

## **ENFORMEL EKONOMİDE ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTLENMESİ VE SENDİKALAR**

**Recep KAPAR\***

### **ABSTRACT**

The many working in the informal economy endure precarious work and irregular and insecure income with little or no access to the means of social protection. As the right to form unions is a fundamental human right every worker should have the protection provided by trade unions and this right must be protected by the labour law. In practice, legal restrictions and changing work patterns often make it difficult or impossible for informal workers to organize under the umbrella of a trade union. Conditions of informal work and the heterogeneity of the workforce as well as informal employment relationships are the challenges faced by trade unions which aim to organize informal workers. Therefore, trade union must be adapted to the situation of informal workers and working conditions, by targeting the membership of in particular women and young workers which are the two largest and unprotected groups in the informal economy.

**Key words:** informal workers, informal economy, organising, trade union

### **Giriş**

Enformel ekonominin varlığı ekonomik gelişme sürecinde beliren gelişme geçici bir sorun olmaktan çıkmış, kalıcı, yapısal bir nitelik kazanmıştır. Kurumsal ekonomi ile enformel ekonominin bütünleştiği ve iç içe girdiği görülmektedir. Enformel ekonominin büyümesine bağlı olarak, güvencesiz işlerde çalışanların sayısı da artmaktadır. Enformel ekonomideki işlerde çalışanlar sendikal hak ve özgürlüklerini kullanamadıkları gibi, çeşitli gerekçelerle sosyal güvenlik kapsamı dışında, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin olmadığı sağlıksız ortamlarda, işverenler karşısında pazarlık gücünden yoksun ve korumasız bir biçimde istismara açık olarak çalışmak zorundadır.

---

\* Dr. Doç. Dr., Muğla Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü (recepkapar@mu.edu.tr)

Bu çalışmada, günümüz ekonomik yapı ve ilişkilerinin ayrılmaz bir unsuru haline gelen enformel ekonomide çalışanların örgütlenmesinin önemi ve gerekliliği açıklanacaktır. Daha sonra çalışanların sendikalaşmasını engelleyen etmenler ana hatlarıyla belirtilecektir. Ardından, enformel ekonomide çalışanların örgütlenmesine ilişkin ortaya çıkan gelişmeler ve yeni sendikal açılımların içerdiği temel değerler üzerinde durulacaktır.

## **1. Enformel Ekonomide Çalışanların Örgütlenmesine İlişkin Gerekçeler**

Enformel ekonomide yer alanlar genel olarak üç ayrı grupta sınıflandırılmaktadır. Az sayıda çalışanın ve/veya çırağın bulunduğu çiftlik ve mikro-işletme işverenleri, mülk sahipleri ilk grubu meydana getirir. Bunlar işveren olmaları nedeniyle doğrudan sendikaların örgütlenme alanında değildir. Temsilleri işveren örgütlerinin konusunu oluşturur. İkinci grup kendi hesabına çalışanlardır. Bunlar enformel ekonomide geniş bir grubu oluşturur ve yaptıkları işler oldukça fazla çeşitlilik göstermektedir. Ancak kendi hesabına çalışanların çoğu, gerçekte bir işverene, işletmeye ve tüccara bağımlı çalışır. Üçüncü çalışan grubu ise, tam zamanlı çalışanlar ile gündelikçilerden oluşmaktadır. Bu grupta ücretli çalışanlar yer alabildiği gibi, ücretsiz çalışanlar, ev eksenli çalışanlar, ev hizmetlerini görenler, çıraklar, çalışan aile üyeleri yer almaktadır<sup>1</sup>. Bu çerçevede, çalışan olma niteliği istihdam ilişkisi tarafından tanımlanmaz. Çalışan sıfatı onların üretim sürecindeki yerlerine ve yaptıkları işe göre belirlenir. Bu nedenle kendi hesabına çalışanlar ve bağımsız çalışanlar da örgütlenme bakımından ücretli çalışanlarla aynı haklara sahiptir<sup>2</sup>.

Enformel ekonomi; yoksulluğun yaygın, güvencesizliklerin yüksek, korumanın bulunmadığı, çalışmaya ilişkin hakların uygulanmadığı, örgütlenme hak ve özgürlüklerinin yaşama geçirilmediği bir alan olarak tanımlanmaktadır. Çalışanlar bakımından enformel ekonomide çalışmak bir tercih konusu değil,

---

<sup>1</sup> ACTRAV, “**Conclusions** and recommendations”, International Symposium on Trade Unions and the Informal Sector (18-22 October 1999), Geneva.

(<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/publ/infconcl.htm>)

<sup>2</sup> Dan Gallin, “Organizing in the **Global** Informal Economy”, Bogaziçi University Social Policy Forum: Changing Role of Unions in the Contemporary World of Labour, November 26-27, İstanbul, 2004, s.1. ([http://www.global-labour.org/workers\\_in\\_the\\_informal\\_economy.htm](http://www.global-labour.org/workers_in_the_informal_economy.htm)); ILO, **Resolution** Concerning Decent Work and the Informal Economy, International Labour Office, 285th Session Governing Body, GB.285/7/2, Geneva, 2002, s.7; Charlotta Schlyter, “International Labour Standards and the Informal Sector: Developments and Dilemmas”, Working Paper on the Informal Economy Employment Sector 2002/3, International Labour Office Geneva, s.7-10.

aksine yaşamak için bir zorunluluktur<sup>3</sup>. Enformel istihdamın yeni veya eski tüm biçimleri işyeri, yerel, bölgesel, ulusal ve uluslararası ölçeklerde sendikal harekete ve çalışanların sosyo-ekonomik kazanımlarına meydan okumaktadır<sup>4</sup>.

