu yanı sıra sendikalı işçilerin bu fikre katılma düzeyi daha yüksektir.

Sonuçlar işçiler arasında kolektiflik duygusunun yaygın olduğunu göstermektedir. O halde sendikasız işçilerin sendikalara üye olma davranışını neden gerçekleştirmediklerinin veya gerçekleştiremediklerinin anlaşılması önem taşımaktadır.

2. İşçilerin Sendikaya Üye Olmama Nedenleri

İşçilerin sendikaya neden üye olmadıkları? sorusunun cevabı, dışsal koşulların yanında, işçilerin sendikaları algılayış biçimlerinde yatmaktadır. Özellikle sendikaya yönelik anlayışın, sendika ile daha önceden kurulmuş bir ilginin olup olmamasına göre, başka bir ifade ile sendika ile ilgili bilgilenme kaynaklarına ulaşıp ulaşılamamasına bağlı olarak değiştiği söylenebilir. Hiç sendika üyesi olmamış işçilerin, bunun nedenlerinden en önemlisini dışsal sebeplere bağlaması, öte yandan daha önce sendikal deneyim yaşamış olan işçilerin ise yaşadıkları güven kaybını öne çıkarması, bunun göstergesidir. Üyelik deneyimi yaşamış işçilerin sendikalar ile ilgili edindikleri bilgi, bu işçilere, sendikaların işleyiş ve politikalarını, hiç sendika üyesi olmamış işçilere göre daha fazla değerlendirme olanağı sunmaktadır. Nitekim Tablo 1’den de görülebileceği gibi daha önce sendikaya hiç üye olmamış işçiler “işveren baskısı”nı birinci sıraya oturturken, daha önce üyelik yaşamış olan işçiler, büyük oranda, “Sendikalara güvenmiyorum” ve “Sendikalar üyelerin beklentilerini karşılamıyor” ifadelerini işaretlemişlerdir. Bu durum, öncelikle işverenlerin sendikasızlaştırma politikalarının ağırlıklı ve başarılı olduğunu göstermektedir. Ancak bir şekilde bu baskıyı aşarak sendikaya üye olan işçilerin büyük çoğunluğunu da hayal kırıklığı beklemektedir. Sendikaları, beklentilerini karşılamaktan uzak bir konumda gördüklerini ifade eden bu işçilerin, kendi çıkarlarını savunamayacağını düşündükleri ve bu nedenle güven duymadıkları için, genellikle sendika üyeliklerini de korumadıkları görülmektedir.

Öte yandan hiç üyelik yaşamamış işçilerin, diğer işçi arkadaşlarının üye olmaması nedeniyle sendikaya üye olmadığı şikkını, ikinci sırada ifade etmeleri, grup psikolojisinin sendika üyeliğinde ne kadar önemli olduğunu göstermektedir. Bu durum aslında küçükte olsa bir örgütlülüğün doğal olarak genel örgütlülüğü de beraberinde getireceğini düşündürmektedir.

Tablo 1: Sendikasız İşçilerin Üyelik Deneyimine Sendikaya Üye Olmamalarının Nedenleri

Nedenler	Hiç Sendika Üyesi Olmayanlar		Daha Önce Sendikalı Olup Şu An Sendika Üyesi Olmayanlar		Toplam	
	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%
İşveren baskısı (işten çıkarma, tehdit vb....)	51	45,1	6	24,0	57	41,3
Diğer işçi arkadaşlarım Sendikaya üye değil	39	34,5	7	28,0	46	33,3
Sendikalara güvenmiyorum	29	25,7	13	52,0	42	30,4
İşyerindeki durumum sendikaya üye olmamla değişmeyecek	33	29,2	7	28,0	40	29,0
Sendikalar üyelerin beklentilerini karşılayamıyor	19	16,8	15	60,0	34	24,6
İşyerindeki sorunlarımı işverenle giderme yolunu tercih ederim	23	20,4	4	16,0	27	19,6
Sendikacılığa inanmıyorum	11	9,7	3	12,0	14	10,1
Bana üye olup olmayacağı sorulmadı	11	9,7	1	4,0	12	8,7
İşyerinde bir sendika yok	10	8,8	2	8,0	12	8,7
Sendikalar üyelerine siyasi ve ideolojik baskı yapıyor	10	8,8	-	-	10	7,2
Sendika ile ilgili hiç bir fikrim yok	10	8,8	-	-	10	7,2
Diğer	7	6,2	3	12,0	10	7,2
Cevap yok	1	0,9	-	-	1	0,7
Toplam	113	100,0	25	100,0	138	100,0

Hiç sendika üyesi olmamış işçiler arasında ki çarpıcı sonuçlardan biri de, %8.8’inin sendikalarla ilgili hiç fikir sahibi olmadıklarını belirtmiş olmalarıdır. Oran düşük gibi görünmesine rağmen, “işyerinde bir sendika yok”, “bana üye olup olmayacağı sorulmadı” ifadelerini belirtenlerle bir arada düşünüldüğünde ortaya vahim ve düşündürücü bir tablo çıkmaktadır. Bu durum, hem sendikaların

sendikasız işçilerle iletişim düzeyinin yetersizliğine, hem de işyerinde sendika öncülüğünde örgütlenmenin önemine işaret etmektedir. Örgütsüzlüğü besleyen en önemli unsur henüz bir sendikanın o işyerine gelmemiş olmasıdır. Çünkü işçilerin örgüt desteği olmaksızın bir işyerinde örgütlenmesi mümkün değildir. Araştırma esnasında soruyu yönelttiğimiz bir işçinin “işyerinde bir sendika yoksa nasıl üye olabilirim ki?” şeklindeki karşı sorusu bu durumu özetler niteliktedir.

