

İşçilerin Sendikal Örgütlenmeye Dair Tutumları: Petro-Kimya Sektörü Örneği

Çetin YILMAZ*

Özet: Sendikalar, 1980'li yıllardan bu yana, kimi dışsal ve içsel faktörlerden dolayı ekonomik, politik ve sosyal hayat üzerindeki etkisini yitirmektedir. Bu çalışmanın amacı, İzmir'in Aliğa ilçesinde petro-kimya sektöründe faaliyet gösteren Petkim'de çalışan işçilerin sendikal örgütlenmeye dair tutumlarını incelemektir. Araştırmanın örneklemini olarak Petkim işçilerin seçilmesinin nedeni bu işçilerin, Petrol-İş sendikası öncülüğünde çok uzun bir süre fabrikalarının özelleştirilmesine karşı mücadele etmeleridir. Petrol-İş sendikası, kurulduğu günden bu yana Türkiye'de mücadeleci sendikal geleneğin önemli temsilcilerinden biridir ve Türkiye'de özelleştirmeye karşı en güçlü mücadeleyi örgütleyen sendikaların başında gelmektedir. Bu mücadele deneyiminin işçilerin sendikal örgütlenmeye dair tutumları üzerindeki etkilerini incelemek, sendikaların içinde bulunduğu krizin aşılmasında kimi ipuçları sunabilecektir. Araştırmada, nicel ve nitel tekniklerin birlikte kullanıldığı karma bir metod tercih edilmiştir. Bu çerçevede, 315 işçiye anket uygulanmış ve 31 işçi ile derinlemesine mülakat gerçekleştirilmiştir. İşçilerin sendikal örgütlenmeye dair tutumlarının yaş, işe giriş tarihi ve sendikal eğitime katılma ile ilişkili olduğu görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sendikalaşma, sendikal demokrasi, sendikal bürokrasi, özelleştirme, Petrol-İş.

Abstract: Unions have been losing their influence on economic, political and social life since 1980s due to some external and internal factors. The aim of this paper is to explore the attitudes of workers who are working at Petkim operating in petro-chemical industry in Aliğa district of İzmir. The reason why these workers were chosen as a sample of the research was that these workers struggle against privatization of their factories for a very long time under the leadership of Petrol-İş. Petrol-İş, is one of the most important representatives of contentious trade unionism tradition in Turkey and it is also the most important union that organizes tough protests against privatization. The examination of the impacts of this struggle experience on the attitudes of workers regarding unionization will be able to offer some clues to overcome the crises of unionization. In

* Öğr. Gör. Dr. Düzce Üniversitesi Yüksekokulu

the research a mixed methodology was chosen in which qualitative and quantitative techniques were used together. Within this framework, a questionnaire was conducted with 315 workers and in-depth interviews were carried out with 31 workers.

Key Words: Unionization, worker's attitudes, union democracy, union bureaucracy, privatization, Petrol-İş.

Giriş

Tüm dünyada sendikalar 1980'li yıllardan bugüne ekonomik, siyasi ve sosyal hayat üzerindeki etkilerini yitirmekte dirler. Neo-liberal politikaların tüm kamusal alanları piyasaya açması çok hızlı bir proleterleşme dalgasına sebep olmasına karşın, emekçi toplumsal kesimlerin haklarını koruyup, geliştirebilecek sendikalar büyük bir kriz ile karşı karşıyadırlar. Sendikal hareketin içinde bulunduğu kriz 1970'li yılların sonunda yaşanan sermaye birikimi krizinin aşılması doğrultusunda ekonomik, toplumsal ve siyasal hayatın yeniden düzenlenmesi ile doğrudan ilişkilidir. Neo-liberal politikaların sosyal refah devlet uygulamalarını aşındırması, sermayenin küreselleşmesinin önündeki her türlü engelin kaldırılması, çalışma hayatının esnekleştirilerek eğreti istihdam biçimlerinin istisna olmaktan çıkarak bir kural haline dönüşmesi emekçi toplumsal sınıfları sermaye karşısında çok savunmasız bırakmıştır.

Sosyal devlet uygulamaları gerileyişi ile kalkınma söyleminin gündemden düşmesi eşzamanlı ilerlemiştir. Devletler sermayenin lehine olmak üzere ekonomik hayattan çekilmişler ve istihdam yaratma işlevlerini terk etmişlerdir. Bunun doğrudan sonucu, devlete ait işletmelerin özelleştirilmesi olarak kendini göstermiştir. Devletlerin ekonomik hayat üzerindeki etkisini yitirmesi tam istihdama erişme çabasını da geçersiz kılarak tüm dünyada işsizlik oranlarının yükselmesine neden olmuştur. Sermaye küreselleşme ile birlikte ucuz emek pazarlarına yönelerek emekçi sınıflar arasında dibe doğru bir yarışı tetiklemektedir. Emek piyasalarının esnekleştirilmesi ve eğreti istihdam biçimlerinin egemenliği bireylerin kimlik oluşumlarında sınıfsal konumların önemini de aşınmasına sebep olmaktadır. Bütün bu nedenlere devletlerin ve işverenlerin de sendikalara yönelik olumsuz tutumları eklendiğinde sendikal örgütlenmenin toplumsal zemini oldukça zayıflatmaktadır.

Bu objektif nedenlerin yanı sıra sendikaların stratejik örgütlenme tercihlerinin de yaşanan sendikal krizdeki payını unutmamak gerekmektedir. Sendikaların bürokratik yapıları, daha çok mavi yakalı çalışanlara, erkek ve kalifiye işçilere yönelik geliştirdikleri örgütlenme stratejileri günümüz çalışma hayatında meydana gelen değişimleri kavramaktan oldukça uzaktır. Sendikal örgütlenmede meydana gelen bu gerileme süreci işçiler arasında sendikalara olan güveni sarsarak ve işçilerin örgütlerine yabancılaşmasına neden olmuştur. Birçok toplu sözleşme

sürecinde sendikalar üyelerinin taleplerini karşılayamadığı gibi işverenlerle işbirliği yaparak kabul edilemez maddelerin altına imza atmışlardır. Bu tür uygulamalar işçiler arasında tepkiyle karşılanmış ve hatta kimi zamanlarda sendikaların varoluş gerekçelerinin sorgulanmasına bile neden olmuştur. Eğer sendikal hareket yeniden canlanacaksa, bu ancak daha demokratik, şeffaf, katılımcı, mücadeleci ve işyeri sınırlarını aşan daha kapsayıcı stratejileri hayata geçirmesi ile mümkün olacaktır. Aksi takdirde sendikaların gerilemesi artarak devam edecektir.

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, İzmir Aliğa'da petro-kimya sektöründe faaliyet gösteren ve Petrol-İş sendikasında örgütlü olan Petkim'de çalışan işçilerin sendikalara yönelik tutum ve algılarını incelemektir. İşçi sınıfı bilincine yönelik doktora çalışmasının bir bölümü oluşturan bu çalışmada, Petkim'de çalışan işçilerin seçilmesinin en önemli nedeni, işçilerin uzun ve güçlü mücadele deneyiminin sendikalara yönelik tutum ve davranışları nasıl etkilediğini anlamaya çalışmaktır. Petrol-İş, 1980 sonrası sendikalara yönelik yasakların kalkması ile birlikte Petkim'de örgütlenmiştir. Örgütlediği günden bu yana mücadeleci bir sendika olan Petrol-İş, özellikle 2000'li yıllar ile birlikte Türkiye'de özelleştirme karşıtı mücadelenin en önemli aktörü olmuştur.

Petrol-İş sendikasının örgütlü olduğu birçok işletme 2000'li yıllar ile birlikte özelleştirilmiştir. Petkim'de 1987 yılında özelleştirme kapsamına alınmış, özellikle Adalet ve Kalkınma Partisi iktidarı ile birlikte özelleştirme girişimleri hız kazanmış ve bu çerçevede ilki 2003, ikincisi 2005 yılında olmak üzere iki kez ihaleye çıkmıştır.¹ Fakat bu ihalelerden sonuç alınamamış fabrika ancak 2008 yılında özelleştirilebilmiştir. Bu uzun özelleştirme sürecinde Petrol-İş, Petkim'in özelleştirilmesine karşı etkili bir mücadele örgütlemiştir. Çalışma kapsamında bu uzun soluklu mücadelenin işçilerin sendikal örgütlenmeye yönelik tutum ve algılarını ne yönde etkilediği incelenmiştir.

Bu çerçevede araştırmanın amaçları şu şekilde sıralanabilir;

- İşçilerin, Türkiye'de ve dünyada sendikaların çalışanların haklarını koruyup koruyamadıklarına dair görüşlerini incelemek,
- İşçilerin sendikal mücadele ve diğer toplumsal sorunlar arasındaki ilişkiye dair tutum ve görüşlerini incelemek,
- İşçilerin üyesi oldukları Petrol-İş Aliğa şubesinin faaliyetlerine dair tutum ve görüşlerini incelemek.

Sendikal hareketin kriz içinde olduğu günümüzde mücadeleci bir sendikal geleneğe sahip Petrol-İş sendikasının üyelerinin sendikal örgütlenmeye, Türkiye sendikal hareketine ve üyesi oldukları Petrol-İş sendikasına dair görüşleri sendikal

¹ 1986 ve 2003 yılları arasında 8.240 milyon \$'lık özelleştirme gerçekleştirilirken, Adalet ve Kalkınma Partisi'nin iktidarında 2004 ve 2014 yılları arasında 56.682 milyon \$'lık özelleştirme geliri elde edilmiştir (Özelleştirme Daire Başkanlığı, 2015).

hareketin krizinin aşılmasında kimi ipuçları sunabilecektir.

Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmada, sosyal olguyu tüm karmaşıklığı içinde açıklayabilme imkanı sunacağı öncülünden hareketle nitel ve nicel araştırma teknikleri birlikte kullanılmıştır (Lopez-Fernandez ve Molin-Ozarin, 2011). Nitel ve nicel tekniklerin birlikte kullanılması katılımcılar arasındaki farklı tutum, algı ve bakış açılarının tespitinde oldukça işlevseldir (Olson, 2004). İki tekniğin birlikte kullanılması araştırmacının pozitivist metodolojiye içsel hatalara yönelmesini de engellemektedir. Pozitivizm, sosyal bilimlerin ve doğa bilimlerinin araştırma metodolojisinin aynı olduğu tespitinden hareketle, toplumsal gerçekliğin objektif sosyal olgulardan oluştuğunu ve değer yargılarından bağımsız araştırmacıların bu sosyal olguları inceleyerek aralarındaki nedensel ilişkileri açıklayacağını varsaymaktadır (Neuman, 2007).

Bu epistemolojik varsayımlar çerçevesinde toplumsal ilişkiler hakkında objektif bilgiye ulaşabilmek için pozitivism, araştırma ve araştırılan arasında 'hijerarşik' bir ilişki kurmaktadır (Yücesan-Özdemir, 2009: 26). Bourdie ve Wacquant'ın (2003) belirttiği gibi pozitivist paradigma çerçevesinde araştırma yapan sosyal bilimcilerin arzusu var olan toplumsal, ekonomik, siyasal ve ideolojik yapılaşmaları/ilişkileri anlamının ötesinde, belirli bir toplumdaki egemenlik ilişkilerinin yeniden üretilmesidir. Bu tespitlerden hareketle, bu çalışmada araştıran/araştırılan, bilen/bilinen arasındaki hijerarşik ilişki olabildiğince aşılmaya çalışılmıştır.

Araştırma kapsamında 315 katılımcıya anket uygulanmış ve 31 katılımcıyla yarı-yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bunların yanı sıra işçilerin gündelik hayatlarını geçirdikleri toplumsal mekanlarda (sendika lokali, işçilerin yaşadığı site ve sitede bulunan lokalde) gözlemlerde bulunulmuştur. Alan araştırması 2013 Haziran ve 2013 Ağustos ayları arasında gerçekleştirilmiştir.

Sendikal Krizin Nedenlerine Dair

Sendikalar, kapitalist toplumsal düzenin rekabetçi bireyci ideolojisine karşı emekçi toplumsal sınıflar arasında dayanışmacı bir ideolojinin gelişmesini sağlayan en önemli kurumlardır (Therborn, 2008). Sendikal mücadeleyi bu çerçevede tanımlamak, sendikaların toplumsal işlevlerini ekonomik mücadelenin ötesine taşıyarak daha geniş bir perspektifle değerlendirilmesine imkan sunmaktadır. Hyman'a (aktaran Simms, 2012) göre sendikaların ideolojik ve stratejik üç temel işlevleri vardır: emek piyasalarını düzenlemek, işçilerin toplumsal statülerini yükselterek toplumsal adaleti sağlamak ve sınıf mücadelesinin okulu olmak. Sendikalar, işçilerin kendi bireysel ve kolektif çıkarlarını tanımlamaları noktasında önemli işlevleri yerine getirmektedir. Bu bağlamda değerlendirildiğinde sendikalar, salt işyeri sorunlarına odaklanmayan, aynı zamanda daha geniş -ulusal ve uluslararası- konularda işçilerin haklarını ve çıkarlarını savunan mücadele örgütlerdir (Hyman, 1994: 122).

Sendikaların başarısı işçiler arasında 'kolektif kimliğin' geliştirilebilmesi ile çok yakından ilişkilidir (Offe ve Wiesel 1985: 183). Kolektif kimlik; somut olduğu kadar hayali cemaatleri de tanımlamaktadır. Değişken ve ilişkisel olan kolektif kimlik, birçok farklı toplumsal kesimin ve kurumun etkileşimi sonucunda gelişir (Pollett ve Jasper, 2001: 298). Kolektif kimlik oluşumunu kolektif çıkarların tanımlanması sürecinden ayrı düşünemeyiz. Fakat özellikle 1980'li yıllardan bugüne sendikaların işçiler ve tüm emekçi toplumsal kesimler arasındaki kolektif kimlik oluşturma başarısı sürekli aşınmaktadır. Sendikaların bir 'temsiliyet' ve 'meşruiyet krizi' içinde oldukları genel kabul edilen bir görüştür. Sendikal örgütlenmede meydana gelen bu gerilemenin 1980 sonrası ekonomik, siyasal ve ideolojik dönüşümden kaynaklı 'nesnel' ve sendikaların kendi örgütlenme stratejilerinden kaynaklanan 'öznel' nedenleri vardır.