Günümüzün ekonomik, sosyal ve siyasal koşullarına bakıldığında, çalışanların ve toplumun sendikalardan olan beklentileri ortadan kalkmamıştır. Hem enformel, hem de kurumsal ekonomide artan güvencesizlik, korumasızlık, yoksulluk, dışlanma ve eğretilik sendikaların varoluşunu ve meşruluğunu arttırmaktadır. Sendikaların enformel ekonomide güç kazanması, çalışanlar ve sendikalar için göz ardı edilemez bir öncelik haline gelmiştir.

### **a. Çalışanların Örgütlenme Gereksinimi**

Enformel ekonomide çalışanlar, örgütsüz oldukları için sosyal diyalog süreçlerinde ve kurumlarında hiç yer alamamakta veya eksik temsil edilmektedir. Bu özellikleriyle, “dünyanın sessiz çoğunluğu”nu oluştururlar. Örgütsüz çalışanların temsil güvenliği sağlanamazsa, çalışmaya ilişkin diğer haklarını da elde edemeyecekleri bilinen bir gerçektir<sup>5</sup>. Çünkü çalışanlar tek başlarına ekonomik, sosyal ve siyasal yönden güçsüzdür. Ancak, sendikalarda örgütlenmek çalışanların bu durumunu farklılaştırır. Sendikalar çalışma ve yaşam koşullarının geliştirilmesinde çalışanlara olanaklar sunarken, devlet ve işverenler karşısında ekonomik, sosyal ve siyasal güç sağlamaktadır<sup>6</sup>.

Yüksek düzeyde risk ve güvencesizliklere maruz kaldıkları, düşük gelirin, yoksulluğun yanında istikrasızlığın etkili olduğu koşullarda çalıştıkları ve yaşadıkları için toplumda korunmaya ve sendikalara en çok gereksinimi olan kesim enformel ekonomide çalışanlardır<sup>7</sup>. Enformel ekonomideki örgütlenme ve temsil eksikliği, burada çalışanların yasal ve sosyal koruma sistemi dışında kalmasının, kurumsal piyasalara katılamamasının, eğitim ve sağlık hizmetlerinden,

---

<sup>3</sup> Gallin, Global, s.1.

<sup>4</sup> Sujata Gothoskar, “Organising Informal Women Workers”, Asia Monitor Resource Centre Asian Labour Update, Issue No. 41, (October - December 2001). (<http://www.amrc.org.hk/4102.htm>)

<sup>5</sup> ILO, **Decent** Work and the Informal Economy, International Labour Conference 90th Session 2002, Report VI, International Labour Office, Geneva, 2002, s.71.

<sup>6</sup> ACTRAV, “**The Role** of Trade Unions in the Global Economy and the Fight against Poverty”, Symposium Background Paper International Workers (17-21 October 2005), International Labour Organization, Bureau for Workers Activities, Geneva, 2005, s.23.

<sup>7</sup> Bu konuda bkz.: Christine Nathan, “Informal Work: From Concept to Action”, Unprotected Labour: What Role for Unions in the Informal Economy?, Labour Education 2002/2, No. 127, International Labour Organization, Bureau for Workers Activities, Geneva, 2002, s.; Faustino Miguelez, “İspanya’da Sendikaların Yenilenmesi”, Avrupa Ülkelerinde Sendikalar, Petrol-İş Sendikası, Dünya Sendikal Hareketi Dosyası 4 (Mayıs 2002), İstanbul, s.41-42.

kamu hizmet ve kolaylıklarından yararlanamamasının en önemli nedendir. Geçerli bir örgütlenme özgürlüğü tanınmazsa, çalışanların uygun işlerde çalışmalarını sağlayacak pazarlık ve siyaseti etkileme gücü elde etmeleri olanaklı değildir.

Çalışanlar doğrudan çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesinde olduğu kadar, siyasi katılımlarının demokratik bir biçimde desteklenmesi için de, sendikalara gereksinim duymaktadır. Enformel ekonomide çalışanların yaşam ve çalışma koşullarını geliştirmek için uygun bir sosyal korumaya sahip olmaları, sendikalara özgürce katılmaları ve örgütlenmeleri gerekmektedir<sup>8</sup>. Enformel çalışanlar yasaların koruyucu kapsamına alınmadıkları ve kolektif olarak temsil edilmedikleri sürece zayıflıkları artarak devam edecektir<sup>9</sup>.