Sendika hakkındaki bilgisizlik, geçiştirilemeyecek kadar önemlidir. Anket çalışması esnasında bir işçinin, “sendika demek, sigorta gibi bir şey midir” şeklindeki sorusu münferit bir bilgisizliği göstermemektedir. Tam tersi, yapılan birebir görüşmelerde sendika ile ilgili fikir sahibi olmayan işçilerin fazla olduğunu gösterir pek çok örneğe rastlanmıştır. Daha önce sendika üyesi olup şu an sendika üyesi olmayan işçiler arasında bu bilgisizliğin hiç olmaması elbette tesadüf değildir. Bu da, sendika ile ilgili bilgilenmenin en uygun yolunun üyelikten geçtiğini göstermesi açısından önemlidir. Bu sonuçlar sendikaların işçilere ulaşma ve kendilerini anlatma konusunda yetersiz kaldığının da bir göstergesi sayılmalıdır.

Sonuçlar işaret etmektedir ki, sendikaların işçilere ulaşma ve kendilerini anlatma konusundaki yetersizliği, işçileri bilgisiz bırakmanın yanı sıra ikinci ve belki daha tehlikeli olan bir sonucu daha doğurmaktadır; yanlış bilgilenme. Yanlış bilgilenme, işçilerde önyargıların oluşmasına yol açacak ve önyargıları yok etmek bilgisizliği gidermekten daha güç olacaktır. Oysa sendikaların, işçilere olumsuz mesajlar ve yanlış bilgiler verecek kaynaklardan çok, kendileri hakkındaki doğru bilgiyi direkt olarak vermeleri ve işçilerle birebir ve yüzyüze görüşmeleri, örgütlenmede başarı şansını artıracaktır. Araştırmamızda bu durumu saptamak için işçilere, bugüne kadar herhangi bir sendika görevlisinin kendileri ile üye olmaları konusunda görüşüp görüşmediğini sorduk. Sendikalarla, hiç sendika üyesi olmamış işçiler arasında, araştırmanın yapıldığı güne kadar, bu amaçlı bir temasın oldukça düşük olduğunu gördük. Araştırmamız kapsamındaki sendikasız işçilerin %82’si sendikasız işyerlerinde çalışmaktadır ve bu işçilerin %79,6’sı, daha önceden herhangi bir sendika görevlisinin kendileri ile üye olmaları konusunda hiç görüşme yapmadığını belirtmiştir. Bu güne kadar hiç sendika üyesi olmamış işçiler arasında ise bu oran %89,4’e kadar yükselmektedir.

Çeşitli işkollarında istihdam edilen sendikasız işçilere, üye olmalarına engel olan veya sendikadan ayrılmalarına neden olan koşullar ortadan kalkmış olsaydı, sendikaya üye olup olmayacakları sorulduğunda, cevaplayıcıların %70’ten fazlası olumlu cevap vermiştir. Bu sonuç diğer sonuçlarla birlikte değerlendirildiğinde sendikasız işçilerin örgütlenmeye eğilimli olduklarını göstermektedir. Nitekim, sendikasız işçilerin, kendilerine sorulduğunda veya işverenlerden kaynaklı dışsal koşullar aşıldığında sendikaya üye olabileceklerini yüksek bir oranla belirtmeleri bunun kanıtı sayılabilir.

Ancak toplam sendikasız işçilerin yaklaşık olarak %27’si her şeye rağmen sendikaya üye olmak istemediğini belirtirken, daha önceden bir üyelik deneyimi

yaşamış olan işçiler arasında bu oran %40'lara çıkmıştır. Kanımızca, daha önceden bir üyelik deneyimi yaşamış olan işçilerin çalışma ilişkilerindeki sorunların çözümlenmesinde örgütlü mücadeleye (%87,5) ve sendikaların gerekliliğine (%79,2) hiç sendika üyesi olmamış işçilere göre daha olumlu bir tutum göstermelerine rağmen, bireysel davranış eğiliminin daha yüksek görülmesi, sendikalarda yaşadıkları hayal kırıklığı ve duydukları güvensizlikten kaynaklanmaktadır.

Araştırmamızdan ortaya çıkan bir diğer önemli bulgu, kadın işçilerin sendika üyeliği konusunda erkeklere göre daha istekli olmalarıdır. Bunun sebebinin, kadınların, sendikalar konusunda bilgisiz olmakla beraber, en azından önyargı geliştirmemiş olmalarının payı olduğu kanısındayız. Nitekim sendikaya üye olmalarına engel olan neden veya nedenler ortadan kalkmış olsaydı sendikaya üye olmak isteyen erkeklerin oranı %66.7 iken kadınlar için bu oran %83.3 olarak ortaya çıkmıştır. Bu sonuç, kadınların sendikaya üye olma bakımından erkeklerden daha az istekli olmadıkları konusundaki yargıyı destekler niteliktedir.

3. İşçilerin Sendikalara Güven Düzeyi

Türkiye’de toplumun ve işçilerin sendikalara yönelik bir güvensizlik duygusunun hakim olduğu gözlemlenmektedir. Bu kısımda işçilerin sendikaları güvenilir bulma derecesini belirlemeye yönelik olarak biri doğrudan diğeri güvenilirlikle bağlantılı 4 ifadeye yer verilmiştir.