Sendikaların temsiliyet kapasitesini aşındıran nesnel nedenlerden en önemlisi 1980'li yıllardan bu yana tüm dünyada egemenliğini ilan eden neo-liberal politikalarıdır.² Sendikal örgütlenmenin geçmişi endüstri devrimine kadar uzanmasına karşın, sendikaların toplumsal ve ekonomik hayat üzerindeki etkileri II. Dünya Savaşı sonrasında -1945 ve 1975 yılları arasında- kapitalizmin altın çağı olarak adlandırılan zaman diliminde olmuştur. Fordist sermaye birikim rejiminin egemen olduğu bu dönem boyunca sendikalar, işçi partileri ve refah devleti uygulamaları çalışma ilişkilerinin düzenlenmesinde önemli aktörler olmuşlardır (Kalaycıoğlu *vd.*, 2008). Büyük şirketlerin piyasaya gittikçe daha fazla sürmeye başladıkları ürünlerinin kitlesel olarak, yani çalışanlar tarafından tüketilmesi gerekliliği fikrine dayanan Fordizm, bu tüketimi gerçekleştirecek istek ve arzuya sahip ve aynı zamanda yeterli boş zamanı olan 'yeni insan' tipinin yaratılmasını hedefliyordu. Dolayısıyla, fordizm sadece emek sürecinin düzenlenmesi değil, toplumsal ilişkilerinin bütününe kapsayan yeni bir yaşam biçimini kurmuştur (Harvey, 1999).

Fordist sermaye birikiminin egemen olduğu tarihsel konjonktürde az gelişmiş birçok ülkede 'ithal ikameci kalkınma' modeli egemen olmuştur. Örneğin Türkiye'de, 1960'lı yıllardan 1980 askeri darbesine kadar, yabancı sermaye ile işbirliği halinde, ithal girdilere dayalı tüketim mallarının üretimine ve bunların iç pazarda tüketilmesine dayanan ithalata dayalı bir kalkınma modeli izlenmiştir. Bu sermaye birikimi modeli, görece gelişmiş bir iç pazar hacminin varlığını gerektirmektedir. Gelişmiş bir iç pazarın yaratılması bir çok toplumsal sınıfın bu

² Neo-liberalizm, 1980'li yıllar ile birlikte uygulanan piyasacı politikaları tanımlamaktadır. Bu politikalar, ekonomik ilişkilerin ötesinde toplumsal hayatın her alanın piyasalaşmasını beraberinde getirmiştir. Bu politikalar 1960'lı yılların sonu ile birlikte kapitalizmin 'altın çağının' sona ermesi, 1970'li yıllar ile birlikte 'Bretton Woods' sisteminin çökmesi ve 1980'li yılların sonunda Sovyetler Birliği'nin çözülmesi ile birlikte tüm toplumsal hayat üzerinde etkilerini artırmışlardır (Saad-Filho ve Johnston, 2005).

kalkınma modelini desteklemesine sebep olmuş ve “popülist-kalkınmacı” bir söylem etrafında demokratik bir rejime olanak tanıyan sınıf ittifaklarının oluşmasına da imkan tanımıştır. Burjuvazinin çeşitli kesimleri (ticaret, sanayi), kentli-aydın orta sınıflar, iç pazarın gelişmesi ile artan istihdam olanakları ile birlikte işçi sınıfı, bu model çerçevesinde sağlanan büyümeden faydalanmışlardır (Gülalp, 1993). Kalkınma ideolojisi etrafında sağlanan bu uzlaşma, dönem boyunca popülist politikaların izlenmesine imkan tanımıştır. Bu dönem boyunca işçi sınıfının toplu sözleşmeli sendikal hakları tanınmış, ücretler bir maliyet unsuru olduğu kadar talep unsuru olarak da değerlendirilerek yüksek tutulmuş ve çalışan kesimler sosyal güvenlik sistemi aracılığıyla korunmuştur (Boratav, 1998: 99).

Keynesyen refah devleti uygulamalarına, sosyal korumacı bir yasal mevzuata, gümrük duvarları ile korunan bir iç pazara dayanan fordist birikim rejimi, 1970’li yılların ortasıyla birlikte talepte meydana gelen düşüşten dolayı bir birikim krizine girmiştir. Bu krizi aşmak için egemen sınıflar, sermayenin hareketliliğinin önündeki her türlü korumacı tedbiri ortadan kaldırmaya yönelik daha esnek (post-fordist) bir birikim rejimi arayışına yönelmişlerdir. 1945 ve 1975 yılları arasında kapitalist dünya ekonomisinin parçalı yapısı, ‘ulusötesi şirketlerin’ küresel ölçekte hareketinin önünde engel teşkil ettiğinden dolayı, Uluslararası Para Fonu (IMF) ve Dünya Bankası’nın (DB) dayatmaları ile uygulanan ‘yapısal uyum programları’ aracılığıyla ekonomik hayat yeniden düzenlenerek (*deregulation*) liberalleştirilmiştir (Balseven ve Önder, 2009). Ekonomik hayatın liberalleşmesi; küresel rekabetin yoğunlaşmasına, ulus devletlerin ekonomik hayat üzerindeki belirleyiciliğinin aşınmasına neden olmuştur. Türkiye gibi azgelişmiş ülkelerde ithalat ikameci bir büyüme modelinden, ihracata dayalı bir büyüme modeline geçilmiştir. Türkiye özelinde konuşacak olursak ihracatın gayri safi millî hasıla içindeki payı artmış, fakat bu daha çok ücretlerin düşürülerek yurtiçi talebin kısılması ile mümkün olabilmıştır (Yeldan, 2002).

Ekonomik ve toplumsal hayatta meydana gelen dönüşümler, 1980 öncesi farklı toplumsal sınıflar arasında kurulmuş olan ittifakların da çözülmesine neden olmuştur. İşçi sınıfının elde ettiği kazanımlar (sosyal güvenlik, sendikal örgütlenme hakkı vb.) büyük bir hızla erimiştir. Bu dönemde işçi sınıfının en örgütlü olduğu kamu iktisadi teşekkülleri özelleştirilmiş, dışa açılma öncelikle reel üretim sektörlerinde değil, finansal piyasaların esnekleştirilmesi ile sağlanmaya çalışılmıştır (Yeldan, 2002). Küreselleşme ulusal ekonomileri yoğun bir rekabetin içine sürüklemiştir. Küresel rekabetin oldukça yoğun olduğu günümüzde, eskinin çatışmacı endüstriyel ilişkilerinin ürünü olarak değerlendirilen sendikalar gereksiz kurumlar olarak görülmeye başlanmıştır (Kelly, 1998: 14). Küresel rekabetin artması, şirketleri sürekli maliyet azaltıcı önlemler alma konusunda sıkıştırılmaktadır. Bu küresel rekabetin baskısı altında şirketler verimliliği çoğu zaman emek-gücü maliyetlerini azaltarak çözmeye çalışmaktadırlar. Bu politikaların doğrudan sonucu olarak işsizlik tüm dünyada artmış ve bu da emekçi sınıfların örgütsel kapasitesini

önemli ölçüde aşındırmıştır.³

Sendikal örgütlülüğü aşındıran ikinci etken ise, çalışma hayatında meydana gelen değişimlerdir. Fakat burada şunu belirtmek gerekmektedir ki çalışma hayatında meydana gelen değişimler neo-liberal politikalarla bağımsız olarak ele alınamazlar. Ekonomik hayatın neo-liberal politikalar çerçevesinde yeniden yapılandırılması, eğreti istihdam (*precarious employment*) (esnek, geçici, taşeron, a-tipik) biçimlerini istisna bir durum olmaktan çıkararak norm haline getirmiştir. Fordist dönem istihdam ilişkileri yüksek düzeyde bir standartlaşmaya dayanıyordu. Çalışma saatleri, çalışılan mekan ve her şeyden önemlisi istihdam sözleşmesinin süresiz olması Fordist dönem çalışma ilişkilerinin ana temelini oluşturmaktaydı ve istihdam ilişkilerinin bu standartları devletin sıkı denetimi altındaydı.

Fakat günümüz modern çalışma hayatında standart çalışma biçimleri büyük bir hızla aşınmış, esnek, eğreti çalışma biçimleri ile birlikte çalışma ve çalışma dışı zaman arasındaki sınırlar aşınmıştır (Beck, 1992: 142). Küreselleşmeyi mümkün kılan ulaşım ve iletişim alanlarında meydana gelen gelişmeler, sermayenin fiziksel mekan üzerinde daha hızlı hareket etmesini mümkün kılarak, sermayenin üretim faktörlerinin -özellikle emek-gücünün- daha ucuz olduğu ülkelere yönelmesini sağlamıştır (Brown, 1997). Böylece coğrafi mesafe, farklı üretim mekanları arasında rekabeti engelleyici bir faktör olmaktan çıkmıştır. Sermayenin bu 'yersiz-yurtsuzlaşması' (*detrterritorialization*) ona küresel ölçekte hareket kabiliyeti kazandırırken, emek kendi yerel sınırlarının ötesine geçememiştir (Beck, 2000).

Güvenceli istihdam biçimlerinin büyük bir hızla aşınarak emek piyasalarının kural dışılaştırılması, sendikaların gücünü büyük ölçüde aşındırmaktadır. Zira daha güvenceli işlerde çalışan emekçiler, kolektif hak arama mücadelesinin içinde yer almaya daha yatkındırlar (Standing, 2014). Güvenceli istihdam, işçilerde sınıfsal bir kimliğin oluşmasını, uzun süre bir fabrikada çalışma sonucu çalışma arkadaşlarıyla bir dayanışma kültürünün gelişmesini sağlayarak işçilerde kolektif hareket etme becerisini geliştirmektedir. Fakat esnek çalışma biçimleri, yüksek düzeydeki belirsizlikten dolayı emekçi sınıflarda çalışma hayatı üzerinden sınıfsal bir kimliğin gelişmesine imkan tanımamakta ve Sennett'in (1998) çok iyi ifade ettiği gibi bireylerde bir 'karakter aşınmasına' sebep olmaktadır.

Emekçi toplumsal kesimlerin örgütsel güçlerinin aşınması, egemen toplumsal sınıfların neo-liberal politikaları daha rahat pratiğe aktarmalarına imkan sağlamaktadır. Emek sürecinin kural dışılaştırılması, esnekleştirilmesi, eğreti istihdam biçimlerinin yaygınlaşması, sosyal devlet uygulamaların gerilemesi Fordist dönemde farklı toplumsal sınıflar arasında sağlanan uzlaşmayı da ortadan kaldırmıştır.⁴

³ Kapitalizm, özellikle 2000'li yıllar sonrasında istihdamsız büyüme kabiliyetini geliştirmiştir. Türkiye 2001 krizi sonrasında hızlı bir büyüme trendine girmiş ve 2002 ve 2008 yılları arasında ulusal gelir sabit fiyatlarla yüzde 26 artmış olmasına rağmen, 2001 krizi öncesi yüzde 6.5 olan işsizlik uzun dönemdir yüzde 10 seviyelerindedir (Yeldan, 2009).

⁴ Jessop (1991) 'hegemonya projeleri' kavramlaştırması fordist ve post-fordist dönemdeki sınıfsal ittifakları ve farklılaşmaların analizinde oldukça işlevseldir. Jessop (1991) geniş toplumsal kesimleri içerisine alan (Keynesyen refah devleti gibi) hegemonya projelerini 'tek-

Sendikaların örgütsel gücünü aşındıran bir diğer unsur ise, işverenlerin sendikalara yönelik tutumlarıdır. İşverenler, işyerinde sendikalaşmayı engellemek ya da var olan bir sendikayı uzaklaştırmak ya da etkisizleştirmek için iki temel politika uygulamaktadırlar: sendikaları ikame etme (*union substitution*) ve sendikaları bastırma (*union suppression*) politikaları. Sendikasızlık olarak da adlandırılan sendikaları ikame etme politikaları son yıllarda büyük şirketlerde uygulanan insan kaynakları yönetimi politikaları ile özellikle sendikasız işçilere kimi avantajlar sağlayarak işçiler arasında sendikaların gereksiz olduğu yanılsamasını yaratma çabasının bir ürünüdür. Sendika karşıtlığı olarak da adlandırılan sendikaları bastırma politikaları, işverenlerin baskı ve tehdit ile işçilerin en temel hakkı olan örgütlenme hakkının engellenmesidir (Yıldırım ve Uçkan, 2010).

İşverenlerin, işçilerin örgütlenme mücadelesine yönelik ilk tepkisi işten çıkarma olmaktadır. İşverenlerin bu tehdidi kullanma ve gerçekleştirme kapasiteleri 1980'li yıllardan sonra daha da artmıştır. Yukarıda da belirttiğimiz gibi işsizlik artık geçici bir durum olmaktan çıkmış, kalıcı bir hale bürünmüştür. Böyle bir konjonktürde ücretlerin yüksel olmasından öte iş güvencesi çalışanlar için daha önemli hale gelmiştir (Urhan, 2005). Buğra vd. (2005) araştırması, Türkiye'de işçilerin sendikalara üye olmalarının önündeki en büyük engelin işsiz kalma korkusu olduğunu net bir şekilde ortaya koymuştur. Özügurlu'nun (2005) Denizli'de gerçekleştirdiği alan araştırması işçilerin bu korkularının yersiz olmadığını göstermektedir. Çünkü sendikal örgütlenme çabası içine giren birçok işçi çeşitli gerekçelerle işinden kovulmuştur. İşverenlerin sendikal örgütlenmeye karşı bu hasmane tutumlarına karşı yeterli yasal yaptırımların uygulanmaması, Türkiye'de sendikaların bırakın yeni üyeler kazanmasını elindeki üye sayılarını bile tutmakta zorlanmasına sebep olmaktadır (Yıldırım ve Uçkan, 2010).