Enformel ekonominin tasfiyesi hali hazırda yürütülen yeni liberal nitelikli ekonomik ve sosyal politikalarla olanaklı görünmemektedir. Egemen olan ekonomi politikaları bu ekonomiyi küçültmek yerine, daha da genişletmek yönünde sonuçlar doğurmaktadır. Hükümetler enformel ekonomiyi doğal bir seçenek olarak görebilmektedir. İnsanların yaşamda kalabilmek için enformel ekonomide çalışmak zorunda kalmaları normal karşılanmaktadır. Ancak, bu durum toplumsal bakımdan adil değildir. Enformel ekonomideki işler insanların temel haklarını ve sosyal güvenliklerini sağlamamakta, yasaların koruyucu düzenlemeleri dışında kalmalarına yol açmaktadır. Çalışanların ve ailelerinin yaşamı her gün çalışabilecek bir iş bulup bulmadıklarına sıkı sıkıya bağlı kalmaktadır<sup>10</sup>.

Sendikaların enformel çalışanları örgütlemesi ve örgütlenme yoğunluğu enformel ekonominin geriletilmesinde ve yoksulluğun önlenmesinde belirleyici unsurdur. Güçlü, bağımsız ve temsil niteliği baskın olan sendikalar çalışanların çıkarlarını korumada etkilidir. Bu ekonomide çalışma standartlarının uygulanmasının ve geliştirilmesinin gerçek güvencesi, çalışanların örgütlenmesidir. Güvencesiz çalışanlar, sendikalarda örgütlenebildikleri ölçüde ekonomik ve sosyal haklarının tanınması, geliştirilmesi olanaklı hale gelecektir<sup>11</sup>.

## **b. Sendikaların Örgütlenme Zorunluluğu**

Sendikaların enformel ekonomideki çalışanları örgütlemesi için çok sayıda neden bulunmaktadır. Her şeyden önce, sendikaların geleneksel yöntemlerle ve yapılarıyla enformel işlerde çalışanları örgütlenme potansiyeli azalırken, bu ekonomideki istihdam büyümektedir. Gerçekte, örgütlenme potansiyelindeki

---

<sup>8</sup> Gallin, Global, s.2.

<sup>9</sup> Manuel Simon Velasco, "Editorial", Unprotected Labour: What Role for Unions in the Informal Economy?, Labour Education 2002/2, No. 127, International Labour Organization, Bureau for Workers Activities, Geneva, 2002, s.V.

<sup>10</sup> Nathan, s.1.

<sup>11</sup> ACTRAV, The Role, s.24; Gallin, Global, s.2-3.

azalmanın enformel istihdamın büyümesine etki ettiği söylenmektedir. Kurumsal ekonomideki sendikaların güçlenmesi ve istikrar kazanması, her geçen gün sayısı artan enformel işlerde çalışanların örgütlenmesine ve onların çalışmaya ilişkin haklarının gerçekleşmesine bağlıdır<sup>12</sup>. Enformelleşmenin yaygınlaşması sendikaların konumunu ve rolünü etkilemekte, pazarlık güçlerini azaltmaktadır. Bu durumda enformel çalışanların kötü çalışma ve yaşam koşulları, kurumsal ekonomide sendikalı çalışanların ekonomik ve sosyal haklarının gelişimini sınırlamakta ve geriletmektedir<sup>13</sup>.

Enformel ekonomideki çalışanların örgütlenmesi dünyadaki tüm çalışanların çıkarıdır. Bu nedenle enformel ekonomide çalışanların örgütlenmesi üzerinde durmak ve çaba göstermek, sendikalar ve sendika üyeleri tarafından enformel çalışanlara yapılan bir “iyilik” olarak ele alınmamalıdır. Enformel çalışanların örgütlenmesi sendikal hareketin varlığını sürdürüp sürdüremeyeceği ile ilintili bir sorundur<sup>14</sup>. Enformel çalışanları sendikal hareketin bir unsuru haline getirmeksizin, kurumsal ekonomide çalışanların çalışma ve yaşam koşullarını geliştirme olanağı ortadan kalkmıştır. Günümüzde işgücü piyasalarındaki artan esneklik, işgücü piyasalarının uluslararası ölçekte birbiriyle bütünleşmesi, küresel üretim süreci, ağ işletme yapıları gibi nedenlerle enformel ve kurumsal ekonomi arasında güçlü bağlar oluşmuştur. Bu bağlar nedeniyle, kurumsal ekonomide örgütlü sendikaların enformel ekonomide çalışanların çalışma ve yaşam koşullarını göz ardı ederek, sadece üyelerinin çıkarların korumaları ve geliştirmeleri olanaklı olmaktan çıkmıştır. Enformel ekonomiyi ortadan kaldırılmaksızın, kurumsal ekonomideki çalışma koşullarının gelişmesi beklenmemelidir<sup>15</sup>.