Tablo 2: İşçilerin “Türkiye’deki Sendikalar Güvenilir Kurumlardır” İfadesine İlişkin Görüşleri

	Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Toplam Cevap Sayısı	Ortalama Tutum Puanı
	Cevap sayısı	%	Cevap sayısı	%	Cevap sayısı	%	Cevap sayısı	%	Cevap sayısı	%		
Sendika Üyesi Olmayanlar	18	14,9	56	46,3	27	22,3	15	12,4	5	4,1	121	2,45
Sendika Üyesi Olanlar	27	10,0	81	30,1	83	30,9	55	20,4	23	8,6	269	2,87
Toplam	45	11,5	137	35,1	110	28,2	70	18,0	28	7,2	390	2,74

Tablo 2’ye göre, “Türkiye’deki sendikalar güvenilir kurumlardır” yargısına, sendika üyesi olmayan işçilerin %61,2’si, sendika üyesi işçilerin ise %40’ı

katılmadıklarını belirtmişlerdir. Sendikasız işçilerin yalnızca %16,5’i, sendika üyesi işçilerinse %29’u Türkiye’deki sendikaları güvenilir bulmaktadır. Hiç katılmıyorum ifadesine 1 kesinlikle katılıyorum ifadesine 5 değeri verilen ölçek temel alındığında, sendika üyesi olmayan 121 cevaplayıcının “Türkiye’deki sendikalar güvenilir kurumlardır” ifadesine katılma derecesinin ortalama değeri 2,45, sendika üyesi 269 cevaplayıcının katılma derecesinin ortalama değeri 2,87’dir. Bu sonuç işçiler arasında sendikalara olan güvenin düşük olduğunu göstermektedir.

İster örgütlü ister örgütsüz olsun, işsizlik kaygısı işçiler arasında yoğun bir şekilde yaşanmaktadır. Nitekim işyerinde karşılaşılan sorunları tespit etmeye yönelik sordüğümüz soruya karşılık toplam işçilerin %44,5’i işsiz kalma riskini en önemli sorun olarak belirtmişlerdir. Sendikasız işçiler, emeklerinin karşılığını alamayıp sömürülmelerini (%50,7) birinci, işsizlik riskini (%49,3) ise ikinci önemli sorun olarak görmekte, sendikalı işçiler ise işyerinde karşılaştıkları en önemli sorun olarak yine işsizlik riskini (%42,1) görürken, ikinci sorun olarak çalışma koşullarının ağır olmasını (%34,8) görmektedirler. Bu sonuçlar, genel anlamda işçilerin, Türkiye’deki sendikaları, işsizlik riskine karşı bir güvence olarak görmediğini açıkça göstermektedir. Nitekim araştırma kapsamındaki toplam işçilerin %55,2’si Türkiye’deki sendikaların, üyelerini işsizliğe karşı korumadığına inanmaktadır.³⁰

Tablo 3: İşçilerin “Türkiye’deki Sendikalar Üyelerini İşsizliğe Karşı Korur” İfadesine İlişkin Görüşleri

	Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Toplam Cevap Sayısı	Orta Tu Pu
	Cevap sayısı	%	Cevap sayısı	%	Cevap sayısı	%	Cevap sayısı	%	Cevap sayısı	%		
Sendika üyesi olmayanlar	25	21,0	47	39,5	26	21,8	18	15,1	3	2,5	119	2,
Sendika üyesi Olanlar	36	13,5	105	39,3	39	14,6	71	26,6	16	6,0	267	2,
Toplam	61	15,8	152	39,4	65	16,8	89	23,1	19	4,9	386	2,

³⁰ Benzer bir değerlendirme için bkz. Ahmet Altıparmak, *Türk Sendikacılığında Güven Bunalmı*, İsmat Yay., Ankara, 2001, s. 143, 146

Sendikalara güvenle ilişkili olan bu ifadeye sendikasız işçilerin, sendikal işçilere göre daha olumsuz ve kararsız bir tutum içerisinde oldukları gözlemlenmektedir. Tablo 3’ten de görülebileceği gibi sendika üyesi olmayan cevaplayıcıların %60,5’i, “Türkiye’deki sendikalar üyelerini işsizliğe karşı korur” görüşüne katılmadığını, %21,8’i kararsız olduğunu, %17,6’sı ise katıldığını belirtmiştir. Aynı ifadeye sendika üyesi işçilerin %52,8’i katılmadığını, %14,6’sı kararsız olduğunu, %32,6’sı ise katıldığını belirtmiştir. Hiç katılmıyorum ifadesine 1 tamamen katılıyorum ifadesine 5 değeri verilen ölçek temel alındığında bu ifadenin ortalama tutum değeri, sendika üyesi olmayan işçiler için 2,39, sendika üyesi işçiler için 2,72 olarak gerçekleşmiştir.

Sendikalaşmanın genellikle işten çıkartmayla sonuçlanması ve sendikaların gerek çıkartma sürecinde gerekse çıkarıldıktan sonra yasal destek dışında her hangi bir destek sunamaması, işçilerde, sendikalara yönelik güvensizlik duygusunu artıran bir unsura dönüşmektedir. Nitekim araştırmamızda, örgütlü işçilerin üyesi oldukları sendikaların kendilerini işsizliğe karşı koruyacaklarına dair inanç düzeyinin yüksek olmadığı görülmektedir. Örgütlü işçilerin “Sendikam beni işsizliğe karşı korur” ifadesine katılma oranı %40,8 iken, katılmayanların oranı %39,3, kararsızların oranı ise %19,9’dur. Bu ifadenin ortalama tutum değeri 2,97 olarak gerçekleşmiştir. Bu sonuç, sendikal işçilerin kendi sendikalarına yönelik inanç düzeyinin Türkiye’deki örgütlü işgücü hareketine gösterdikleri inanç düzeyine göre yüksek olduğunu göstermesine rağmen, genelde düşük olduğunu göstermektedir.

Araştırma kapsamında güvenle ilişkili bir başka ifade, Tablo 4’te gösterdiğimiz, sendikaların işçilerin haklarını korumak ve geliştirmek için yeterince mücadele edip etmediğini saptamaya yöneliktir. Tablodan da görüleceği üzere işçilerin %59,3’ü sendikaların işçi haklarını korumak ve geliştirmek için yeterince mücadele etmediklerine inanmaktadırlar.