Bu objektif nedenlerin yanı sıra, sendikaların örgütsel kapasitelerini aşındıran bir diğer önemli unsur ise, sendikaların stratejik tercih ve yönelimlerinin değişen ekonomik, toplumsal ve siyasal konjonktüre uygun yeni açılımlar sunamamasıdır. Sendikaların örgütlenme stratejileri daha çok imalat sanayinde çalışan, kalifiye, 'güvenceli', ve 'erkek' işçilerin örgütlenmesine dayanmaktadır (Dufour ve Hege, 2010). Bu tür bir stratejik yönelim vasıfsız, etnik kökeninden dolayı dışlanan, kadın, hizmetler sektöründe istihdam edilen ve esnek çalışan işçilerin sendikal örgütlenmenin kapsamı dışında kalmasına sebep olmaktadır (Hyman, 1992). Son yıllarda işçi sınıfının önemli bir parçasını oluşturan bu toplumsal kesimlerin sendikal örgütlenmenin dışında kalmalarının en önemli nedeni, sendikal örgütlenme stratejisinin işyerine odaklanarak kısa vadede sonuç alıcı 'kazanılabilir' ve 'açık' hedeflere yönelmesidir (Simms, 2012). Sendika liderliklerinin bu tür yönelimleri işçiler arasında sınıfsal bir kimliğin ve dayanışma kültürünün gelişmesini

ulus' projeleri olarak adlandırıyor ve onu daha dar sınıfsal ittifaklar üzerine kurulan ve toplumun geniş kesimlerini bu ittifakın dışına iten 'iki-ulus' projelerinden ayırıyor. Bu tespitten hareketle fordist birikim rejiminin geniş sınıfsal ittifaklara imkan tanıdığı için 'tek-ulus' projesi, post-fordist birikim rejimlerinin ise özellikle emekçi sınıfları dışladığı için 'iki-ulus' projesi olarak adlandırabiliriz.

sağlayamamakta ve işçi sınıfının önemli bir kesimini sendikal örgütlenmenin dışında bırakmaktadır (Dufour ve Hege, 2010: 361).

Şunu unutmamak gerekir ki, işçi sınıfı, tarihin hiçbir döneminde çalışma koşulları, siyasal ve ideolojik yönelimleri anlamında homojen bir toplumsal varlık olmamıştır. Farklılıklar, bölünmeler, anlaşmazlıklar sendikal örgütlenmede her zaman ve her yerde görülmüştür. Dolayısıyla, sınıfsal kimliğin, sınıfsal dayanışmanın ve sınıfsal bilincin gelişimi kendiliğinden gerçekleşmemiştir. Bundan dolayı işçiler ve onların temsilcisi sendikalar arasında birlikteliği ve dayanışmayı sağlamak ancak uzun mücadeleler sonucunda gerçekleştirilebilmektedir (Hyman, 1992: 166). Sendikal hareketin yeniden canlanması sendikal önderliklerin yeni stratejiler geliştirerek, farklı işçi katmanları arasında dayanışma kültürünü örmelerine ve örgütsüz toplumsal kesimleri örgütleyebilme performansına bağlıdır (Peetz, 2010).

Sendikal örgütlenmede yaşanan gerilemenin nedenlerini kısaca da olsa tartıştıktan sonra, çalışmanın bundan sonraki bölümünde alan araştırmasına katılan işçilerin üyesi oldukları Petrol-İş'in kısa bir tarihçesini inceleyeceğim.

Petrol-İş'in Türkiye Sendikal Hareketi İçindeki Yeri

Petrol-İş, 1947 yılında çıkarılan Sendikalar Yasası'ndan sonra, İstanbul Beykoz'da özellikle Shell, Mobil ve BP gibi yabancı işletmelerde çalışan 25 işçinin başvurusu ile 6 Eylül 1950'de *'İstanbul Akaryakıt İşçileri'* adı ile kurulmuştur. 7 Mart 1954'te gerçekleştirilen 5. Genel Kurul'da sendikanın ismi *'Türkiye Petrol İşçileri Sendikası'* kısa adıyla, Petrol-İş olarak değiştirilmiştir. Petrol-İş, 1956 yılında gerçekleştirilen 7. Genel Kurul sonrası İstanbul dışında da (Eskişehir, Bandırma, Balıkesir, Erzincan, Erzurum, Merzifon, Mudanya, Gazimur, Etimesgut ve Boğazköprü) örgütlenme faaliyetlerine başlamıştır ve 1958 yılında gerçekleştirilen 8. Genel Kurul'un ardından Petrol-İş, Türk-İş'e doğrudan üye olmuştur.

Türk-İş'in bir üyesi olarak Petrol-İş, 'partiler üstü' politika prensibini benimsemiştir.⁵ Fakat ilerleyen süreçte Petrol-İş'in bu 'partilerüstü' politika anlayışına yönelik eleştirel bir tavır aldığı görülmektedir. Aralarında Petrol-İş'inde bulunduğu dört sendika (Petrol-İş, Genel-İş, Deniz Ulaş-İş ve Yol-İş) *'1971 Türkiye'sinde İşçi Hareketi ve Sendikalarımız'* isimli 200 sayfalık bir rapor hazırlayarak Türk-İş yönetimini eleştirmişlerdir. Bu rapor, ortak bir sendikal tavır etrafında sendikaların bir politika arayışının sonucudur. Petrol-İş'in bu politika arayışının

⁵ "8 Ekim 1968'de yapılan 12. Genel Kurul'da kabul edilen Ana tüzüğün Temel Amaç ve İlkeler bölümünün girişi şöyledir: "Madde 3- Temel Amaç ve İlkeler: Petrol-İş, aşağıdaki temel amaçların gerçekleştirilmesinde, Anayasamız 'da yer alan sosyal, iktisadi ve demokratik haklardan kuvvet alır. Petrol-İş, insan haklarına dayanan milli, demokratik, laik, sosyal ve hukuk devleti anlayışı içinde komünizm, faşizm, gericilik, yoksulluk, sefalet, cehalet ve adaletsizlikle mücadele etmeyi temel görevlerinden sayar.

Petrol-İş, Türkiye işçi konfederasyonunun temsil ettiği Türk sendikacılık hareketinin ortak kararı olmadıkça siyasi partilere ve onlara bağlı teşekküllere karşı mutlak bağımsızlığını korumayı ve tarafsız politika gütmeyi taraf bilir" (Petrol-İş, 2000: 34).

ürünü 14. Genel Kurul Çalışma Raporu'nda 'partilerüstü' sendikal anlayışa yönelik bir eleştiri olarak kendini bulur.⁶ Dört sendikanın başlattığı bu harekete daha sonra sekiz sendika (Besin-İş, DYF-İş, Kristal-İş, Petrol-İş, Sağlık-İş, Tez Büro-İş, Türk Deniz Ulaş-İş, Türk Harb-İş, Türkiye Oleyis, Yol-İş, Genel-İş, Ges-iş) daha eklenir ve Temmuz 1971 yılında gerçekleştirilen Türk-İş Yönetim Kurulu'na *Türk İşçi Hareketi İçin Sosyal Demokrat Düşün*' isimli bir rapor sunulur (Petrol-İş, 2000: 67).⁷ Sosyal demokrat sendikacılar, 'Sosyal Demokrat Sendikacılar Konseyi'ni kurarlar. Bu konseye Türk-İş'e üye 20 sendika ve 4 bağımsız sendika katılır. Sosyal Demokrat Sendikacılar, 1973 yılında yapılan Türk-İş, 9. Genel Kurul'unda ayrı bir grup olarak seçime girerler ve Petrol-İş Genel Sekreteri Özkal Yici, Türk-İş Genel Sekreterliğine aday olur fakat seçilemez. Bunun sonucunda Türk-İş, İcra ve Yönetim Kurulu'nun hemen tamamı sağ görüşlü kişilerden oluşur (Petrol-İş, 2000: 70). Kendi sendikal anlayışını 'demokratik sınıf ve kitle sendikacılığı' olarak tanımlayan Petrol-İş, 1970'li yılların ortasından itibaren daha güçlü bir sendikal örgütlenme için TÜRK-İŞ ve DİSK'in birleşmesi için mücadele etmiştir.⁸

Petrol-İş'in, TÜRK-İŞ içindeki muhalif tutumu Kristal-İş'in 1966 yılında gerçekleştirdiği Paşabahçe Grevi'nde daha net görülür. TÜRK-İŞ grevin sonlandırılmasını istemesine rağmen Kristal-İş greve devam etme kararı alır. Bunun üzerine aralarında Petrol-İş'inde bulunduğu on iki sendika Kristal-İş ile dayanışma

⁶ "Kesinlikle ifade ediyoruz ki; biz ne olduğu belirsiz, hatta yönetim kurulunda bizzat Türk-İş Genel Sekreteri tarafından da (yeryüzünde hiçbir yerde partiler üstü politika yoktur) şeklinde ifade edilen partiler üstü politika yutturmacasından Türk işçi hareketinin sıyrılmasını istiyoruz. Türk kamuoyu ve temsil ettiğimiz şerefli Türk işçisi bilmelidir ki; biz tamamen bir yutturmaca olan partiler üstü politika yolunu tıkayıp, demokratik rejim içerisinde haklara, seçme ve seçilme özgürlüklerine saygılı bir uygulamayla ülkemize mutluluk getirecek, işçiye kaderi üzerinde vasilik değil, doğrudan doğruya söz söyleme olanağı sağlayacak bir kapıyı açmayı önerdik ve önerilerimizden de asla dönmedik ve dönmeyeceğiz" (Petrol-İş, 2000: 66).

⁷ Sosyal demokrasi komünizmi önleyici bir siyasi ideoloji olarak ele alınmaktadır. Petrol-İş'in 14. Merkez Genel Kurul Çalışma Raporu'nda sosyal demokrasi şu şekilde tanımlanmaktadır: "Sosyal demokrasi her kişinin özgür olduğu, iktidara oyla gelinip oyla gidildiği, çalışan insanların emeklerinin karşılığını tam olarak aldığı, bütün çalışanların yarınlarnın güvenlik altında bulunduğu, ağır sanayi, yeraltı servetleri ve stratejik alanlar dışında özel teşebbüsün de büyük güvenlik içinde yer aldığı, yabancı sermayenin ülke çıkarlarına uygun olarak kontrol altına alındığı ve kişinin manevi değerlerine özellikle dini inançlarına saygı gösterildiği mutlu bir düzen adıdır (Petrol-İş, 2000: 67).

⁸ "Kuşkusuz, Türk-İş içinde Sosyal Demokrasi girişimine, ilk 'Dörtler' hareketinden beri birlikte başladığımız Genel-İş'in ayrılmasını onaylamamız olanaksızdır. Ancak, Başkanlar Kurulumuzun da kamuoyuna açıkladığı gibi, Türk-İş'te özlenen değişim sağlanabilse idi, bu ayrımların olmayacağı da açık bir gerçektir. Bu arada, daha düne kadar Türk-İş Yönetim ve Başkanlar Kurulunda yetkili üye olarak görev yapan Genel-İş Başkanı Abdullah Baştürk'ün Disk Genel Başkanı oluşu, üzerinde önemle durulması gereken bir gelişmedir. Eğer Türk-İş'te çelişkilerinden kurtulur, gerçek kimliğini kazanırsa, iki Konfederasyonun birleşmesinin, hiç değilse eylem birliği yapmasının o kadar zor olmayacağı kanısındayız" (Petrol-İş, 2000: 92).

içinde olduklarını açıklarlar. Petrol-İş bu grevde neredeyse grevin sahibi ve sürdürücüsü Kristal-İş ile özdeş bir rol üstlenmiştir. Petrol-İş bu grevde her türlü imkanını kullanarak grevcilere ayni ve nakdi yardım aktarmış, avukat ve eğitici gibi teknik personelinin grevde görevlendirilmesini sağlayarak benzerine ender rastlanan bir dayanışma örneği sergilemiştir (Çelik ve Aydın, 2006: 140). Bu grevin sonunda TÜRK-İŞ yönetimi, Kristal-İş ve Petrol-İş'in üyeliğini 15 ay, Maden-İş'in 6 ay, Lastik-İş ve Basın-İş'in ise 3 ay askıya almıştır (Petrol-İş, 2000: 41).⁹ Bu kısa tarihsel gelişiminde gösterdiği gibi Petrol-İş, TÜRK-İŞ içerisinde her zaman daha mücadeleci bir sendikal geleneğin temsilcisi olmuştur.

Petrol-İş'in örgütlü olduğu petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç sanayinde toplam 445.846 işçi istihdam edilmektedir. Bu işçilerin 45.857'si sendika üyesidir. Bu işkolundaki en örgütlü sendika olan Petrol-İş, işçilerin %7.76'sını (34.570 işçi) örgütlemiştir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2015).

İşçilerin Sendikal Örgütlenmeye Dair Tutumları

Bu araştırma çerçevesinde işçilerin sendikal örgütlenmeye, Türkiye sendikal hareketine ve üyesi oldukları Petrol-İş sendikasına dair tutumlarını Tablo 1'deki sorular çerçevesinde incelemeye çalıştım. İşçilerin sendikalara yönelik tutumları yaş, işe giriş tarihi ve sendikal eğitime katılma faktörleri ile yakından ilişkilidir.

⁹ Paşabahçe Grevi, TÜRK-İŞ'in içerisinde var olan ayrışmaları gün yüzüne çıkararak DİSK'in kuruluşunda etkileyici bir faktör olmuştur (Çelik ve Aydın, 2006). Zira, DİSK'in kuruluşunda Maden-İş, Lastik-İş ve İstanbul Basın-İş önemli bir işleve sahiptir.