Enformel istihdamın daralmadığı, aksine büyüdüğü koşullarda sendikalar enformel ekonomiden gelen meydan okumalara, etkili bir örgütlenme ile karşılık veremezse zayıflamaktan kurtulamayacaktır<sup>16</sup>. Özellikle enformel ekonominin büyüdüğü ülkelerde sendikaların geleceği bu ekonomide çalışanların örgütlenmesi ile doğrudan ilgili görünmektedir. Sendikaların ekonomik ve sosyal bakımdan

---

<sup>12</sup> WIEGO, “Trade **Unions** and the Informal Sector”, Global Labour Institute, 1999, s.2. ([http://www.global-labour.org/trade\\_unions\\_and\\_the\\_informal\\_sector\\_wiego.htm](http://www.global-labour.org/trade_unions_and_the_informal_sector_wiego.htm))

<sup>13</sup> K.R. Shyam Sundar, “Organizing the Unorganized”, Footloose Labour: A Symposium on Livelihood Struggles of the Informal Workforce (November 2003). (<http://www.india-seminar.com/2003/531/531%20k.r.%20shyam%20sundar.htm>)

<sup>14</sup> Stirling Smith, “Küresel Düşün, Yerel Davran-21. Yüzyılda Hindistan Sendikacılarının Görevleri”, 21. Yüzyılda Sendikal Politka Arayışları, Petrol-İş Sendikası, Dünya Sendikal Hareketi Dosyası 2 (Temmuz 2001), İstanbul, s.73.

<sup>15</sup> ILO, Decent, s.73.

<sup>16</sup> ACTRAV, **Beyond** Survival: Organizing the Informal Economy, International Labour Organization, Bureau for Workers' Activities, Geneva, 2000, s.4-7.

güçsüz olan enformel çalışanların açık desteğine ve katılımına ihtiyacı vardır<sup>17</sup>. Sendikalaşma azalırken, dünya işgücünün ortalama olarak yüzde 90'ı örgütsüzse ve enformel işlerde çalışan sayısı artıyorsa, enformel çalışanların örgütlenmesi sendikalar ve çalışan hareketi bakımından varoluş sorunu haline gelmiş demektir. Sendikalar ve çalışanlar küreselleşme olarak adlandırılan süreçte yeni örgütlenme amaçlarına ulaşamazlarsa, var olan güç ilişkilerindeki aleyhlerine olan dengesizliği lehlerine değiştiremeyeceklerdir<sup>18</sup>.

Sendikalar geçmişte genel olarak çalışanların çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesinde, ekonomik ve sosyal haklarının tanınmasında, korunmasında ve geliştirilmesinde önemli işlevler üstlenmiştir<sup>19</sup>. Sendikaların içinde buldukları sorunları aşabilmesi ve önemli toplumsal aktörler olabilmeleri için, enformel çalışanlarla, eğreti işlerde istihdam edilenlerle bağlarını güçlendirmeleri gerekmektedir<sup>20</sup>. Buna göre, sendikaların daha geniş çalışan gruplarını temsil etmeleri, karşılaştıkları sorunları aşmalarında belirleyici olduğu açıktır. Eğer sendikalar, örgütsüz ve güvencesiz çalışanların çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesini gündemlerinin en önemli konusu haline getirmezlerse, mesruluklarını yitirmiş, yalnızca sınırlı sayıdaki üyelerini temsil eden marjinal örgütler olarak kalma tehlikesi ile karşılaşacaklardır<sup>21</sup>.

### **c. Sosyal Bütünlüğün ve Gelişmenin Sağlanması**

Toplumsal bir kurum olarak sendikalar sosyal gelişmenin ve sosyal adaletin sağlanması, küresel ekonomide var olan yapısal yoksulluğun önlenmesi için verilen mücadelenin etkili aktörlerindendir<sup>22</sup>. Öyleyse, sendikaların enformel ekonomide her türlü güvenceden yoksun ve zayıflıkla birlikte yaşamak zorunda kalan çalışanları örgütlemesi, yalnızca çalışanlar veya sendikaların kendi varlıklarını sürdürmeleri için önemli değildir. Aynı zamanda, toplumun geneli için de önemlidir. Çünkü sosyal bütünlüğün ve barışın ancak sosyal adalet temelinde sağlanacağı ve korunacağı tartışmasızdır.

Enformel ekonomik ilişkiler ve istihdam sadece ekonomik bir olgu olarak ele alınamaz. Aynı zamanda, bu ekonominin sosyal, siyasal ve kültürel bir dizi

---

<sup>17</sup> Natacha David, "Organising the Informal Sector", Trade Union World archives, 2000. (<http://www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991210117&Language=EN>)

<sup>18</sup> Gallin, Global, s.3.

<sup>19</sup> Ahmet Selamoğlu, "Örgütlenme Sorunu ve Sendikal Yapıda Değişim Arayışı", Çalışma ve Toplum, S.2 (2004/2), s.39-40.

<sup>20</sup> Jim Thomas, Decent **Work** in the Informal Sector: Latin America, Employment Sector Working Paper on the Informal Economy 2002/12, International Labour Office, Geneva, 2002, s.34.

<sup>21</sup> Henk Thomas, "**Sendikaların** Önündeki Sorunlar", Küreselleşme ve Üçüncü Dünya Sendikaları, Der. Henk Thomas, Türk Harb-İş Sendikası Ya., Ankara, 1999, s.250.

<sup>22</sup> ACTRAV, **The Role**, s.23.

olumsuz etkisi bulunmaktadır. Toplumun geniş kesimlerinin ekonomik, sosyal ve siyasal süreçlerden dışlanması, enformel ekonominin varlığına koşul artmaktadır. Bu sürecin bir diğer özelliği ise, dünyanın her yerinde sosyal barış ve bütünlüğe ilişkin kaygıların somut nedenlerle öne çıkmasıdır.