Tablo 4: “Türkiye’deki Sendikalar İşçilerin Haklarını Korumak ve Geliştirmek İçin Yeterince Mücadele Ediyorlar”

	Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Toplam Cevap sayısı	Ortalama Tutu Puanı
	Cevap sayısı	%	Cevap sayısı	%	Cevap sayısı	%	Cevap sayısı	%	Cevap sayısı	%		
Sendika Üyesi Olmayanlar	25	20,8	56	46,7	24	20,0	10	8,3	5	4,2	120	2,28
Sendika Üyesi Olanlar	31	11,6	117	44,0	56	21,1	50	18,8	12	4,5	266	2,61
Toplam	56	14,5	173	44,8	80	20,7	60	15,5	17	4,4	386	2,51

Sendikaların işçi haklarını korumak için yeterince mücadele etmediğine inanan sendikasız işçilerin oranı %67,5’e ulaşırken, sendikal işçiler arasında bu oran %55,7 olarak gerçekleşmiştir. Sendikasız işçilerin bu yargıya katılma derecesinin ortalama tutum puanı 2,28, sendikal işçilerin ortalama tutum puanı ise 2,61’dir. Bütün araştırma sonuçları göz önünde bulundurulduğunda sendikasız işçiler, en olumsuz tutumu bu yargıya göstermişlerdir.

Biliyoruz ki sendikaların ekonomik ve siyasi hayat içerisindeki gücü, örgütlenme faaliyet ve düzeyini doğrudan etkilemektedir. Sendikaların yeteri kadar güçlü, işçilerin hak ve çıkarlarını koruyabilecek bir düzeyde olduklarına yönelik genel kanı, çalışanlar arasında örgütlenmeye yönelik eğilimi ve güven düzeyini artırır. Bu anlamda işçiler arasındaki güven düzeyi sorgulandığında, işçilerin önemli bir kısmının sendikaların işçi haklarını koruyup ve geliştirebilecek kadar güçlü olmadıklarını düşünme eğiliminin yüksek derecede olduğu gözlemlenmektedir. Nitekim toplam işçiler arasında en olumsuz tutum, sendikaların gücü konusunda ortaya çıkmıştır.

Tablo. 5: Türkiye’deki Sendikalar İşçilerin Haklarını Koruyabilecek Kadar Güçlüdür

	Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Toplam Cevap sayısı	Ortalama Tutum Puanı
	Cevap sayısı	%	Cevap sayısı	%	Cevap sayısı	%	Cevap sayısı	%	Cevap sayısı	%		
Sendika Üyesi Olmayanlar	22	18,8	55	47,0	21	18,0	10	8,5	9	7,7	117	2,39
Sendika Üyesi Olanlar	55	20,7	125	47,0	36	13,5	34	12,8	16	6,0	266	2,36
Toplam	77	20,1	180	47,0	57	14,9	44	11,5	25	6,5	383	2,37

Tablo 5’ten de görülebileceği gibi toplam işçilerin %67,1’i, sendikaların işçilerin haklarını koruyabilecek bir güce sahip olmadığını belirtmiştir. İşçilerin sadece %18’i sendikaların böyle bir gücü olduğuna inanmaktadır. Bu konuda kararsız kalanların oranı ise %14,9’dur. Sendikasız işçilerin %65,8’i, sendikal işçilerin ise %67’si sendikaların, işçilerin haklarını koruyabilecek bir güce sahip olmadığını belirtmişlerdir. Bu sonuç, işçilerin sendikaların gücüne yönelik tutumlarının sendika üyelik durumundan bağımsız olduğunu göstermektedir. Hiç katılmıyorum ifadesine 1, kesinlikle katılıyorum ifadesine 5 değeri verilen ölçek temel alındığında, sendika üyesi olmayan 117 cevaplayıcının “Türkiye’deki sendikalar işçilerin haklarını koruyabilecek kadar güçlüdür” yargısına katılma

derecesinin ortalama değeri 2.39, sendika üyesi 266 cevaplayıcının katılma derecesinin ortalama değeri 2.36’dır.

Tablo 6’da verilen ifade daha çok sendikal hareketin liderlerine duyulan güveni ölçmeye yönelmiş bir ifadedir. Türkiye’deki toplumsal yapı liderliğe büyük önem atfeden bir yapıdır. Liderliğe olan güven aynı zamanda sendikaya olan güveni de tetikler. Araştırmamızda işçiler arasında sendika liderlerine olan güveninin düşük olduğu saptanmıştır. Nitekim “Türk sendika hareketinin liderleri işçilerin çıkarlarına göre hareket eder” yargısına, sendikasız işçilerin %54,3’ü, sendikalı işçilerinse %42,2’si katılmadığını belirtmiştir. Sendikasız işçilerin yalnızca %17,2’si Türk sendika hareketinin liderlerinin işçilerin çıkarlarına göre hareket ettiğini belirtmiştir

Tablo 6: Türk Sendika Hareketinin Liderleri İşçilerin Çıkarlarına Göre Hareket Eder

	Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Toplam Cevap sayısı	Ortalama Tutum Puanı
	Cevap sayısı	%	Cevap sayısı	%	Cevap sayısı	%	Cevap sayısı	%	Cevap sayısı	%		
Sendika üyesi olmayanlar	21	18,1	42	36,2	33	28,4	12	10,3	8	6,9	116	2,52
Sendika üyesi Olanlar	30	11,2	83	31,0	64	23,9	69	25,7	22	8,2	268	2,87
Toplam	51	13,3	125	32,5	97	25,3	81	21,1	30	7,8	384	2,78

Sendika üyesi olmayan işçilerin bu yargıya katılma derecesinin ortalama tutum değeri 2.52, sendika üyesi işçilerin ise 2.89 olarak gerçekleşmiştir. “Arkasından gidilmeye değer” bir liderin varlığı durumunda sendikal hareketin de bundan etkilenebileceği dikkate alındığında yukarıdaki tablonun buna elverişli durumda olmadığı görülebilir.