Tablo 1. İşçilerin Sendikal Örgütülüğe Dair Tutumları

	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
Sendikalar toplumsal sorunlara çözüm bulabilecek kurumlardır.	23.8	37.5	21.6	13	4.1
Sendikalar dayanışma ve işbirliği sağlayan demokratik kurumlardır.	29.8	46.7	14.9	5.1	3.5
Sendikalar işçilerin hak ve çıkarlarını korumak için gereklidir.	60.3	34.9	3.2	0.3	1.3
Türkiye’de sendikalar çalışanların haklarını koruyup, geliştirebilmektedir.	15.6	22.9	33	22.5	6
Örgütlü bulunduğum sendika, işçilerin haklarını koruyup, geliştirebilen bir sendikadır.	23.5	44.4	22.5	7.3	2.2
Örgütlü bulunduğum sendikanın yürüttüğü faaliyetlerden memnunum.	15.6	32.7	30.5	16.2	5.1
İşçiler, sosyal, ekonomik taleplerini elde edebilmek için örgütlenmelidirler.	59.4	35.6	2.9	1	1.3

İlk olarak şunu belirtmeliyim ki, araştırmaya katılan işçilerin Petkim’de çalışmaya başlamadan önce sendikal deneyimleri oldukça sınırlıdır. İşçilerin sadece %16.8’i Petkim öncesi her hangi bir sendikaya üye olduklarını belirtmişlerdir. Bu oranın bu derece düşük olmasının en önemli sebebi, işçilerin %73’ünün daha önce küçük özel sektör işletmelerinde çalışmış olmalarıdır. Zira Türkiye’de, 2010 yılı verilerine göre özel sektörde sendikalaşma oranı %3.5’tir (Sosyal-İş, 2012). Yukarıda da tartışıldığı gibi özel sektörde işverenlerin sendikalara yönelik hasmane tutumları, eğreti çalışma biçimlerinin yaygınlığı, işyerlerinin küçük ölçekli olması gibi nedenler sendikalaşmayı oldukça zorlaştırmaktadır. Örneğin, bir işçi Petkim öncesinde sendika üyesi olamamasını çalıştığı fabrikaların küçük ölçekli olması ile ilişkilendirerek şunları söylüyor;

İzmir’de 5-10 kişinin çalıştığı küçük işletmelerde çalıştım ben daha çok. Sayımız çok değişiyordu. Buralarda işçi-patron ilişkileri değil, daha çok abikardeş ilişkileri vardı. Bunun işçi için ne kadar kötü olduğunu buraya gelince anladım ben. Oralarda işler çalışma yaşamındaki temel haklardan ziyade daha çok hatır-gönül ilişkisi üzerinden yürüyordu. Burada biz geldiğimizde 3000-3500 kadar işçi çalışıyordu. Belli bir çalışma düzeni vardı. Sendikanın etkisini burada gördüm ben (Ali, 34 yaş).

Küçük işletmelerde çalışma hayatı formel ilişkilerden ziyade daha çok enformel ilişkiler çerçevesinde düzenlendiği için sendikalaşma oldukça zorlaşmaktadır. Bu tür işletmelerde işçiler taleplerini, isteklerini ya da sorunlarını kolektif bir mücadelenin ziyade daha çok bireysel çabaları ile dile getirmekte ve çözüm aramaktadırlar. Türkiye’de küçük işletmelerin yaygınlığı göz önünde bulundurulduğunda sendikalaşmanın bu derece düşük bir oranda olmasına şaşmamak gerekmektedir.¹⁰

Sendikal örgütlenme hakkı uluslararası sözleşmelerle, Anayasayla ve kanunlarla güvence altına alınmış olmasına rağmen, özel sektörde işçilerin bu hakları sıklıkla ihlal edilmektedir. Daha önce çalıştığı özel fabrikada ‘kapsam dışı’ personel olarak çalışan bir işçi sendika üyesi olabilmek için yürüttüğü mücadeleyi şu şekilde anlatmaktadır;

Ben A’da (eski işyeri) çalışırken A’yı mahkemeye verdim. Kapsam dışılıktan, kapsamiçiliğe geçmek için. Ne tehditler aldık işverenden. Kapsam dışı personelin hiçbir hakkı yok. Herkese ayrı ayrı maaş zammı yapılıyor. Bu da işçiyi birbirine düşürüyor. Bana yüksek zamda verebilir ama ben bununla ilgilenmiyorum. Arkadaşımın aynı işi yapıyorum... Neyse biz sendikaya gittik. Üye olmanız için formenlikten istifa etmeniz lazım dediler. Biz de noter kanalıyla istifamızı bildirdik. Şirket yönetimi bizi çağırdı. Zam vermeyi kabul ettiler. Ama biz yine de sendikalı olmak istediğimizi söyledik. Yine gittik sendikaya ama ne hikmetse bu sefer kapılar yüzümüze kapandı.

¹⁰ Türkiye’de ücretli emekçilerin sadece %22.4’ü 50 kişiden fazla işçinin çalıştığı işletmelerde istihdam edilmektedir (TÜİK, 2013).

Muhatap bulamamaya başladık. Sarı sendikayı bizimkisi... Ben sendika üyesi olamadım orada (Murat, 34 yaş).

Murat'ın anlatısında işverenin sendikalaşmaya karşı uyguladığı yıldırma politikaların yanı sıra sendikanın tutumu da oldukça dikkat çekicidir. Fakat hem işverenin hem de sendikanın tüm olumsuz tutumlarına rağmen Murat'ın sendikaya üye olabilmek için gösterdiği bu mücadele, işçiler için sendikanın salt ekonomik kaygılar çerçevesinde değerlendirilmediğini, aynı zamanda işçilerin 'onur' ve 'haysiyet' arayışının bir çabası olduğunu göstermektedir. Hodson'a (2001: 3) göre, 'haysiyet' bireylerin 'diğerlerinden' saygı görme talebi olarak tanımlanabilir. Bireylerin 'haysiyet' arayışı ve mücadelesi politik arena da demokrasi ve adalet mücadelesi, ekonomik arenada insani bir ücret ve eşit fırsatlara kavuşma doğrultusunda yürütülen mücadeleler ve işyerinde ise işverenin kötü muamelelerine karşı yürütülen mücadeleler çerçevesinde gerçekleşir. Bir işçinin anlatısında işverenin, işçilerin onur ve haysiyetini kırıcı tutum ve davranışlarını görmek mümkün oluyor;

Bir gün Y'de (eski işyeri) çalışırken patronun geleceğini öğrendik. O zamanlar güvenlik personeli olarak çalışıyordum... Tabi patronu ilk biz karşılıyorduk. Bundan dolayı hepimiz çok tedirgindik. Ters adamdı patron. Kimsenin gözünün yaşına bakmazdı. Kendini hemen kapının önünde buluverirdin. Neyse helikopterle indi. Bütün güvenlik personeli fabrikanın önünde toplandık. Şöyle hepimize bir baktı. Aramızdan bir arkadaşına, "bana bir fıkra anlat. Beğenirsem seni kovmayacağım. Yok beğenmezsem kendine yeni bir iş aramaya başla" dedi. Arkadaşı görmeniz lazım. Ne diyeceğini şaşırırdı. Hepimiz buz kestik. Neyse arkadaş bir fıkra anlattı. Biraz müstehcendi. İçimden kesin kovacak diye düşünüyordum. Ama patron başladı gülmeye. Hepimiz bir ohh! çektik. Şimdi bir müdür, genel müdür, CEO gelip bunu burada Petkim'de yapabilir mi? Bence kesinlikle yapamaz. En azından şimdilik. Neden? Güçlü bir sendikamız var. İşveren çekinir bunu yapmaya (Zeki, 38 yaş).

Yukarıdaki anlatılarında gösterdiği gibi Türkiye'de özel sektöre ait işletmelerde örgütlenmek işverenlerin ve kimi zamanda sendikaların tutumlarından kaynaklı olarak oldukça zordur. Bu örgütsüzlük işçilerin iş güvencesini aşındırmakta ve aynı zamanda onur ve haysiyetlerini de kırmaktadır. Petrol-İş'in varlığı ve mücadelesi burada çalışan işçiler için kendi haysiyet ve onurlarını koruyabilmenin en önemli aracıdır.

Tablo 1, genel olarak incelendiğinde işçilerin sendikal örgütlenmeye dair tutumlarının oldukça olumlu olduğu görülmektedir. İşçilerin %95.2'si sendikaların işçilerin haklarını ve çıkarlarını korumak için gerekli olduğunu ve yine %95'i işçilerin sosyal ve ekonomik taleplerini elde edebilmek için örgütlenmesi gerektiğini düşünüyorlar. İşçiler, işverene karşı ancak kolektif bir mücadele ile haklarını elde edebileceklerinin ve ancak güçlü bir sendikal örgütlülüğün varlığının onları işverenin keyfi uygulamalarına karşı koruyabileceğinin farkındadırlar. Bir işçi bu

konudaki düşüncelerini şu şekilde ifade etmektedir;

İşveren bireysel olarak sana istediğini yapabilir. Ama sendika buna müsaade etmez. Mesela ben tesisatta çalışıyorum. İşveren bana sen AP'ye (*fabrikada bir ünitenin adı*) git dese, gitçem, benim etim ne budum ne, ama sendika hoop! bu adamın işi bu, sen bunu buraya nasıl gönderiyorsun demeli. Benim hakkımı arayabilmeli (Hakan, 42 yaş).

İşçiler arasında sendikal örgütlenmenin gerekliliğine dair bu güçlü tutumun en önemli nedeni Petrol-İş'in mücadeleci bir sendikal geleneğe sahip olmasıdır. Yukarıda da tartışıldığı gibi Petrol-İş, Türk-İş içerisinde en mücadeleci sendikalardan birisidir. Uzun yıllar özelleştirmeye karşı yürütülen mücadeleler, toplu sözleşme dönemlerinde yaşanan işçi mobilizasyonları ve Petrol-İş'in Aliğa yerinde her türlü demokratik hak mücadelesinin içinde yer alması işçilerin örgütlü mücadelenin önemini kavramalarını sağlamıştır. Bir işçinin Petrol-İş'e dair algısı da bu durumu iyi özetliyor;

Buradaki sendika, diğer sendikalara göre biraz daha demokrat. Biraz daha mücadeleci. Bizim A'daki (eski işyeri) sendikayla kıyaslarsam arada çok fark var. O sendikanın dibiydi. Bu da hemen hemen üstü. Türkiye'de zaten sendikacılık Disk, Tes-İş ve Petrol-İş. Diğerleri işleri hep kendi taraflarına yontma gayretindedirler. Sendika işçiden aidatını alıyor, onunla besleniyor ama işçinin hakkını aramaktan çok kendisine nasıl bir avantaj sağlarının peşine düşmüş (Hakan, 42 yaş).

Hakan, şimdiki işinden önce kamuya ait bir işletmede teknisyen olarak çalışmış ve işletmenin özelleştirilmesi ile birlikte 4/C statüsünde bir devlet dairesinde istihdam edilmiş. Petrol-İş'in, özelleştirmeye karşı yürüttüğü mücadeleyi, eski üyesi olduğu sendikayla karşılaştırdığında, Petrol-İş'in çok güçlü bir mücadele yürüttüğünü düşünüyor.

Sendikal örgütlenmenin öneminin genç işçiler tarafından da kabul edilmesi, sendikanın örgütlülük bilincini bu işçilere aktarabildiğinin bir göstergesidir. Sendikalar, emekçi sınıfların yürüttüğü mücadeleleri bir sonraki işçi kuşaklarına aktararak, toplumsal hafıza işlevi görmektedirler. Bunun yanı sıra şunu da belirtmek gerekmektedir ki, sendikal deneyim ve örgütlü mücadelenin önemi genç işçilere hem işçilik hem de örgütlülük deneyimi daha eski olan işçiler tarafından da aktarılmaktadır. İşçiler işyerinde salt metalleri üretmekle kalmayıp, aynı zamanda geçmiş deneyimlerin paylaşılmasını da içeren sosyal ilişkiler geliştirmektedirler.¹¹ Bu durumu bir sendika yöneticisi şu şekilde özetliyor;

¹¹ Alan araştırması sırasında bu durumu çok açık bir biçimde gördüğümü belirtmem gerekmektedir. Genç işçilerle yaptığım görüşmelerin çoğunda, işçilerin çoğu ilk sendikal deneyimlerinin Petrol-İş olduğunu, bugün sendikal mücadelenin içerisinde aktif bir şekilde yer alıyorsa bunun en önemli sebebinin işyerindeki 'abileri' (eski ve ileri yaştaki işçiler) olduğunu belirtiyorlardı.

Dünyaya nereden bakarsan bak. İster sağdan bak, ister soldan bak. Bir işyerindeki gelenek nasılsa onu da miras bırakıyorsun. Sağcı da olsa, solcu da olsa, Kürt'de olsa Türk'de olsa, Alevi de olsa Sünni de olsa ağabeylerinden duymuş sendikacılığı. Burada faaliyet nasıl yürütülür. Ne yapılır. Anlatmışlar. Bizim kuşak arkadaşlarımız bir işletme operatörlüğü, bir mekanik bakım teknisyenliğini öğretirken aynı zamanda bir sendikaya nasıl sahip çıkılması gerektiğini de anlatmışlar. Dolayısıyla yapmadığında, senin gibi dünyaya bakmayan genç işçi dahi, ama eskiden böyle yapılmıyormuş ki, diyor. Dolayısıyla irade dışında bir miras bırakma. Özel bir çaba değil belki de. Bir işçi yaşadığı her şeyi bir bütün olarak anlatıyor. Biz eskiden yemekle ilgili bir problem çıktığında böyle yapıyormuşuz. Bugün yemek çok kötü, bugün niye yapmıyoruz. Dolayısıyla yapmadığında yadırgıyor (İbrahim, 51 yaş, sendika yöneticisi).

Deneyimli işçiler ve sendika tarafından genç işçilere mücadele birikiminin aktarılması, işçilerin sendikal örgütlülük algısını olumlu yönde değiştirmektedir. Türkiye'de 1980 darbesinin sendikal mücadeleye yönelik sert tutumları, özellikle '80 sonrası çalışma hayatına giren işçilerin sendikal mücadele içerisine girmesini engellemiştir. Connerton'un (1989: 2) belirttiği gibi "bugünkü deneyimlerimiz geçmişin bilgisi çerçevesinde belirlenir. Bugünkü dünyamızı geçmişte yaşanmış olaylar ve nesnelere bağlamında deneyimleriz." Türkiye'de de sendikal mücadele yürütenlerin başına gelenler toplumsal hafızamıza kazanmıştır. Örneğin bu konuda bir işçi şu ifadeleri kullanıyor;

Petkim'e siyasi torpille girdim. Amcam çalıştığı işyerinden sendikal faaliyetler yüzünden atılmıştı. Babam bak Petkim'e gidince sendika mendika uğraşmayacaksın. İşine git gel dedi. İlk eylemlerde kameralardan kaçmak için arkadaşlarımla arkasına saklanıyordum. Babam televizyonda beni görür diye korkuyordum. Şimdi memlekete gidince sendikanın işçiler için ne kadar önemli olduğunu anlatıyorum. Bizim oralarda insanlar tarım ve hayvancılıkla geçinirdi. Tarım yok olunca insanlar fabrikalarda işçilik yapmaya başladılar. 5-6 sene içinde birçok mermer fabrikası açıldı. Buralarda çalışan arkadaşlara sendikanın ne kadar önemli olduğunu anlatmaya çalışıyorum. Ama oralarda sendika kurmak çok zor. Biz burada Petkim'de geldiğimizde çok örgütlü bir sendika zaten vardı. Ama oralarda sıfırdan bir sendikal örgütlenme çok zor (Sait, 45 yaş).