Sendikalar geçen yirmi yılda çok eleştirilmelerine, önemli derecede baskıya uğramalarına, üye kaybetmelerine rağmen, halen kitlesel, güçlü, kurumsallaşmış, yasalarca tanınmış, uluslararası ölçekte kabul görmüş ve çok sayıda meşru veya yasal mücadele aracı olan demokratik örgütlerdir. Diğer yandan, yüzyıllara dayanan bir mücadele ve deneyim sendikaları biçimlendirmiştir. Bu özellikleri itibarıyla, sendikalara eş tutulabilecek başkaca bir örgütlenme yoktur<sup>23</sup>. Dünyadaki en büyük demokratik örgütlü toplumsal hareketi oluşturan sendikaların varoluşunda güç ilişkilerini ve görüşmeyi içeren çatışma bulunmaktadır. Onları diğer mesleki çıkar örgütleri gibi, sadece üyelerini gözetten dar “çıkarcı” örgütü olarak ele almamak gerekir. Sendikalar kalıcı ve evrensel çıkarları temsil ettikleri ölçüde kurumsallaşmıştır. Temsil ettikleri veya etmeleri beklenen kalıcı ve evrensel çıkarlar, toplumun geniş kesimlerinin çıkarları ile örtüşür. Bu nedenle, sendikalar uzun dönemde güçlerini ve varlıklarını koruyabilmıştır<sup>24</sup>.

Bu özellikleri itibarıyla sendikalar bir çok ülkede, demokrasinin gelişmesi için politik bir alanın yaratılmasında etkili biçimde davranmıştır. Sendikalar politik ve bireysel özgürlüklerin gelişmesinde, örgütlenme ve düşünceleri serbestçe ifade etme haklarının yanında, ekonomik ve sosyal hakların tanınmasında önemli katkılar yapmış ve demokrasinin gelişimine destek sağlamıştır<sup>25</sup>. Diğer yandan, demokrasinin gelişimi de, sendikaların önemini arttırmış ve güçlenmesine yol açmıştır.

Toplumun genel çıkarlarının, demokratik gelişmenin ve sosyal bütünlüğün sağlanması için, enformel ve kurumsal ekonomide çalışanları etkili bir biçimde örgütlemiş sendikaların varlığına ihtiyaç bulunmaktadır. Enformel ekonominin varlığı, sosyal gelişmenin önünde bir engeldir. Günümüzde gelişmekte olan ülkelerde olduğu kadar, gelişmiş ülkelerde de ekonomik gelişme ve zenginlik, dışlanma, yoksulluk ve güvencesizlik ile birlikte artmaktadır. İnsanlar hızla üretken ve uygun gelir getirici ekonomik yapı ve ilişkilerden dışlanmaktadır. Bu

---

<sup>23</sup> Ahmet Makal “Sosyal Politika, Sendikal Haklar ve Demokrasi”, I. Ulusal Sosyal Politika Kongresi (22-24 Ocak 2004-Ankara), Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Ya., Ankara(2004), s.175.

<sup>24</sup> Dan Gallin, “Organizing in the Informal **Economy**”, Unprotected Labour: What Role for Unions in the Informal Economy?, Labour Education 2002/2, No. 127, ILO Bureau for Workers’ Activities, Geneva, 2002, s.25-27.

<sup>25</sup> A. V. Jose, “**Organized** Labour in the 21st Century -Some Lessons for Developing Countries”, Organized Labour in the 21st Century (Edit., A. V. Jose), International Institute for Labour Studies Geneva, 2002, s.9-11.

çerçevede, enformel ekonominin varlığı ve yaygınlığı, toplumun işgücü piyasası temelinde bölünmesini güçlendirmekte ve sosyal adaletsizliği pekiştirmektedir.

Sanayi devriminden bu yana, kapitalizmin gelişme sürecinde defalarca kanıtlandığı gibi, sendikalar sosyal adaleti güçlendiren, sosyal bütünlüğü ve barışı destekleyen araç ve işlevlere sahiptir. Temsil niteliği güçlü sendikaların, toplumdaki tüm insanların yaşam koşullarının geliştirilmesi, gelirin güvence altına alınması, gelir eşitsizliklerinin azaltılması gibi çok sayıda ana uğraşısı, sosyal bütünlüğün sağlanmasında belirleyicidir. Sendikalar son yıllarda sosyal bütünlüğü sağlama işlevini yerine getirmede zorlanmaktadır. Genel olarak, işgücü piyasasında çekirdek ve çevresel olarak beliren bölünme, sendikalar bakımından örgütlenme ve temsil sorunları yaratmaktadır. Diğer yandan, bölünme en olumsuz etkilerini sosyal bütünlük ve barış üzerinde göstermektedir. Yeni üretim süreçleri ve piyasa yapıları yanında, izlenen ekonomik politikalar çalışanlar arasındaki ayrımları ve rekabeti artırmaktadır. Gerçekte enformel ekonomi, çevresel olarak kabul edilen işgücü piyasasının çok büyük bir bölümünü kapsamaktadır. Bu noktada, sendikaların işyeri, yerel, bölgesel, ulusal ve uluslararası ölçekte sosyal gelişme ve demokratik ilerleme bakımından çok tehlikeli sonuçları doğuran çalışanlar arasındaki rekabeti azaltmaya dönük stratejiler uygulaması gerekmektedir. İşletmeler ile hükümetlerin işgücü piyasasını bölme stratejilerine karşılık, sendikalardan geçmişte yaptıkları gibi, çalışanlar arasındaki ortak çıkarları bir araya getirmesi, çıkar farklılıklarını kontrol altında tutması, sınırlaması veya uzlaştırması beklenmektedir.