4. Sendikal Politikaların Başarısına Yönelik Güvensizlik ve

Bu Güvensizliğin Kaynakları

Sendikal politikaların genel anlamda nasıl algılandığı ve başarılı olup olmadığı sendikal güç ve güvenle de ilişkilidir. Bu anlamda işçilerin, sendikaların kendi hak ve çıkarlarını koruma ve geliştirme konusunda olumlu düşünceleri, sendikasız işçilerin üyelik eğilimini, sendikalı işçilerin ise sendika üyeliğinden duyduğu memnuniyet düzeyini artırır. Araştırma, böyle bir ilişkiyi test etmekten

çok sendikasız ve sendikalı işçilerin Türkiye’deki sendikal harekete ilişkin genel düşüncesini ortaya koymaya çalışmıştır. Sonuçlara göre, araştırma kapsamında farklı işkollarında istihdam edilen toplam 411 işçiden yalnızca 37’si Türkiye’de sendikaların, işçilerin hak ve çıkarlarını koruyup geliştirebildiklerine inanmaktadır. Bu soruya evet cevabını verenlerin oranı %9 iken hayır cevabını verenlerin oranı %78,8’dir. %11,9’u ise bu konuyla ilgili bir fikri olmadığını belirtmiştir. Üyelik deneyimine göre sonuçların dikkat çekici şekilde farklılaştığı gözlemlenmiştir. Hiç sendika üyesi olmayanların %64,6’sı, daha önce sendika üyesi olup şu anda sendika üyesi olmayanların %92’si, şu anda bir sendika üyesi olanların %83,5’i, bu soruya hayır cevabını vermişlerdir. Sonuçlardaki farklılıkların daha önce de ifade ettiğimiz gibi işçilerin deneyimleri ile ilgili olduğu tahmin edilmektedir. Sendikaların, işçilerin hak ve çıkarlarını geliştirip geliştirmediği konusunda fikir sahibi olmayanların büyük çoğunluğunu sendikasız işçiler oluşturmaktadır.

Sendikaların işçi haklarını yeterince koruyup geliştiremediğini düşünen işçilere, bu durumun nedenlerini sordüğümüzda, işçilerin üyelik deneyimlerine göre açık bir şekilde farklı düşündüklerini gördük. Tablo 7’den de görüleceği üzere işçiler sırasıyla sendikacıların yetersiz olmasını, yasaların anti-demokratik olmasını ve işçilerin ilgisizliğini (işçilerin özeleştirisi olarak algılanabilir) en yüksek oranlarla ilk üç neden arasında belirtmişlerdir.

İşveren baskısını bir neden olarak belirtenlerin oranı da yüksektir. Ancak bu nedenin dördüncü sırada yer alması, işçilerin söz konusu sorunun işverenlerin baskısından çok, sendika-işçi ilişkisi ve yasalardan kaynaklandığını düşündüklerini göstermektedir.

Üyelik deneyimine göre gruplandırığımız işçilerin belirttikleri nedenler oransal olarak birbirlerinden farklıdır. Buna göre, hiç sendika üyesi olmamış olan işçilerin belirttikleri en yüksek orana sahip ilk üç neden; sendikacıların yetersiz olması, işçilerin sendikaya ilgisiz olması ve işveren baskısıdır. Daha önce üyelik deneyimi yaşamış olan sendikasız işçilerin, sendikacıların yetersiz olmalarını diğer iki gruba göre çok daha yüksek oranda işaretlemeleri dikkate değerdir. Bu işçiler, sendikaya ilgisizliği ve yasaların anti demokratik olmasını diğer önemli nedenler olarak ifade etmişlerdir. Sendika üyesi işçiler ise, sendikaların, işçilerin hak ve çıkarlarını yeterince koruyup geliştirememesinin en önemli nedeni olarak, yasaların anti-demokratik olmasını göstermişlerdir. sendika üyesi işçiler, işçilerin sendikalara olan ilgisizliğini ikinci, sendikacıların yetersizliğini ise üçüncü önemli neden olarak göstermişlerdir. Sıralaması değişmekle birlikte, bu sonuç, daha önce üyelik deneyimi yaşamış sendikasız işçilerle aynıdır.

Tablo 7: İşçilerin Sendika Üyelik Deneyimine Göre Türkiye’deki Sendikaların İşçilerin Haklarını Yeterince Koruyup Geliştirememesinin Nedenleri

Nedenler*	Hiç Sendika Üyesi Olmayanlar		Daha Önce Sendikalı Olup Şu An Sendika Üyesi Olmayanlar		Sendika Üyesi Olanlar		Toplam	
	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%
Sendikacılar yetersiz	48	65,8	17	73,9	113	49,6	178	54,9
Yasalar anti-demokratik	29	39,7	13	56,5	129	56,6	171	52,8
İşçiler sendikaya ilgisiz	39	53,4	13	56,5	116	50,9	168	51,9
İşveren baskıcı	37	50,7	11	47,8	103	45,2	151	46,6
Sendika içi demokrasi eksik	30	41,1	9	39,1	69	30,3	108	33,3
Sendikalar arasındaki diyalog eksik	16	21,9	3	13,0	84	36,8	103	31,8
İşverenle diyalog eksik	12	16,4	3	13,0	15	6,6	30	9,3
Diğer	-	-	-	-	5	2,2	5	1,5
Toplam	73	100,0	23	100,0	228	100,0	324	100,0

Görüldüğü gibi sendika üyesi işçilerle, üyelik deneyimi yaşamış sendikasız işçiler arasında sendikaların başarısızlığını, yasaların anti demokratik olmasına bağlama eğilimi, üyelik deneyimini hiç yaşamamış olan işçilere göre yüksektir. Bu sonucun, sendikaların işçileri yasalarla ilgili bilgilendirme faaliyetlerinden doğmuş olması kuvvetle muhtemeldir. Hiç sendika üyesi olmamış olan işçiler arasında bu nedenin daha düşük çıkması, hem böyle bir bilgilendenen yoksun olmaları hem de eğitim düzeyinin daha düşük olmasından kaynaklanmış olabilir.