Fakat Sait'in anlattısının da gösterdiği gibi güçlü bir sendikal örgütlülük deneyimi, işçiler arasında sınıfsal kültürü ve dayanışma bilincini geliştirerek, devletin uyguladığı baskıcı politikaların sonuçlarını da etkisiz kılabilir.

Kolektif bir mücadelenin kendileri için varoluşsal bir öneme sahip olduğunun bilincinde olan işçilerin, %76.5'i sendikaların dayanışma ve işbirliği sağlayan demokratik kurumlar olduğu fikrine katılıyorlar (Tablo 1). Bir işçi

'Novamed grevi'¹² üzerinden sendikaların sınıfsal dayanışmada önemli rolünü şu şekilde açıklıyor;

Mersin taraflarında bir direniş olmuştur. Daha çok kadın işçilerin çalıştığı Novamed'de. Okuduğum kadarıyla orda istekleri ücret değildi. Çalışma şartlarının iyileştirilmesi. Hem iş yerinde, hem iş dışında, çok büyük baskılar yaşıyorlardı işçiler. 400 küsur gün sürdü mücadele. Bu ne demek. Sen o sırada para kazanamıyorsun. Evine ekmek götürüremiyorsun. En son bildiğim kadarıyla Petrol-İş, bunu uluslararası bağlamda çözdü. Nasıl çözdü? O işletmenin sahip olduğu başka yerlerde de baskı yapmaya başladı. Bir nevi küresel mücadele ile bunu çözdü (Önder, 33 yaş).

Sendikal mücadelenin sınıf dayanışması açısından önemli olduğunu düşünen işçiler, Türkiye sendikal hareketine yönelik olumlu tutumlara sahip değiller. İşçilerin sadece %38.5'i Türkiye'de sendikaların işçilerin haklarını koruyup geliştirebildiklerini düşünüyorlar. İşçilerin Türkiye sendikal hareketine duydukları bu güvensizlik diğer araştırmalarla da paralellik arz etmektedir. Örneğin, Urhan ve Selamoğlu'nun (2008) Kocaeli'de gerçekleştirdikleri alan araştırmasında işçilerin sadece %8.9'u, Uçkan ve Kağnıcıoğlu'nun (2009) Eskişehir'de gerçekleştirdikleri araştırmada işçilerin %26.5'i Türkiye'de sendikaların işçilerin haklarını koruyup geliştirdiklerini düşünmektedirler.

İşçilerin sendikalara karşı bu güvencesizliğinin en önemli nedeni, sendikaların bürokratik yapılarıdır. Örgütler bürokratikleştikçe üyelerin karar mekanizmalarına erişmesi oldukça zorlaşmaktadır. Sendikaların bürokratikleşmesi lider kadroları geniş yetkilerle donatarak, karar mekanizmalarına üyelerin katılımını asgariye indirmektedir. Sendika üyelerinin çoğu edilgen bir konumdadırlar ve çıkarlarının temsiliyi yönetime devretmişlerdir. Bu süreç, çalışanlarda iyi temsil edilmedikleri algısının oluşmasına neden olmakta ve bir 'temsiliyet krizine' yol açmaktadır (Mückenberger, *vd.* 2001). Sendikaların bürokratikleşmesi işçiler arasında sendikal sadakat, bilinç ve dayanışma duygusunun zedelenmesine neden olmaktadır (Urhan, 2005: 96). Bir işçi Türkiye'deki sendikaların bürokratik yapısını eleştirerek şu tespitlerde bulunuyor;

Bence Türkiye'de ve dünyada sendikal hareket geriye gidiyor. Bence sendikaların iç işleyişleri sorgulanmalıdır. Tüzükleri yeniden gözden geçirilmelidir. Delege seçimleri ve yapısı. Bizim sendikada olmasa bile birçok sendikada temsilciler bile atamayla belirleniyor. Böyle sendikalarla nasıl mücadele edeceksin ki. Bunlar tabiri caizse sarı sendika bence. Bu neden böyle oluyor. Müthiş bir rant var sendikalarda. Oradaki profesyonellerin ücretleri, yaşamları bence sorgulanmalı. Profesyonel sendikacı benim ne

¹² Çalışanların çoğunun kadın olduğu Novamed, Antalya Serbest Ticaret Bölgesi'nde faaliyet göstermektedir. 26 Eylül 2006'da başlayan grev tam 448 gün sürmüştür. Türkiye'nin dört bir yanından kadınlar örgütlenerek Novamed İşçileriyle Dayanışma Platformu kurmuşlar ve grevdeki işçileri desteklemişlerdir.

koşullarda çalıştığını unutmuş. Sonra geliyorlar toplu sözleşme sonraları, onlarda işveren ağzıyla, zaten dünyanın hali belli, global bir dünya gibi laflar ediyorlar (Ali, 34 yaş).

Bu konuda yine bir başka işçi şunları dile getiriyor;

Bugün odalara, derneklere, sendikalara bakın. 40 yıldır başkan olanlar var. Kırk yıldır değişmemiş adam. Adama soruyorlar senin mesleğin ne? Adam ben odalar birliği başkanım diyor ya da sendika başkanım diyor. 40 yıl! Bu adamlar meslek edinmişler. Ama insanlar kral çıplak demekten korkuyorlar. Dijenlerinde bir yerlere gelmesini engelliyorlar (Zeki, 38 yaş).

Sendikaların bürokratik/merkeziyetçi yapısından kaynaklanan güçlü liderlik anlayışı Türkiye’de kimi sendikalar için ‘*ömür boyu genel başkanlık*’ türü bir anlayışın oluşmasına neden olmuştur. Türkiye sendikal hareketinde yöneticilik görevi bittikten sonra eski görev yerine dönen sendikacı sayısı oldukça sınırlıdır. Sendika yöneticiliği yapmış bir kişinin eski görev yerine dönmesi hem kendisi hem de çevresi tarafından bir ‘*itibar kaybı*’ olarak algılanmaktadır (Lordoğlu, 2004). Türkiye’de sendikaların bu bürokratik işleyişi işçilerin, sendikal mücadeleye yabancılaşmasına yol açan faktörlerin başında gelmektedir.

Fakat araştırmaya katılan işçilerin, Petrol-İş’i, Türkiye sendikal hareketinden daha farklı bir noktada değerlendirdiklerini belirtmek gerekmektedir. İşçilerin %67.9’u Petrol-İş’in üyelerinin çıkarlarının koruduğunu ve geliştirdiğini düşünmektedir. Bu durumun öne çıkan iki önemli sebebi vardır: Birincisi, Petrol-İş’in mücadeleci sendikal geleneği ve ikincisi; iyi işleyen bir sendikal demokrasinin varlığıdır. Örneğin bir işçi Petrol-İş’e dair şunları ifade ediyor;

Petrol-İş’i diğer sendikalardan üstün görüyorum. Her konuda duyarlı. Diğer sendikalarda herkes kendi koltuğunu koruma peşinde (Mehmet, 39 yaş).

Yukarıda da belirttiğim gibi özellikle özelleştirmeye karşı yürütülen uzun mücadele –her ne kadar bu mücadele kaybedilmiş olsa da- işçilerin sendikalarına güvenmelerinin ardındaki en önemli etkidir.¹³ Daha önce başka kamu işletmelerinde çalışan ve bu işletmelerin özelleştirilmesi ile birlikte 4/C kadrosunda kimi devlet dairelerinde istihdam edilen işçiler Petrol-İş’in özelleştirme karşısı mücadelesini çok değerli bulmaktadırlar. Benzer deneyimleri yaşayan iki işçi Petrol-İş’in özelleştirme karşısı mücadelesini şu şekilde anlatıyorlar;

¹³ Türkiye sendikal hareketi incelendiğinde özelleştirmeye karşı net bir tavrın olmadığı görülmektedir. Örneğin Türk-İş, stratejik olmayan kimi devlet teşekküllerinin demokratik bir kamusal tartışmadan sonra özelleştirilebileceğini, Hak-İş, özelleştirmeye karşı çıkmanın ekonomi için kötü sonuçlar doğurabileceğini düşünmektedir. Sadece Disk, özelleştirmeye tam anlamıyla karşı bir pozisyonadadır. Türk-İş’e bağlı olmasına rağmen Petrol-İş, 1980’li yıllardan itibaren özelleştirmenin işçi haklarına yönelik neo-liberal bir saldırı olduğu gerçeğini sürekli ifade etmiştir (Taşçı, 2008).

Burada sendika özelleştirmeye karşı çok iyi bir mücadele yürüttü. Çoğu arkadaş mücadelenin önemini anlamıştı, ama bazıları eylemlere gelmiyordu bile. Onlara mücadelenin önemini anlatmaya çalıştık. Bakın biz mücadele etmedik, her şeyimizi kaybettik. Mücadele etmezsek mahvoluruz dedik. Sendikada bir yere kadar bence. İşçi sahip çıkmazsa sendikaya, sendika hiçbir şey yapamaz. Neyse özelleştirmeden sonra çok hak kaybına uğramadık. İyi mücadele ettik. Ama herkesin bunu anladığını da düşünmüyorum (Sedat, 38 yaş).

Burada çok güzel bir özelleştirme yaşandı. İşçi hakları açısından düşündüğüm zaman Türkiye'deki en iyi özelleştirmedir. Hiç kimse bir şey kaybetmedi. Ben devlete ne haklara sahipsem, şimdi aynı haklara sahibim. Hiçbir şey kaybetmedim. Birçok yerde işverenler sözleşme kitabını resmen attılar. Aynıısını A'da (eski işyerinin adı) yaptılar. Sabah gittik, yürüyüş yaptık. Çalışmayacağız dedik. Bağırдық, çağırдық... Öğle yemeğini yedik. Sendika topladı bizi. "Arkadaşlar adam işyerini almış. Ben işverenle oturdum konuştum. Eski işçilere 1100 lira yeni işçilere 800 lira teklif ediyorlar. Çalışabilirsiniz ya da 4/C'ye geçebilirsiniz. Bu sizin tercihiniz." Sabahki tavrı, öğleden sonraki tavrı. Ben şunu anladım güçlü bir sendikan varsa özelleştirmeden zarar görmezsin. Biz orada çok iyi mücadele edemedik. Mücadele etmenin önemini burada anladım ben. Belki özelleştirmeyi engelleyemedik ama haklarımızı da kaybetmedik (Hakan, 42 yaş).

Özelleştirmeye karşı yürütülen uzun soluklu mücadelenin yanı sıra görece iyi işleyen bir sendikal demokrasinin varlığı da işçilerin sendikaya güvenlerini artıran bir diğer unsurdur.¹⁴ İyi işleyen bir sendikal demokrasi, üyelerin sendikal karar alma mekanizmalarını katılımını artırmakta ve işçilerde bir aidiyet duygusunu geliştirerek üyelerinin sendikaya yabancılaşmasını önlemektedir. Demirdizen ve Lordoğlu (2013) sendikal demokrasiyi, işçilerin seçimlerde oy kullanması, karar mekanizmalarına katılabilmesi ve gerekli gördüğünde yöneticilerini değiştirebilme kabiliyeti olarak tanımlamaktadır. Üyelerin sendikal faaliyetlere katılımını iki düzeyde incelenebilir. Birincisi, aktif katılım olarak değerlendirilen, işçilerin seçilmiş bir sendika yöneticisi olması, işyeri temsilcisi olması, seçim çalışmalarına ve örgütlenme faaliyetlerine katılmasını içerir. İkincisi, seçimlerde oy verme ve sendikal toplantılara katılma gibi biçimleri içeren daha düşük bir katılımdır (Kuruvilla, *vd.* 1993: 505). Araştırmanın gerçekleştirildiği dönem Petrol-İş Aliğa Şubesi, Eylül ayında gerçekleştirilecek şube başkanlığı seçimlerine hazırlanmaktaydı. Mevcut şube yönetimi iki ayrı liste ile başkanlık seçimine giriyordu. Bunun dışında farklı gruplarda mevcuttu. Her grup fabrikada, sendika şube binasında toplantılar düzenleyerek üyelere kendi sendikal anlayışlarını anlatmaya çalışıyordu. Araştırma

¹⁴ Bu çalışmada Petrol-İş Aliğa Şubesi deneyimi tartışılmaktadır. Dolayısıyla bu verilerin diğer şube deneyimlerine genellenmesi çok doğru olmayacaktır.

sürecinde bu gruplar arasında her hangi bir çatışmanın meydana gelmemesi, her grubun birbirine saygılı ve ölçülü davranması, oldukça gelişkin bir sendikal demokrasi anlayışı olarak değerlendirilebilir. Zira, Türkiye’de bir çok sendikada işçiler kendi temsilcilerini dahi kendileri seçmemektedirler.

Araştırmaya katılan işçiler sendika temsilcisine, şube yönetimine ve şube başkanına ihtiyaç hissettikleri her an ulaşabildiklerini belirtiyorlar. Alan araştırması sırasındaki gözlemlerim de bunu doğrulamaktadır. Fabrikaya beş kilometre mesafedeki ilçe merkezindeki sendika şubesine işçiler istedikleri zaman gelebilmektedirler. Şube binasının altı aynı zamanda lokal olarak kullanılmaktadır. Bu lokal, işçiler ve sendika yöneticilerinin gündelik hayatlarında önemli bir yere sahiptir. Bunun yanı sıra, fabrikada bulunan sendika temsilciliğinde her gün bir temsilci nöbetçi olarak kalmakta ve Cuma günleri tüm temsilcilerin katılımıyla nöbet tutulmaktadır. İşçiler her hangi bir konuda –amirleriyle yaşadıkları her hangi bir sorunda- temsilciliği arayarak sorunlarını bildirebilmektedirler. Bu pratikler işçilerde sendikal bilinç, dayanışma, güven ve sadakati geliştirmekle birlikte sendikal demokrasinin de inşasını mümkün kılmaktadır.