Sendikal hareketin tarihsel işlevi, çalışma yaşamında yer alanların eşitliğini ve olanaklarını güvence altına alan bir güç olmasıdır. Sendikaların bu işlevi yüzyıl önce olduğu gibi bugünde geçerlidir. Sendikaların eşitsizliği azaltarak sosyal bütünlüğün güvencesi olma işlevine dönük toplumsal gereksinme önemini korumaktadır<sup>26</sup>.

## **2. Enformel Ekonomide Çalışanların Örgütlenmesi Önündeki Engeller**

Enformel işlerde çalışanların sendikalaşmaya gereksinim duymalarına rağmen, sendikalaşması önünde bir dizi engel bulunmaktadır. Farklı biçimler alabilen bu engeller, çeşitli nedenlerden kaynaklanmaktadır. Enformel istihdam ilişkisinin türdeş olmayan niteliği, çalışanların kendi aralarında ilişki kurmada karşılaştıkları zorluklar, işyerlerinden ve yerleşim biçimlerinden kaynaklanan

---

<sup>26</sup> Jose, Organized, s.17-18.



sorunlar, hukuk sistemi tarafından yaratılan örgütlenme güçlükleri engellerden sadece bir kaçıdır<sup>27</sup>.

### **a. Enformel Ekonomi**

Örgütlenmenin önündeki engellerin bir grubu enformel ekonomin yapısal özelliklerinden ve bu ekonomide çalışanların sahip olduğu kendine özgü koşullardan kaynaklanmaktadır. Enformel ekonomide işyerleri küçüktür ve oldukça dağınıktır. Aynı zamanda, bu işyerlerinde az sayıda çalışan bir arada bulunmaktadır. İşgücü ve işletme devri oldukça yüksektir. Özellikle çalışanlar çok sık işyeri ve bölge değiştirmektedir. Çalışanların büyük bir kısmı vasıfsızdır, bu nedenle kolaylıkla işten çıkarılabilmektedir<sup>28</sup>. Üretim birimlerinin sürekli olmaması yanında, işverenlerin ödeme ve finansman olanaklarının sınırlı olması sendikal örgütlenmeyi güçleştirmektedir<sup>29</sup>.

İşletmeler üretim sürecini yeniden örgütlemeye veya yerelleştirmede önemli kolaylıklara ve seçeneklere sahiptir. Bu nedenle, çalışanlar bir biçimde sendikalaşmayı başarsa bile, işverenler sendikayı tanımamak ve toplu görüşmeyi reddetmek için işyerini kapatma veya tüm sendikalı çalışanları işten çıkarma yoluna gitmektedir. Çoğu durumda, işyeri başka bir bölgeye taşınmakta veya işyeri taşınmaksızın, aynı yerde sadece adını değiştirerek faaliyetini sürdürebilmektedir<sup>30</sup>.

Enformel istihdam ilişkisinin türdeş olmayan niteliği dolayısıyla çalışanlar, kurumsal ekonomide yer alan ve sendikalarda örgütlenebilen çalışanlar kadar kolayca sınıflandırılmamaktadır<sup>31</sup>. Diğer yandan, enformel ekonomide kimi durumlarda açık, kesin tanımlanmış ve belirlenmiş bir istihdam ilişkisinin bulunmayışı örgütlenmeyi olumsuz etkilemektedir<sup>32</sup>. Bazı enformel çalışma

---

<sup>27</sup> ILO, **Organized Unorganized: Informal Economy and Other Unprotected Workers**, A Resource Kit for Trade Unions, Gender Promotion Programme, International Labour Office, Geneva, 2002, s.11-12; Kenneth Siphelo Hlela, “Dilemmas of Collective Action in the Informal Economy: How the Other Quarter Lives?”, Centre for Policy Studies, Policy: Issues & Actors, Vol. 16, No. 4 (2003), s.5.

<sup>28</sup> Nurul Amin, “The Informal Sector in Asia from the Decent Work Perspective”, Employment Sector Working Paper on the Informal Economy 2002/4, International Labour Office, Geneva, 2002, s.65.

<sup>29</sup> Bettina Musiolek, “Decent Work in the Informal Sector: CEE/CIS Region”, Employment Sector, Working Paper on the Informal Economy, No. 2002/7, International Labour Office, Geneva, 2002, s.47.

<sup>30</sup> Amin, s.65.

<sup>31</sup> Musiolek, s.47.