“Sendikamız, işçilerin haklarını yeterince koruyup geliştirebiliyor mu?” şeklindeki soruya sendika üyesi işçilerin %60,1’i hayır, %30,8’i evet cevabını vermiştir. Bu konuda fikir sahibi olmayanların oranı ise %8,8’dir. Cinsiyete göre bu sonuçlar değerlendirildiğinde, kadınların erkeklere göre sendikalarına yönelik daha olumlu bir tutum içerisinde oldukları gözlemlenmiştir. Gerçekten kadınların %36,2’si sendikasının işçilerin haklarını yeterince koruyup geliştirebildiğine inanmaktayken, erkekler arasında bu oran %29,6’dır. Ancak kadın üyelerin

* Bu soru Birleşik Metal-İş’in üyelerine yönelik yaptırdığı araştırmadan yararlanılarak düzenlenmiştir.

%21,3’ü bu konuda fikir sahibi olmadığının belirtmesi kayda değer bir sonuç olarak değerlendirilmiştir. Araştırma sonuçları, sendika üyesi işçilerin üyesi oldukları sendikaları işçi haklarını koruma bakımından diğer sendikalara göre daha başarılı bulduklarını göstermektedir. Nitekim sendika üyesi işçilerin %83,5’i Türkiye’deki sendikaların işçilerin haklarını koruyup geliştiremediğini düşünmesine rağmen bu oran kendi sendikaları için %60,1’e düşmektedir. Sendikalı işçiler, kendi sendikalarının başarısızlığının kaynaklarının (yasaların anti demokratik olması, sendikacıların yetersizliği ve işçilerin ilgisizliği) genel sendikal hareketteki başarısızlığının kaynakları ile aynı olduğunu düşünmektedirler.

SONUÇ

Hoşnutsuzluğun yöneticileri olarak tanımlanan sendikaların, işçilerin desteğini kazanabilmeleri için, çözülmemiş sorunları, karşılanmamış ihtiyaçları ve gerçekleşmemiş özelemleri saptamaları ve öne çıkarmaları gerekir.³¹ Bunun gerçekleşebilmesi için sendikaların, sendikal işlevleri geniş bir şekilde yorumlamak ve işçi sınıfı dayanışmasını geniş kapsamlı olmasını sağlamaları gerekmektedir. Ancak bugün sendikalar, işgücünün önemli bir kısmını, hem de savunulmaya en fazla ihtiyaç duyan çevre işgücünü temsil etme yeteneklerini geliştirememişlerdir. Küreselleşme ile birlikte artan ve neredeyse istikrarlı ve güvenceli formel istihdamın istisna hale geldiği bir dönemde, çevre işgücünü dışlayan, savunmacı ve içe kapalı sendikal anlayışların, sendikal hareket için sürdürülebilir bir yönü kalmamıştır. Bu nedenle sendikalar kim ve ne için var? şeklindeki temel tartışma noktasına yeniden geri dönülmesi gerekmektedir. Çünkü, yoksullaşma, işsizlik ve çalışma koşullarındaki gerilmeye bakıldığında kurum olarak sendikalara olan gereksinimin, her zamankinden daha fazla olduğu günümüzde, sürekli üye ve destek kaybettikleri görülmektedir. Bu durumda söylenmesi gereken, sendikaların geçerliliğini kaybettiği değil, mevcut sendikal anlayış ve yapıların bir kriz içerisinde olduğudur. Bu gün, özellikle sendikaların gücünde ve üye sayısında önemli gerilemelerin görüldüğü ülkelerde bu kriz tartışılmakta ve yeni stratejiler gündeme gelmektedir. Ancak Türkiye’de bu tartışmaların hız kaldığı ve sendikal hareketin bütününe kapsayacak bir şekilde gündeme gelmediği görülmektedir.

Türkiye’de toplumda pek çok kuruma yönelik olan güvensizlik açık bir şekilde sendikalara da yansımıştır. Kuşkusuz bu durum 1980 sonrasında uygulanan neo-liberal politikaların ekonomik, siyasi ve toplumsal yaşamda yarattığı belirsizlik ve istikrarsızlığın, bireyleri, savunmasız, yalıtılmış ve güçsüz bir konuma getirmesinden ve ikincil kolektif kurumlardan uzaklaştırmasından bağımsız değildir. Bu konuda, modernleşme sürecini tamamlayamamış bir

³¹ Hayman, a.g.m, s.14

ülkenin kendine özgü niteliklerinin yarattığı sorunların da göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

Oldukça zor koşullarda örgütlenme ve diğer faaliyetlerini yürütmeye çalışan sendikaların, üyeleri ve potansiyel üyeleriyle yaşadığı sorunlar bu zorlukları daha fazla ağırlaştırmaktadır. Yaptığımız araştırma ve gözlemler, hem örgütlü hem de örgütsüz işçilerin Türkiye’deki sendikalara güvenmediklerini, işçilerin hak ve çıkarlarını koruyup geliştirmek için yeterince mücadele etmediklerine, bu anlamda yeterince güçlü olmadıklarına inandıklarını ve sendika hareketinin liderlerini güvenilir bulmadıklarını göstermiştir. Buna karşın, işveren baskısı, yasal düzenlemeler ve sendikalara yönelik güvensizlik gibi örgütsüz işçilerin sendikaya üye olmalarına engel olan nedenlerin ortadan kalkması durumunda, sendikaya üye olma isteğinin yüksek olduğu görülmüştür. İşçiler arasında sorunların çözümünde örgütlü mücadeleye, hak ve çıkarların korunması ve geliştirilmesinde sendikaların gerekli olduğuna yönelik yüksek bir inancın olması da örgütlenme eğiliminin yüksek olduğunu göstermesi açısından önem taşımaktadır.