Fakat yine de genç ve özelleştirmeden sonra işe giren işçilerin sendikaya yönelik tutumlarının daha olumsuz olduğu belirtilmelidir. 44-53 yaş ve 34-43 yaş arası işçilerin %75’i sendikanın, üyelerinin hakkını koruduğunu ve geliştirebildiğini düşünürken bu oran 23-33 yaş arası işçiler arasında %58.5’e gerilemektedir. Aynı şekilde özelleştirme sonrası işe giren işçilerde sendikaya güven özelleştirme öncesi işe başlayanlar ile karşılaştırıldığında daha düşüktür. Özelleştirme öncesi işe giren işçilerin %76.2’si Petrol-İş’in üyelerinin haklarını koruyup, geliştirebildiğini düşünürken, bu oran özelleştirme sonrası işe giren işçilerde %56.4’e gerilemektedir (Tablo 2).

Tablo 2. Üyesi olduğum sendika işçilerin haklarını koruyup geliştirebilmektedir. (%)

Özellikler	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
Yaş					
23-33	13,3	45,2	32,6	7,4	1,5
34-43	34,6	40,4	13,50	9,6	1,9
44-53	29,7	45,3	15,6	6,2	3,1
İşe Girişi					
1982-2007	29,8	46,4	14,4	6,1	3,3
2008-2013	15	41,4	33,8	9	0,8

Bununla birlikte, işçilerin sendikanın yürüttüğü faaliyetlerden memnuniyetleri çok da yüksek değildir. İşçilerin %48.3'ü sendikalarının yürüttüğü faaliyetlerden memnun olduklarını, %21.3'ü memnun olmadıklarını ve %30.5'i ise kararsız olduklarını ifade etmektedirler (Tablo 1). Özelleştirme sonrası işe giren ve genç işçilerin sendikanın yürüttüğü faaliyetlerden memnuniyetleri daha düşüktür. 23-33 yaş arası genç işçilerin %37.7'si, 34-43 yaş arası işçilerin %46.2'si ve 44-53 yaş arası işçilerin %60.2'si sendikanın faaliyetlerinden memnun olduklarını ifade ediyorlar. Bunun yanı sıra, özelleştirme öncesi işe giren işçilerin %56.9'u, özelleştirme sonrası işe giren işçilerin ise %36.1'i sendikanın yürüttüğü faaliyetlerden memnun olduklarını ifade ediyorlar (Tablo 3).

Tablo 3. Örgütlü bulunduğum sendikanın yürüttüğü faaliyetlerden memnunum. (%)

Özellikler	Kesinlikle			Kesinlikle	
	Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Katılmıyorum
Yaş					
23-33	8,1	29,6	40	17,8	4,4
34-43	21,2	25	30,8	17,3	5,8
44-53	21,1	39,1	20,3	14,1	5,5
İşe Giriş					
1982-2007	19,3	37,6	23,2	14,4	5,5
2008-2013	10,5	25,6	40,6	18,8	4,5

Genç işçilerin ve özelleştirme sonrası işe giren işçilerin memnuniyetsizliklerinin öne çıkan üç önemli sebebi vardır: Birincisi, 2006 ve sonrası işe giren işçilerin maaşlarının düşük olması ve sendikanın bu sorunu tam anlamıyla çözmemesi; ikincisi, son toplu sözleşmenin imzalanma biçimi ve sonuncusu sendika yönetiminin siyasal eğilim ve tutumları.

İşveren, toplu sözleşme maddesindeki 'işveren işe yeni giren işçinin ücretini belirleme hakkına sahiptir' ilkesinden hareketle 2006'da ve sonrasında işe giren yeni işçilerin ücretlerini (asgari ücretin 1.5 katı) oldukça düşük tutmuştur. Bu madde toplu sözleşmelerde yer almasına rağmen o döneme kadar işveren tarafından hiç uygulanmamıştır. 2006 yılında gerçekleştirilen bu uygulamayı fabrikanın özelleştirilmesini daha cazip hale getirmek için işçi maliyetlerini minimize etme çabası ve aynı zamanda Petrol-İş'in örgütlü mücadelesini zayıflatmaya yönelik bir uygulama olarak değerlendirmek gerekmektedir. Bu konuda bir işçi şunları söylemektedir;

2006 Şubat ayında ilk defa Petkim'de kamu da düşük ücret politikası uygulandı. Bu daha sonra diğer işletmelerde de uygulansa, en çok Petrol-İş Sendikasının örgütlü olduğu yerlerde uygulandı TPAO, BOTAŞ, ETİBOR, PETKİM. Sanki operasyon şeydi, Türkiye'nin en güçlü sendikası Petrol-İş, bunun en güçlü olduğu yer Petkim. Hani kalbinden vurmak (Rıza, 34 yaş).

Neo-liberal politikaların her hangi bir toplumsal muhalefetle karşılaşmadan uygulanabilmesi emekçi sınıfların örgütlü mücadelesini zayıflatmak ve hatta tamamen ortadan kaldırmak ile mümkündür. Lebowitz'in (2003: 184) de belirttiği gibi sermayenin gücü, büyük oranda işçileri bölerek ve birbirleri ile rekabete sokarak, işçi sınıfı arasındaki farklılıkları çatışmaya dönüştürebilmesinden kaynaklanmaktadır. Sonuçta, sınıf mücadelesinin en önemli süreci işçileri birleştirmek ve aralarındaki farklılıkları azaltmak için verilen mücadelelerden oluşmaktadır. İşverenin uyguladığı bu stratejinin kısmen başarılı olduğunu kabul etmekle birlikte, genç işçilerin sendikal örgütlenmeye salt ekonomik motivasyonlarla bağlı olduklarını ileri sürmenin haksızlık olacağı kanaatindeyim. Genç işçilerin ücret makasına yönelik tepkileri ekonomik kaygıların göstergesi olduğu kadar, bir 'haysiyet' ve 'öz-saygı' talebinin de göstergesidir. Zira görüşmeler sırasında birçok işçi aynı işi yaptıkları halde ücretlerinin düşük olmasının adaletsiz bir uygulama olduğunu belirtmişlerdir.

İşverenin, işçileri bölerek yönetme stratejilerine karşılık sendika, 2011 yılında imzalanan toplu sözleşmede önemli kazanımlar elde etmiştir. 2011 sözleşmesi sürecinde yürütülen kararlı mücadele işçiler arasındaki ücret makasının daralmasını -%20 bir farka gerilemesini- sağlayabilmiştir. 2007'de işe giren bir işçi 2011 yılında imzalanan toplu sözleşme sürecindeki mücadeleyi şu şekilde anlatmaktadır;

2011'de abiler (yaşlı işçiler) bizim isteklerimizi desteklediler. Hiç ihtiyaçları yoktu ama yine de desteklediler. Birilerine güvenmek zorundasın. Bir ekipsen, anca beraber kanca beraber. Elbette arada birkaç tane çürük elma çıkıyor. Çözülüyor adam. Ama abilerin desteği olmasa kazanamazdık (Sedat, 38 yaş).

O dönemde sendika yönetiminde bulunan bir işçi de 2011 toplu sözleşmesinin genç ve yaşlı işçiler arasında oluşturduğu dayanışmayı şu şekilde ifade ediyor;

2011 sözleşmesi bizim için önemli bir dönümdü. 2006 yılında işe alınan genç işçiler ile yaşlı işçiler arasında ücret farkları çok yüksekti. Genç işçiler ücretlerinin yükseltilmesini talep ediyorlardı. Ama sendika sözleşmenin tıkanıdığı dönemde eylem kararı alma konusunda tedirgindi. Çünkü bir tarafta genç işçiler, diğer tarafta emekliliği gelmiş yaşlı işçiler. Neyse ki korktuğumuz olmadı. Genç işçiler eylemlere çok etkin bir şekilde katıldılar. Emekliliği gelmesine rağmen yaşlı işçilerde eylemlerde en ön saftaydılar. Gençler bu sözleşmede büyük bir zam aldılar. Benim hatırladığım kadarıyla Petkim tarihinde ilk defa bir şube başkanını havaya kaldırdılar. Hep havuzlara atılırdı. Ama bu sözleşmenin en önemli kazanımı maddi değildi. Eskilerle yenilerin bir arada eylem yapmasıydı. Biz o dönem sendika eğitim uzmanını çağırdık. Geldi bize sendika nedir, eylem nedir onları anlattı. Ama işin güzelliği eylemin içinde gençler yaşayarak öğrendiler. Bence aşı tuttu. Gençler beraber hareket edersek bir şeyleri başarabiliriz, hakkımızı alabiliriz diye düşünmeye başladılar. Ama kazanamasydık sendikaya olan inanç azalacaktı. Sendikada önemli değilmiş diye düşüneceklerdi. Bundan sonra sınıf bilincini aşlamaya geçmeliyiz. Tamam, para konusunu beraber olunca alıyoruz eyvallah da. Sınıf bilinci olmayan işçi para konusu dışındaki konularda bir araya gelmez. Yarın başka konularda bir araya gelmemiz gerekecek. O zaman ne yapacağız. Bunun için biz eylül ayında tüm üyelerimizi eğitime aldık. Bu eylemliliğin, bu birlikteliğin devamını sağlamalıyız (Abdullah, 51 yaş).

Dolayısıyla 2011 toplu sözleşmesi sürecinde gerçekleşen dayanışma işveren, işçileri bölme konusundaki çabalarını bir nebze de olsa boşa çıkarmıştır. Bu sözleşmede kazanılan başarı işçilerde bir sonraki (2013) toplu sözleşmede maaş farklarının tamamen ortadan kaldırılabilceğine dair bir algının gelişmesine yol açmıştır. Fakat 2013 toplu sözleşmesi işçilerin beklediği gerçekleşmemiş ve ücret farkları kapanmamıştır. Bu elbette ki genç işçiler arasında sendikaya olan güvenin sarsılmasına neden olmuştur.

Fakat genç işçiler aynı zamanda sözleşmenin imzalanma sürecinde kendilerine her hangi bir bilgi verilmemesi ve fikirlerinin sorulmamasına da tepki göstermektedirler. Bu konuda bir işçi şunları dile getirmektedir;

Benim değil herkesin olmazsa olmazları var. Örneğin, teknik öğretmenler, ücret farkları (eski ve yeni işçiler arasındaki ücret farklarına gönderme yapıyor). Birçok idari şeyler var... Bu konuların hiçbirine dokunmadan garip bir imzalamaya (2013 toplu sözleşmesine gönderme). Ertesi gün (toplular sözleşmenin imzalanmasından sonraki gün) yemekhanede toplandık. Genel Sekreter geldi. Bir açıklama yaptı. Ona 'şimdi yaptığınız gibi daha önce de insanları toplayabilirdiniz' dedik. Petkim'de iletişim sağlamak yarım saat.

Yöneticileri ben seçiyorum. Beni dinlemek zorundalar. Ama ne oldu? Türkiye'deki klasik uygulamalara benzedi. Onlar söyledi. Biz kabul etmek zorunda kaldık. Bizim kızgınlığımız, sitemimiz buna. Biz 2011 toplu sözleşmesinde mücadele eden aynı insanlarız. En sevmeyen insanlar bile teşekkür ettiler. Ama şimdi! Bize bilgi vermek zorundalar mı? Sendikacı olmadığım için bunu söylemek bana kolay geliyor. Ama bir üye olarak, bazı şeyleri bilmek zorundayım (Ali, 34 yaş).

Tabii bu konuda söylenmesi gereken bir başka husus ise genç işçilerin sendika yönetim kademelerindeki varlıklarının oldukça sınırlı olduğudur. Alan araştırmasını yürüttüğüm dönemde şube yönetiminde 2006 sonrası işe giren bir işyeri temsilcisi dışında genç bir işçi yoktu. Sendika yöneticileri ve eskiden sendikal faaliyetlerde görev almış işçiler, genç işçilerin sendika yönetiminde yeterince yer alamamalarını genç işçilerin sendikal mücadeleye olan ilgisizliği ile açıklamaktadırlar. Örneğin eskiden sendika yönetiminde bulunmuş bir işçi bu konuda şunları dile getiriyor;

2006'dan ve özelleştirmeden sonra işe alınan kişilerin de değiştiğini düşünüyorum. Hayata çok farklı bir pencereden bakıyor onlar. Bazıları korkuyor. Korkması aslında son derece doğal. Ama örgütün genel merkezi sizin yaptıklarınızı desteklerse siz ondan güç alırsınız. Örgütünüz ne kadar güçlüyse, o denli kendinize güveniniz olur (Vedat, 47 yaş).

Sendika yöneticilerinin yaptığı tespitte bir haklılık payı olduğunu kabul etmekle beraber, genç kuşak işçilerin sendikal deneyimlerinin çok sınırlı hatta hiç olmadığı gerçeğini de unutmamak gerektiğini düşünüyorum. Yukarıda da belirttiğimiz gibi birçok işçi için Petrol-İş ilk sendikal örgütlenme deneyimidir. Bu durumu genç bir işçinin anlatısı oldukça çarpıcı bir şekilde ortaya koyuyor;

Bizim memlekette hiç sendika yok. Aslında fabrika bile yok. Ben 28 yaşındayım. Memlekette hiçbir gösteri görmedim. Bu gösterileri sadece televizyonda gördüm. Bu göstericilerin terörist olduğunu düşünürdük hep. Ama hakkımı savunmak için bende eyleme katıldım Petkim'de. Şimdi ben terörist miyim? (Altan, 28 yaş).

Genç işçilerin sendikanın faaliyetlerinden memnuniyetsizliğin bir diğer nedeni ise, sendika yönetiminin siyasal eğilimleri ve bu eğilimler doğrultusunda siyasal faaliyetlerde bulunmalarıdır. Alan araştırması 2013 yılında 'Gezi Parkı Eylemleri'nin¹⁵ sürmekte olduğu bir konjonktürde gerçekleştirilmiştir. İşçiler, bu

¹⁵ İstanbul, Taksim'de bulunan Gezi Parkı'na, "Topçu Kışlası'nın yeniden inşa edilmesine yönelik protestolardır. Eylemler, 27 Mayıs 2013'te Parka iş makinelerinin girmesi ve bunun sosyal medyadan duyulması ile bir grup aktivistin bu çalışmaları durdurmaya çalışması ve polis onlara yönelik sert müdahaleleriyle başlamıştır. İktidarın protestoculara yönelik sert açıklamaları ve müdahaleleri tüm yurt çapında tepkilere neden olmuş ve protestolar hükümet karşıtı eylemlere dönüşmüştür. Bunun üzerine polis Gezi Parkı'ndan çekilmiş ve

tarihsel sürecin etkisinde sendikal mücadelenin, diğer toplumsal sorunlar ve mücadelelerle olan ilişkilerini tartışmaktaydılar. İşçilerin önemli bir kısmı (%61.3) sendikaları toplumsal sorunlara çözüm bulabilecek kurumlar olarak değerlendirmektedirler (Tablo 1). Özelleştirme öncesi işe giren ve ileri yaştaki işçiler bunların yanı sıra sendikal eğitim almış işçiler, sendikal mücadeleyi daha geniş toplumsal ilişkiler çerçevesinde değerlendirirken, diğer işçiler, sendikal mücadeleyi daha çok işyeri merkezli, üyelerinin ekonomik ve sosyal hakları çerçevesinde yürütülen faaliyetler bütünü olarak görmektedirler. Bu işçiler, sendikaların daha geniş siyasal ve sosyal sorunlarla ilişkisinin sınırlı olması gerektiğini düşünmektedirler.