<sup>32</sup> Hlela, s.6; ILO, “World Labour Report 1997-98: Industrial Relations, Democracy and Social Stability”, International Labour Office, 271st Session Governing Body, Committee on Employment and Social Policy, GB.271/ESP/1 Geneva, 1998.

biçimlerinde işverenin kim olduğunun belirlenmesinde güçlükler yaşanmaktadır. İşverenin belirginliğini yitirdiği durumlarda çalışan, kendi hesabına çalışan olarak belirirken, aynı çalışan bir başka durumda, çok sayıda farklı işverenle bağımlı çalışma ilişkisi kurabilmektedir. Çalışma ilişkisinin farklılaştığı veya belirginliğini yitirdiği durumlarda, çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesine yönelik sendikal istemlerin kime karşı yönetileceği sorunu ortaya çıkmaktadır. Kendi hesabına çalışanların girişimci olarak kabul edilmesi ve potansiyel sendika üyesi görülmemesi, ev aksenli çalışanların sendika üyesi olamayacağına yönelik inanışların bulunması gibi çeşitli nedenlerle sendikalar bu çalışanları örgütlemekten uzak durmuştur<sup>33</sup>. İlkesel olarak, sendikalar işyeri ve istihdam statüsüne bakmaksızın tüm çalışanların örgütüdür. Ancak enformel ekonomideki çalışanların çalışma ilişkisi bakımından homojen olmaması, sendikaların bu çalışanları örgütlemesinde ve temsil etmesinde güçlükler yaratmaktadır. Çalışanlar arasındaki ayrımların çıkar farklılıklarını da doğurduğu bilinmektedir. Öte yandan, enformel çalışanlar arasında çalışan sınıfın sosyal dayanışması değerinden çok akrabalık, etnik, din, aile gibi değerler temelinde dayanışma ve örgütlenme biçimleri yaygındır<sup>34</sup>.

Enformel ekonomideki çalışanlar arasında örgütlenme ve toplu hareket etme deneyiminin bulunmaması örgütlenmeyi güçleştiren bir başka nedendir<sup>35</sup>. Enformel çalışanlar kendilerine daha yararlı olacağını düşündükleri için, işverenlerle ilişkilerindeki her tür sorunu bireysel çabalarıyla çözmek durumunda kalmaktadır. Çalışanların bu eğilimini açıklamak için birçok neden öne sürülmektedir. Küçük işyerlerine hakim olan sendika karşıtı kültür nedeniyle, çalışanların sendikalaşmasının riskli olmasının bu durumun ortaya çıkmasında önemli bir belirleyiciliğe sahip olduğu belirtilmektedir<sup>36</sup>.

Ancak enformel çalışanların, kurumsal ekonomide çalışanlar ve onların örgütleriyle özdeşleşme zorluğu yaşadıkları, benzer koşullarda çalışmadıkları ve yaşamadıkları da açıktır. Enformel çalışanların büyük bir kısmı bir işyerinde ancak birkaç ay çalışmakta, çok sık işkolu değiştirmekte ya da aylarca işsiz kaldıktan sonra yeniden çalışmaya başlamaktadır. İçinde buldukları güvencesizlik, çalışanlarda bireyci tutumları pekiştirmektedir. Enformel istihdamın güvencesiz, kısa süreli ve istikrarsız özellikleri, daha güvenceli, uzun süreli ve istikrarlı istihdam koşullarında olanaklı olan toplu ilişkilerin ortaya çıkmasını zorlaştırmaktadır<sup>37</sup>.

---

<sup>33</sup> ACTRAV, **Trade** Unions and the Informal Sector: Towards a Comprehensive Strategy, International Labour Organization, Bureau for Workers' Activities, Geneva, 1999.

<sup>34</sup> ILO, Organized, s.11.

<sup>35</sup> David, s.2.

<sup>36</sup> Faustino Miguelez, "İspanya'da Sendikaların Yenilenmesi", Avrupa Ülkelerinde Sendikalar, Petrol-İş Sendikası, Dünya Sendikal Hareketi Dosyası 4 (Mayıs 2002), İstanbul, s.41-42.

<sup>37</sup> Miguelez, s.42.

Yaygın olan yoksulluk, yüksek işsizlik düzeyi ve uzun süreli işsiz kalma olasılığı diğer güvencesizlikler ile bir araya gelince, çalışanların örgütlenmesi ve toplu eylem yapması güçleşmektedir<sup>38</sup>. Enformel çalışma ve güvencesiz yaşam koşulları, hanelerin ve bireylerin geçim stratejilerini olabildiğince farklılaştırmaktadır. Bu çerçevede, çalışanların arasında benzerliklerin güçlü olduğu, ortak koşulların daha çok paylaşıldığı durumlarda toplu davranma potansiyeli belirirken, ayrışmaların ve farklılıkların arttığı güvencesiz ve istikrarsız koşullarda ise bireysellik öne çıkmaktadır.

Diğer yandan, kurumsal ekonomide çalışanlar, devletin koruyucu düzenlemelerinden etkilendikleri ve yararlandıkları için, toplu eylem yoluyla siyasi katılım ve baskı kanallarını kullanmaya önem vermektedir. Enformel ekonomide çalışanlar ise, devletle ve onun düzenleyici çerçevesiyle kurdukları ilişkinin zayıf niteliği veya böylesi bir ilişkiden dışlanmış olmaları nedeniyle, toplu eylem ile siyasi baskı ve katılım süreçlerinden beklentileri sınırlı kalmaktadır<sup>39</sup>.