Türkiye’de sendikaların, örgütlenmede başarı kazanma olasılığının düşük ve zor olduğu, örneğin, özel sektörde yer alan küçük işletmelerde çalışan veya güvencesi olmayan işçileri örgütlenme riskini artık almaları gerekmektedir. Çünkü bu riski almasalar ve sadece mevcudu korumaya yönelseler bile hem üyeleri hem de hedefledikleri taban giderek ellerinden kaymaktadır. Dolayısıyla risk almamak, en azından risk almak kadar sendikaların aleyhine olacaktır. Sendikalar bu örgütlenme riskini göze alamıyorsa, işçinin tek başına böyle bir riski alması beklenemez. Kaldı ki örgütsüz işçilerin bu riski göğüsleyebilecek bir deneyim, bilgi ve güce sahip olmadıkları da görülmektedir. Örgütsüz işçilerle teması oldukça düşük olan sendikalar, işçilerin sendikalarla ilgili bilgisizliğinin veya yanlış bilgilenmelerinin de önüne geçememektedir. Görülüyor ki, sendikalar işyerinde örgütlenmeyi gerçekleştirecek bir örgüt nüvesini mutlak bir şekilde oluşturamadılar. Bunun olmadığı, işyerlerindeki örgütsüzlüğün, örgütsüzlüğü yeniden beslediği ve güvensizliğe neden olduğu ortadadır.

İşçiler bu gün sendikaların başarısızlığını, işveren baskısından çok sendikacıların yetersizliğine, yasaların anti demokratik olmasına ve işçilerin ilgisizliğine bağlamaktadırlar. Bu sonuç, işçiler arasında, sendika-işçi ilişkisindeki sorunların aşılması durumunda, işveren baskısının üstesinden gelinerek başarılı olunabileceğine yönelik bir kanının olduğunu düşündürmektedir. İşverenin sendikaya karşı düşmanca tutumu ve bunun işçiler arasında yarattığı korku önemli olmakla birlikte, sendikaların işveren tehdidini neden göğüsleyemedikleri veya işçilerin korkusunu giderip onları sendikalara çekemedikleri konusunda daha fazla düşünmeleri gerekmektedir.

Muhtemelen sendikal hareket konusunda daha fazla deneyim ve bilgiye sahip olan sendikalı işçiler, sendikal faaliyetlerin gelişmesi ve başarılı olabilmesi için sendikaların, üyeler arasındaki birlik ve beraberlik ruhunu geliştirmeleri,

örgütlenmeye önem verip örgütlü işçi sayısını artırmaları ve üyelerin sendikal faaliyetlere daha fazla katılmasını sağlamaları gerektiğini düşünmektedirler. İşçilerin önemli bir kısmı da diğer sendikalarla işbirliğinin bu anlamda önemli olduğunu ifade etmişlerdir. Türkiye’deki sendikaların uzun vadedeki en önemli amacının, sendikal hareketin birliğini kurmak ve güçlenmesini sağlamak olması gerektiğini düşünen işçilerin, dayanışmaya önemli ölçüde önem atfettikleri görülmektedir.³² Gerçekten dışsal koşullar göz önünde bulundurulduğunda, çok parçalı bir sendikal hareketin güç, üye ve güven kazanma konusunda başarı sağlama şansı oldukça düşüktür. Bu anlamda, krizin sendikal hareket için yarattığı potansiyelin değerlendirilmesi için, sendikalara aktif müdahaleci bir niteliğin kazandırılması gerekmektedir. Bu ise sorunların çözümünü yasalardan ve devletten bekleme geleneğinin değiştirilmesine, iç dinamiklerin harekete geçirilmesine yönelik, kendi gücünden kaynaklanan aktif stratejilere olanak verecek yeni yapılanmanın ve anlayış değişikliğinin geliştirilmesine bağlıdır. Ancak bu gün sendikalar böyle bir tartışma içinde olmadığı gibi, işçilerin dayanışma örgütleri olmaktan çıkmış, savunmacı ve neredeyse mevcut koşullara rıza gösteren bir nitelik göstermektedir. Türkiye’de sendikaların işçilerin ihtiyaçlarına cevap verebilecek ve işçi dayanışmasını sağlayacak yeni bir yapılanmayı gerçekleştirememesi durumunda, diğer ülke örneklerinde olduğu gibi formel sendikalara bağlı veya sendikalardan bağımsız işçi örgütlenmelerinin gelişip gelişmeyeceği ise tartışma konusudur.