Özelleştirme öncesi işe giren işçilerin %69'u sendikaların toplumsal sorunlara çözüm bulabileceği fikrine katılırken, bu oran özelleştirme sonrası işe giren işçilerde %50.4'e gerilemektedir. 23-33 yaş arası işçilerin %49.7'si, 34-43 yaş arası işçilerin %63.5'i ve 44-53 yaş arası işçilerin ise %72.7'si sendikaların toplumsal sorunlara çözüm bulabileceğini düşünmektedir (Tablo 4). Bu verilerinde gösterdiği gibi daha ileri yaştaki işçiler sendikal mücadeleyi daha geniş bir perspektifle değerlendirmekte ve sendikaların diğer toplumsal sorunlara duyarsız kalmaması gerektiğini düşünmektedirler.

protestocular Parkta kamp kurmuşlardır. 15 Haziran akşamında polis parka müdahale etmiş ve park boşaltılmıştır. Bunun üzerine protestocular çeşitli illerde parklarda formlar düzenlemeye başlamışlardır. Tüm bu eylemler sırasında 8 sivil ve 2 güvenlik görevlisi hayatını kaybetmiştir.

Tablo 4. Sendikalar toplumsal sorunlara çözüm bulabilecek kurumlardır.

Özellikler	Kesinlikle			Kesinlikle	
	Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Katılmıyorum
Sendikal Eğitim					
Evet	40,7	41,7	7,4	6,5	3,7
Hayır	15	35,3	29	16,4	4,3
İşe Giriş Tarihi					
1982-2007	26,5	42,5	15,5	10,5	5
2008-2013	20,3	30,1	30,1	16,5	3
Yaş					
23-33	17,8	31,9	29,6	16,3	4,4
34-43	25	38,5	21,2	11,5	3,8
44-53	29,7	43	13,3	10,2	3,9

Yukarıda da belirttiğim gibi işçiler, sendikal mücadele ve diğer toplumsal mücadeleler arasındaki ilişkiyi Gezi Parkı Eylemleri çerçevesinde tartışmaktaydılar. Sendika yönetimi, Gezi Parkı Eylemleri çerçevesinde Aliğa'da gerçekleştirilen eylemlere destek oldukları için milliyetçi/muhafazakar eğilime sahip genç işçiler tarafından eleştirilmekteydiler. Bu minvalde sendika ve politik mücadele ilişkisini tartışan bir işçi şunları söylemekteydi;

Bence sendikalar üyelerinin haklarını savunmalılar sadece. Siyasete bulaşmamalılar. Bizim başkanımız Gezi Parkı Eylemleri'nde Aliğa'da yapılan toplantılarda en öndeydi. Sendikalar hükümeti devirmek için mi varlar? Geçenlerde BDP Milletvekillerinin katıldığı bir toplantıda gördük bizim başkanı. Her yerde videoları var. Ben demiyorum ki katılmasın. Ama sendika başkanı olarak değil, kişisel katılsın. O beni ilgilendirmez. Sendika solcuların elinde burada. Sendika şubesine gittin mi hocam hiç; Che'nin fotoğrafları, Lenin'in fotoğrafları. Tamam onlarda olsun ama bir Hz. Mevla'nın bir sözü niye yok duvarlarda. Ben bunu anlayamıyorum. Burada sendika solcuların elinde. Kendi siyasi görüşleri için kullanıyorlar sendikayı. Bence bu böyle olmamalı. İşçiyi solcu-sağcı diye kimse bölmemeli. Geçenlerde bir mescit istedik sendikadan. Hiç orali olmadılar. Koskocaman sendikasının. Benim yevmiyemin 4/3'ünü alıyorsun. Ramazanda bir iftar vermek çok mu zor? Niye yapmıyorlar bunu, çünkü siyasi görüşlerine ters. İşte ben bunlara kızıyorum (Serdar, 28 yaş).

Bir başka genç işçi de benzer ifadeleri kullanarak sendikadan beklentilerini şu şekilde açıklıyor;

Benim sendikadan beklentilerim, işçinin memurun haklarını savunmaları. Ama ben burada şunu gördüm; herkes sendikayı kendi siyasi faaliyetleri için kullanıyor. Burada da hep solcular yönetmiş sendikayı. Hep kendi çıkarlarına kullanılmış... Siyasetle ilgilenmez bence sendikalar. Mesela bak memur sendikalarına hepsi siyaset yüzünden bölünmüş, hiçbirinin memurların haklarıyla ilgilendiği yok bence. Hepsi kendi çıkarının peşinde (Yavuz, 34 yaş).

Serdar'ın ve Yavuz'un anlatılarından da görüldüğü gibi onlar için sendika siyasetten uzak durarak salt üyelerinin hakları için mücadele etmesi gereken bir örgüttür.

Özellikle genç işçilerin sendikal mücadeleyi daha geniş bir politik ve toplumsal mücadeleler alanından ayırılmaları neo-liberal politikaların ve Türkiye özelinde 12 Eylül askeri darbesinin doğrudan sonucudur. Yukarıda da tartışıldığı gibi neo-liberal politikalar sonucunda sendikallaşma oranları tüm dünyada gerilemiştir. Dolayısıyla emekçi sınıfların örgütsel kapasitesi oldukça düşmüştür. Bununla birlikte, 12 Eylül Askeri darbesi sendikal faaliyetleri yasaklamıştır. Sendikalar yeniden faaliyet göstermeye başladıklarında ise her türlü politik hak arama mücadeleleri engellenmiş, faaliyet alanı sadece üyelerinin ekonomik çıkarları

ile sınırlandırılmıştır. Otoriterlik dozunun oldukça yüksek olduğu böyle bir toplumsal ortamda sendikalarda üyelerine hak mücadelesinin ekonomik, politik ve toplumsal ayaklarının birlikte inşa edilmesi gerektiği gerçeğini anlatmakta –niyetleri oldukları zaman dahi- oldukça zorlanmışlardır (Uçkan, 2009). Dolayısıyla, neo-liberal politikalar ve 12 Eylül Darbesi sendikaları politika alanın dışına itmiştir demek çok da abartı olmayacaktır. Fakat paradoksal bir biçimde, sendikasızlaşma olgusu artar ve sendikalar de-politize edilirken, siyasi partilerin sendikalarda etkin bir güç olma mücadelesi devam etmektedir. Özellikle iktidara yakın sendika ve konfederasyonların önü açılmakta ve bu sendikaların üye sayıları artmaktadır.¹⁶ Bunun en önemli nedeni, Türkiye’de güçlü ve bağımsız bir sendikal geleneğinin yokluğudur (Lordoğlu, 2003).

Araştırma sırasında öne çıkan önemli bir bulgu sendikal eğitimin, işçilerin sendikal mücadeleyi daha geniş bir perspektiften kavramalarına imkan sağladığıdır. Roth’un (2007) da belirttiği gibi sendikal eğitim programlarına katılan işçiler, işçi/işveren ilişkilerini bir sömürü ilişkisi olarak değerlendirmeye daha yatkın oldukları gibi, işçilerin haklarını kazanabilmek için işverene karşı ortak bir mücadele yürütülmesi gerektiği fikrini daha çok benimsemektedirler. Fakat yine de belirtmek gerekmektedir ki sendikaların siyasal eğilimleri bu eğitim programlarının içeriğinin belirlenmesinde oldukça etkilidir. Kendi misyonunu “sömürüyü ortadan kaldırmak ve yok etmek” olarak tanımlayan Petrol-İş sendikal eğitim programlarını da bu ilke çerçevesinde hazırlanmaktadır.¹⁷

¹⁶ Örneğin AKP Hükümetine yakınlığıyla bilinen Memur-Sen Konfederasyonu’nun 2002 yılındaki üye sayısı 41 bin 871’iken, 2014 yılına gelindiğinde 762 bin 850’ye yükselmiştir (Resmi Gazete, Sayı: 29050). Benzer bir tabloyu bu derece net olmamakla birlikte işçi sendikalarında da görmek mümkündür. Ocak 2013 ile Şubat 2015 arasında brüt sendikal işçi sayısı 297 bin artış gösterirken, Hak-İş, 133 bin yeni üye kazanarak, üye sayısını 296 bine yükseltmiştir. Bu artışın çok önemli bir kısmı belediyelerde ve finans sektöründe gerçekleşmiştir. Aynı dönem içinde Türk-İş’in üye sayısı yüzde 16 artarken, Hak-İş’in üye sayısı yüzde 82 artmış, Disk ise sadece 21 bin yeni üye kazanabilmiştir (Çelik, 2015).

¹⁷ Petrol-İş’in, 1986 tarihli 19. Genel Kurul Çalışma Raporu’nda eğitim anlayışına dair şu ifadeler bulunmaktadır: “Sınıf bilinci pratikte kendiliğinden oluşmaz. Sınıf bilinci öğrenilir, öğretilir. İşte bu nedenle Petrol-İş sendikal mücadelede, işçinin mücadele gücünü geliştirmek için daha başından beri eğitime büyük önem vermiştir... Petrol-İş’in anladığı eğitim anlayışı bu düzenin anladığı eğitim anlayışı değildir. Petrol-İş’in eğitim anlayışı bu düzenin değiştirilmesi doğrultusunda olan bir eğitim anlayışıdır. Petrol-İş’in eğitim anlayışı, işçi sınıfı ve katmanlarının, insan onuruna yaraşır bir yaşam düzenine kavuşması doğrultusunda olan bir eğitimidir” (Petrol-İş, 2000: 356). 1997 yılında gerçekleştirilen merkez Genel Kurulu Raporu’nda sendikal eğitim, işçi sınıfı bilinci ve sınıf mücadelesi arasındaki ilişki daha geniş bir perspektifle ele alınmıştır: “İşçi sınıfının bir sınıf bilinci edinmesine olanak tanımayan, içinde yaşadıkları sömürü şartlarını meşrulaştıran ve onu da sistemin bir parçası haline getiren sermaye hegemonyasını kırabilmek için, dünyayı farklı gözlemlerle görüp yorumlamak için bir eğitim süreci yaşanmalıdır. Bu eğitim, bir tür dünyayı yeniden yorumlama eğitimi olacaktır. Mevcut eğitim etkinliklerinin tarafsız olduğu söylenemez. Tümüyle yansız, objektif bir bakış olabileceği fikri çağımızın büyük

Araştırmaya katılan işçilerin %34.3'ü sendikal eğitime katılmışlardır. Sendikal eğitim almamış işçilerle karşılaştırıldığında, bu işçiler sendikal mücadeleyi daha geniş bir perspektiften tanımlamakta ve sendikal mücadeleyi işyeri merkezli olmanın ötesine taşımaktadırlar. Sendikal eğitime katılmış işçilerin %82.4'ü sendikaların toplumsal sorunlara çözüm bulabileceğini düşünürken bu oran sendikal eğitim almamış olan işçilerde %50.3'e gerilemektedir (Tablo 4). Petrol-İş'in düzenlediği sendikal eğitim programının, toplumsal ilişkileri daha bütüncül bir perspektifle kavrayan, sınıfsal bilinci yüksek işçiler yetişmesinde önemli bir katkısı olduğu görülmektedir. Genç bir işçi, sendikal eğitim kendisi üzerindeki etkisini şu şekilde ifade ediyor;

Ben sadece işçi olma anlamında değil, insan olma anlamında da eğitim aldığımı düşünüyorum. Olaylara hakkaniyetli yaklaşmayı, karşıdakileri dinlemeyi öğrendim. İşçi olmayı öğrendim. Olaylara bakış açım değişti. Çünkü ben bir işçi olduğumu anladım. Haberleri yorumlama şeklim değişti. Toplumsal bir olayla karşılaştığımda nasıl davranmam gerektiğini öğrendim. Çünkü ben bir birey değilim. Ben Türkiye'nin 60 milyonuydum. İşçi sınıfı olarak. Emeklisi, çalışanı. Aileleriyle birlikte çok büyük bir kısmıydım. Ben gücümün farkına vardım. İşçi sınıfı olarak çok büyük şeyler yapabileceğimi öğrendim. Daha fazla toplumun içine girmem gerektiğini öğrendim. Örneğin siyasi partiler, dernekler oralarda etkin olmak gerçekten çok önemliymiş. Ben bunu öğrendim... Eğitim öncesi işçiliğin ne olduğunu bilmiyordum. İşverenin her dediğini yapabiliyordum doğrusu. Bana çeşitli vaatlerde de bulunmuştu. Kontrol odasına alacağız, formen olacaksın gibi. Telkinlerde de bulunmuştu ayrıca. Bak işte her şeyi öğren. Bunu sadece işveren temsilcisi değil, daha ileri yaştaki işçilerde söylüyordu. Baktım ki bu böyle devam etmiyor. Eğitime gitme talebinde bulundum. Ne talep edebilirim. Benim haklarım nelerdir. İşverenin sınırları nelerdir. Eğitimde bunları öğrendiğimi düşünüyorum. Ben önceden normal bir insandım. Artık işçi gözlüğünü taktım (Önder, 33 yaş).