³² Urhan, a.g.e, s. 304-305

KAYNAKÇA

- Adaman, Fikret, Ali Çarkoğlu, Burhan Şenatatar. (2002); *Household View on the Causes of Corruption in Turkey and Suggested Preventive Measures*, TESEV, İstanbul
- Akkaya, Yüksel. (2003) “ Küreselleşme Kışkıracısında Türkiye’de İşçi Sınıfı ve Temel Özellikleri”, *Petrol-İş Yılı 2002-2003*, İstanbul, ss.219-238
- Altıparmak, Ahmet. (2001); *Türk Sendikacılığında Güven Bunalım*, İsmat Yay., Ankara
- Azkan, İlhan. (2001); “Ulusal Birlik ve Toplumsal Dayanışma Duygularının Aşınması, Anomi ve Yabancılaşma” *Ulusal Sorunlar ve Demokratik Çözüm Yolları*, Der.İlhan Azkan, Ekin Kitapevi, İstanbul , ss.162-179
- Birleşik Metal İş. (2004); *Metal İşçisinin Geceği*, Birleşik Metal İş Yayınları, İstanbul
- Buğra, Ayşe. (2003); “Bir Toplumsal Dönüşümü Anlama Çabalarına Katkı: Bugün Türkiye’de E.P Thompson’ı Okumak”, *Küresel Düzen.: Birlik, Devlet ve Sınıflar*, Der. A.H. Köse, F. Şenses, E. Yeldan, İletişim, İstanbul, ss. 191-218
- Buğra, Ayşe, Çağlar Keyder, *Yeni Yoksulluk ve Türkiye’nin Değişen Refah Rejimi*, Birleşmiş Milletler için Hazırlanan Proje Raporu, <http://www.undp.org.tr/pdf/New%20Poverty.pdf>, (Erişim: 5.11.2004)
- Cooper, Ree. (200); “Organise, Organise, Organise! ACTU Congress 2000”, *The Journal of Industrial Realities*, Vol.42, No.4, December,
- DİSK. (t.y); Sendikal Hak İhlalleri (Suç Dosyaları), DİSK Yayınları, İstanbul
- Gökçe, Birsen. (2001); “Türkiye’nin Toplumsal Yapısını Etkileyen Siyasal ve Toplumsal Ögeler”, *Ulusal Sorunlar ve Demokratik Çözüm Yolları*, Der.İlhan Azkan, Ekin Kitapevi, İstanbul
- Harvey, David. (1999); *Postmodernliğin Durumu*, Çev. Sungur Savran, 2. bs., Metis, İstanbul,
- Hayman, Richard. (2001); “Küreselleşme Bağlamında Sendikalar ve Çıkarların Temsili”, *21. Yüzyılda Sendikal Politika Arayışları*, Petrol İş Yayın No:70, İstanbul, ss.9-30
- Koray, Meryem. (1994); *Değişen Koşullarda Sendikacılık*, TÜSES, İstanbul
- Köse, Ahmet H., Ahmet Öncü. (2000); “İşgücü Piyasaları ve Uluslararası İşbölümünde Uzmanlaşmanın Mekansal Boyutları: 1980 Sonrası Dönemde İmalat Sanayi” *Toplum ve Bilim*, Sayı:86, Güz, ss.72-90
- Kutal, Metin. (1997) “Küreselleşme Sürecinin Türk Sendikacılığı Üzerindeki Olası Etkileri”, *Prof. Dr. Kenal Oğuzman’a Armağan*, Ankara, ,ss.251-268
- Lind, Jens. (1996); “Trade Unions: Social Movement or Welfare Apparatus”, *The Challenges to Trade Unions in Europe*, Ed.by. Peter Leinsink, Jim Van Leemput, Jacques Vilrokk, Hartnolls Limited, Cornwall, ss. 105-120
- Lordoğlu, Kuvvet. (2004); “Türkiye’de Mevcut Bazı Sendikaların Liderlik ve Yönetim Anlayışları ve Bazı Sendikal Sorunlardan Örnekler”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı:1, ss.81-96.
- Onaran, Özlem. (2000) “Türkiye’de yapısal Uyum Sürecinde Emek Piyasasının Esnekliği”, *Toplum ve Bilim*, Sayı:86, Güz, ss.194-210
- Öner, Eyrenci. (1996); “Toplu Sözleşme Yetki Tespitinden Kaynaklanan Sorunlar”, *Türkiye Sendikacılığının Temel Sorunları*, Birleşik Metal-İş Yayınları, İstanbul, ss.29-36
- Özügürlü, Metin, Ayşe Nur Erten. (1999); *Üye Kimlik Araştırması’99*, Birleşik Metal İş, İstanbul

- Özveri, Murat. (2004); “Toplu Sözleşme Yetkisinin Belirlenmesindeki Açmazlar ve 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası”, *Çalışma ve Toplum* S.:2, Petrol-İş. (1993), *Sendikal Demokrasi*, İstanbul, Petrol-İş Yayın No:31
- Sennett, Richard. (2002); *Karakter Aşınması Yeni Kapitalizmde İşin Kişilik Üzerindeki Etkileri*, Çev. Barış Yıldırım, Ayrıntı, İstanbul
- Sönmez, Mustafa. (2003); İşte *Eseriniz! 100 Göstergede Kuruluştan Çöküşe Türkiye Ekonomisi*, İletişim, İstanbul
- Şengül, Tarık H. (2002); “Türkiye’de Krizli Yılların Toplumsal Sonuçları”, *İktisat Dergisi*, Sayı:432, Aralık, ss.129-135
- Temiz, Hasan Ejder. (2004) “Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı:2, ss.55-78
- Türkdoğan, Orhan. (1998); *İşçi Kültürünün Yükselişi*, Timaş, İstanbul
- Urhan, Betül. (2004); “Sendikal Örgütlenme Bunalımı ve Türkiye’deki Durum”, İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul
- Yeldan, Erinç. (2001); *Küreselleşme Sürecinde Türkiye Ekonomisi*, İletişim, İstanbul
- Waddington, Jeremy. (2000); “ Towards a Reform Agenda? European Trade Unions in Transition” , *Industrial Relations Journal* ,Vol. 31, No: 4, 2000, pp.317-331