Önder'in anlattısından da hareketle Petrol-İş'in sendikal eğitiminin işçilerin sınıfsal bilinçlerini artırdığını söyleyebiliriz. Sendikal eğitime katılmış bir işçi sendika, siyaset ilişkisini oldukça geniş bir perspektiften kavrayarak şunları söylüyor;

Sendikanın kendisi politiktir. Emegün olduğu yerde zaten politika olur. Çünkü emek mücadelesi veriyorsun, ekmeğinin mücadelesini veriyorsun.

yalanlarındandır. Dolayısıyla girdikleri tüm eğitim süreçlerinde sermayenin bakış açısından, onun değerleriyle, öncülleriyle bakıp düşünecek, tarzda yetiştirilen işçilerin de öğrendikleri tarafsız değildir. Elbette bir sendika eğitimi de tarafsız olmayacaktır. Bu eğitim temelde bir sınıf mücadelesi verebilmek, bunun içinde sağlam bir sınıf bilincine sahip olmak amacını taşımak durumundadır" (Petrol-İs, 2000: 374).

Ekmeğinin mücadelesini verdiğin için tarafsın. Taraf olduğun içinde politiksin. Gezi Parkı eylemlerinde mesela, sendika gerçeğin yanında taraf olmalı (Mehmet, 39 yaş).

Yine Gezi Parkı Eylemleri çerçevesinde sendika/siyaset ilişkisi değerlendiren iki işçi ise şunları ifade ediyorlar;

Sendikacılık sadece işyerinin sorunları ve işyeriyle bitmiyor. Dışarıda da hayata müdahil olmak zorundasın. Ben yaşıyorum, hayatım devam ediyor. Bazı insanlar sendikacıları siyaset yaptığı için eleştiriyor. ‘Neden sendikalar sadece üyelerinin hakları ile ilgilenmiyor siyaset yapıyor’ diyorlar. Bunun doğru olduğunu düşünmüyorum. Petrol-İş Aliğa Şubesi her türlü siyasi olaya müdahil olur zaten. İşte Gezi Parkı eylemlerinde Aliğa’da yine müdahildi. Petrol-İş’in geleneğinde de bu var. Aliğa’da Demokrasi platformu var. O platformda alınan kararların hepsine Petrol-İş uyuyor (Vedat, 47 yaş).

Fakat sendikayı daha radikal bir konumdan eleştirerek Gezi Parkı Eylemleri’ne yeterince destek olmadığını düşünen işçilerde var;

Bence sendikalar işçinin haklarını geliştirmek için var. Ama sadece kendi üyelerinin değil. İşçi kim? İşçi halk. Bütün toplumu ilgilendiren bir konuda örgütlenmişsin sen aslında. Sadece buradaki 2000 kişinin örgütü değilsin... Benim çıkarımı, geleceğimi temsil ediyor sendika. Bu yüzden her türlü toplumsal sürece müdahil olmalıdır diye düşünüyorum. Avrupa’da mesela insanlar birçok derneğe, sivil toplum kuruluşuna üyeler. Bizde böyle bir süreç yok. Örgütlü olursan haklarını daha iyi savunuyorsun. Fakat burda, Gezi Parkı için birkaç göstermelik eylem yaptık (Önder, 33 yaş).

Sonuç

Bu çalışmada, Petrol-İş Sendikası’nın örgütlü olduğu bir petro-kimya fabrikası olan Petkim’de çalışan işçilerin sendikal mücadeleye yönelik tutumları incelenmiştir. Çalışmanın en önemli bulgusu, sendikal hareketin bir meşruiyet krizi yaşadığı son dönemlerde, mücadeleciler bir sendikal anlayışın işçilerin sendikalara güvenini ve bağlılığını artırdığıdır. Özellikle özelleştirmeye karşı yürütülen uzun soluklu mücadele, araştırmaya katılan işçilerin örgütlü mücadelenin ve sınıfsal dayanışmanın önemini kavramalarını sağlayan önemli bir unsur olarak öne çıkmaktadır.

Araştırmada öne çıkan bir diğer sonuç, genç işçilerle kıyaslandığında ileri yaştaki işçilerin ve özelleştirme öncesi işe giren işçilerin sendikal mücadeleyi daha geniş bir perspektifle kavradıklarıdır. Bu işçiler sendikaların işyeri sınırları ötesinde, toplumsal ve siyasal süreçlere de müdahil olması gerektiğini düşünmektedirler. İleri yaştaki işçilerin bu tutumlarının en önemli sebebi, işçilik ve mücadele deneyimlerinin daha geçmişe dayanıyor olmasıdır. Thompson’un (1995: 136) belirttiği gibi;

“sınıflar, etrafına bakınan, düşman bir sınıf bulan ve mücadele etmeye başlayan ayrı oluşumlar olarak var olmazlar. Tam tersine, insanlar kendilerini belirlenmiş yapılar içinde bulurlar, sömürüyü deneyimler, antagonistik çıkarları fark ederler, bu konular etrafında mücadeleye girişler ve bu mücadele sürecinde kendilerini sınıf olarak keşfederler, bu keşfi sınıf bilinci olarak öğrenirler. Sınıf ve sınıf bilinci, gerçek tarihsel süreçlerde, her zaman sondadır başta değil.”

Sendikal mücadeleyi diğer toplumsal alanlar ile ilişkilendirmek, sınıfsal bilincin önemli bir göstergesidir ve sınıf mücadelesi, sınıf bilincini önceler.

Araştırmada öne çıkan bir diğer bulgu ise, sendikal eğitimin örgütlenmeye dair inanç ve bilinci artırdığıdır. Petrol-İş tarafından düzenlenen sendikal eğitimin amacı, işçiler arasında sınıfsal bilincin ve dayanışmanın geliştirilmesidir. Bu ana hedef çerçevesinde düzenlenen eğitimlere katılan işçiler, sendikal mücadeleyi ekonomik kazanımların ötesinde daha geniş siyasal ve toplumsal ilişkiler alanının bir parçası olarak değerlendirmektedirler. Bunun yanı sıra, bu işçiler Türkiye sendikal hareketinin bürokratik örgütlenmesine dair oldukça eleştirel değerlendirmelerde bulunmaktadır.

Bu araştırma çerçevesinde görülmektedir ki, mücadeleciler bir sendikal gelenek, işçilerin sendikalara olan güvenini, bağlılığını artırmaktadır. İşçiler arasında örgütlü mücadeleye dair inanç ve güven ancak işçilerin kolektif mücadele deneyimlerinin bir sonraki işçi kuşaklara aktarılması ile artırılabilir. Bu araştırma kapsamında, Petrol-İş Aliğa Şubesi'nin '80'li yılların başından beri biriktirdiği mücadele deneyimini, genç işçi kuşaklara büyük ölçüde aktarmayı başardığı söylenebilir.

KAYNAKÇA

- Balseven, H., Önder İ. (2009) Türkiye’de Kamu Kesiminde Neo-Liberal Dönüşüm, Nergis Müteveliioğlu-Sinan Sönmez (Eds.) *Küreselleşme, Kriz ve Türkiye’de Neo-Liberal Dönüşüm*, İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 77-128.
- Beck, U. (1992) *The Risk Society Towards a New Modernity*, London: Sage.
- Beck, U. (2000) *The Brave New World of Work*, Cambridge: Polity Press.
- Boratav, K. (1998) *Türkiye İktisat Tarihi 1908-1985*, İstanbul: Gerçek.
- Bourdieu, P., Wacquant, L.C.D. (2003) *Düşünümsel Bir Antropoloji İçin Cevaplar*, İstanbul: İletişim.
- Brown, R. K. (1997) Flexibility and Security: Contradictions in the Contemporary Labour Market, Richard K. Brown (Ed.) *The Changing Shape of Work*, London: Macmillan, 69-86.
- Buğra, A., Adaman, F., İnsel, A. (2005) Çalışma Hayatında Yen Gelişmeler ve Türkiye’de Sendikaların Değişen Rolü, Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Formu: İstanbul.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2015) 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince; İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2015 Ocak Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ, http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgb/dosyalar/istatistikler/2015_isciuyesayi, erişim tarihi, 03.12.2015.
- Çelik, A., Aydın, Z. (2006) *Paşabahçe 1966 Gelenek Yaratan Grev*, İstanbul: Tüstav.
- Çelik, A. (2015) Sendikalaşma Gerçekten Artıyor mu? <http://t24.com.tr/yazarlar/aziz-celik/sendikalaşma-gerçekten-artiyor-mu,11132> erişim tarihi 23.05.2015.
- Demirdizen, D., Lordoğlu, K. (2013) Türkiye’de Sendika İçti Demokrasi, ya da Bir İmkansızın Arayışı Mı?, *Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu*, İstanbul: Petrol-Is Yayını.
- Dufour, C., Hege, A. (2010) The Legitimacy of Colective Actors and Trade Union Renewal, *Transfer: European Review of Labour and Research*, 16 (3) 351-367.
- Gülal, H. (1993) *Kapitalizm, Sınıflar ve Devlet*. Çev. O. Akınay. İstanbul: Belge.
- Harvey, D. (1999) *Postmodernliğin Durumu*, İstanbul: Metis.
- Hyman, R. (1992) Trade Unions and the Disaggregation of the Working Class, Regini, M. (Der.) *The Future of Labour Movements*, London: Sage Publications, 150-168.
- Hymann, R. (1994) ‘Changing Trade Union Identities and Strategies’, R. Hyman and A.Ferner (Eds.) *New Frontiers in European Industrial Relations*, Oxford: Blackwell.
- Jessop, B. (1991) Accumulation Strategies, State Forms and Hegemonic Project, S. Clarke (Ed.), *The State Debate*, London: Palgrave Macmillan, 140-162.
- Kalaycıoğlu, S. vd. (2008) Değişen İşçilik ve Sendika, *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 25 (1), 75-102.

- Kelly, J. (2002) *Rethinking Industrial Relations Mobilization, Collectivism and Long Waves*, London: Routledge.
- Kurivilla, S., vd. (1993) The Development of Members' Attitudes Toward Their Union: Sweden and Canada, *Industrial and Labor Relations Review*, 46 (3), 499-514.
- Lebowitz, M. A. (2003) *Beyond Capital, Marx's Political Economy of the Working Class*, New York: Palgrave Macmillan.
- Lopez-Fernandez, O., Molina-Azorin, J. F. (2011) The Use of Mix Methods Research in Interdisciplinary Education Journals, *International Journal of Multiple Research Approaches*, 5 (2), 269-283.
- Lordoğlu, K. (2004) Türkiye'de Mevcut Bazı Sendikaların Liderlik ve Yönetim Anlayışları ve Bazı Sendikal Sorunlardan Örnekler, *Çalışma ve Toplum*, 2004 (1), 81-96.
- Mückenberger, U. vd. (2001) Modernleşmenin Meydan Okuması: Avrupa Sendikalarında Yeni Bir Anlayışa Doğru, *21. Yüzyılda Sendikalar Dünya Sendikal Hareketi Dosyası-2*, İstanbul: Petrol-İş.
- Neuman, W. L. (2007) *Basics of Social Research Qualitative and Quantitative Approaches*, Boston: Pearson Education.
- Offe, C., Wiesenenthal, H. (1985) Two Logics of Collective Action, Offe, C. (Der.) *Disorganized Capitalism: Contemporary Transformation of Works and Politics*, Cambridge: Polity Press, 170-220.
- Olson, W. (2004) Triangulation in Social Research: Qualitative and Quantitative Can Really be Mixed, M. Holborn and Haralambos (Eds.), *Developments in Sociology*, London: Causeway Press.
- Ozugurlu, M. (2005) *Anadolu'da Küresel Fabrikanın Doğuşu Yeni İşçilik Örüntülerinin Doğuşu*, Ankara: Halkevleri.
- Özelleştirme İdaresi Başkanlığı (2015) 1985-2014 Dönemi Gerçekleştirilen Özelleştirme İşlemleri, http://www.oib.gov.tr/program/uygulamalar/yillara_gore.htm, erişim tarihi, 03.12.2015.
- Peetz, D. (2010) Are Individualistic Attitudes Killing Collectivism, *Transfer: European Review of Labour and Research*, 16 (3), 383-397.
- Petrol-İş (2000) *50. Yılında Petrol-İş, 1950-2000*, İstanbul: Petrol-İş Yayınları.
- Polletta, F., Jasper, J. M. (2001) Collective Identity and Social Movements, *Annual Review of Sociology*, 27, 283-305.
- Saad-Filho, A., Johnston, D. (2005) *Neo-Liberalism, A Critical Reader*, London: Pluto Press.
- Sennett, R. (1998) *The Corrosion of Character: The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*, New York: Norton.
- Simms, M. (2012) Imagined Solidarities: Where is Class in Union Organizing?, *Capital & Class*, 36 (1), 97-115.

- Sosyal-İş (2013) *Türkiye’de Sendikal Örgütlenme*, Ankara: Sosyal-İş Sendikası Yayınları.
- Standing, G. (2014) *Prekarya Yeni Tehlikeli Sınıf*, İstanbul: İletişim.
- Taşçı, F. (2008) Türkiye’de Sendikaların Özelleştirme Yaklaşımları, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 54, 94-115.
- TÜİK (2013) *İşgücü İstatistikleri*, <http://tuikapp.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>, erişim tarihi 03.12.2015.
- Thernborn, G. (2008) *İktidarın İdeolojisi İdeolojinin İktidarı*, Ankara: Dipnot.
- Uçkan, B., Kağnıcıoğlu, D. (2009) İşçilerin Sendikalara İlişkin Algı ve Tutumları: Eskişehir Örneği, *Çalışma ve Toplum*, 3 (22), 35-56.
- Urhan, B., Selamoğlu, A. (2008) İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Algıları: Kocaeli Davranışları, *Çalışma ve Toplum*, 3 (18), 171-197.
- Urhan, B. (2005) *Sendikal Örgütlenme Bunalımı ve Türkiye’deki Durum*, İstanbul: Petrol-İş Yayınları.
- Yeldan, E. (2002) *Küreselleşme Sürecinde Türkiye Ekonomisi Bölüşüm, Birikim ve Büyüme*, İstanbul: İletişim.
- Yeldan, E. (2009) İstihdamsız Büyüme, İstihdamsız Toparlanma, http://yeldane.bilkent.edu.tr/Yeldan225_19Agu09.pdf, erişim tarihi, 03.10.2015.
- Yıldırım, E., Uçkan, B. (2010) İşverenlerin Sendikasızlaştırma Modelleri ve Türkiye Örneği, *Çalışma ve Toplum*, 2 (25), 163-184.
- Yücesan-Özdemir, G. (2009) *Emek ve Teknoloji Türkiye’de Sendikalar ve Yeni İletişim Teknolojileri*, Ankara: Tan.