## **b. Sendikalardan Kaynaklanan Engeller**

Enformel ekonomide çalışanların örgütlenmesinde ve temsil edilmesinde karşılaşılan engellerin bir kısmı sendika yapılarından kaynaklanmaktadır. Sendikaların uzun süredir sahip oldukları örgütlenme biçimleri ve uyguladıkları stratejiler, enformel işlerde çalışanları kapsamada yetersiz kalmaktadır. Sendikalar yeni koşullara uyum göstermede ve meydan okumalara yanıt vermede oldukça geç ve yetersiz kalmıştır. Enformel ekonomide korumasız bir biçimde çalışanların örgütlenmesinin ne kadar önemli olduğu sendikal hareketin genelinde tam olarak anlaşılmış değildir. Sendikal hareket içinde enformel ekonominin varlığını gelip geçici, belirli bir alanda sınırlı, zamanla kurumsal ekonomi tarafından tasfiye edilecek olgu olarak kabul eden ve kayıtsız kalan unsurlar bulunmaktadır<sup>40</sup>. Aynı zamanda, enformel ekonominin son derece karmaşık ve türdeş olmayan yapısı, sendikaların burada ortaya çıkan ekonomik, sosyal ve siyasi ilişkileri anlamada ve açılım üretmede zorlanmasına yol açmıştır<sup>41</sup>.

Günümüzde birçok sendika bölgesel veya uluslararası ölçekte davranma kapasitesini ve gücünü yitirmiş görünmektedir. Sendikal yapıya ve işleyişe egemen olması gereken demokratik değerlerin, sendikalarda sınırlı yer bulabildiği eleştirisi yaygınlaşmıştır. Üyeler ile sendikal önderlikler arasında hiyerarşinin belirleyicilik taşıdığı ilişkiler görülmektedir. Kendi içinde demokratik işleyişi sağlayamayan ve etkili uluslararası ilişkiler kuramayan sendikal yapılar, enformel ekonomide

---

<sup>38</sup> Amin, s.65.

<sup>39</sup> Hlela, s.7-8.

<sup>40</sup> Dan Gallin, “**Propositions** on Trade Unions and Informal Employment in Times of Globalisation”, *Antipode*, Vol. 33, Number 3 (July 2001), s.531-549.

<sup>41</sup> Thomas, *Sendikaların*, s.251.

çalışanların umudu olmaktan uzaklaşmaktadır. Belirtilen olumsuz çerçeveye ek olarak, çalışanların sendikalara duydukları güvende azalma olduğu bilinmektedir<sup>42</sup>. Geniş çalışan grupları, sendikalara karşı kuşku duymakta ve sendikaların yeni koşullara uyum sağlayamadığı inancını paylaşmaktadır.

Küresel ölçekte gerçekleşen üretim ağları çok sayıdaki küçük ve orta boydaki işyeri yanında yerel işgücü piyasalarını birbirine bağlarken, sendikalar etkinliklerini ve önceliklerini işyeri ile işkolu ölçeğinde sınırlamaktadır. Sendikaların bu yaklaşımları enformel ekonominin yapısı ve koşulları ile tam olarak örtüşmemektedir. Enformel çalışanların çoğunun çalıştıkları işyerinin ve yaptıkları işin küresel ölçeğe yayılmış üretim birimlerini bir araya getiren ağ işletmeler içinde yer aldığı da bilinmektedir. Enformel ekonomiyi yerel, marjinal bir ekonomik ilişkiler bütünü olarak kabul eden sendikalar, bu ekonominin sermaye birikimi ve küresel ekonomik ilişkilerdeki önemli yerini gözden kaçırmaktadır.

Kurumsal ekonomide çalışan sendika üyeleri, enformel ekonomide çalışanların örgütlenmesine önem vermemektedir. Enformel çalışanları örgütlenme yönünde atılacak adımlar konusunda sendikaların büyük bir çoğunluğunda çekingenlik ve gönülsüzlük oluşmuştur. Aynı zamanda sendikalar öteden beri örgütlü oldukları kurumsal ekonomideki işyerlerinde önemli örgütlenme sorunları ile karşı karşıyadır. Sendikalar güçlerini, kaynaklarını ve önceliklerini enformel ekonomide örgütlenmek yerine, örgütlü oldukları işyerlerindeki sorunları aşmak için kullanmak zorunda kalmaktadır<sup>43</sup>. Çoğu sendikanın personel ve finansal sınırlılıkları bulunmaktadır. Söz konusu sınırlılıklar daha çok personel istihdam etmeyi ve harcama yapmayı gerektiren enformel çalışanları örgütleme çabalarını güçleştirmektedir<sup>44</sup>.

Araştırmalar, ulusal sendikal yapıların bir çoğunun enformel çalışanları örgütlemeye yönelik özel eylem ve politikalarının bulunmadığını da göstermektedir. Geleneksel sendikacılık biçimleri bu ekonomide çalışanları örgütlemeye uygun değildir ve yetersizdir<sup>45</sup>. Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) ile Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun (ICFTU) araştırmasına göre ulusal sendikal yapıların yüzde 25'i enformel çalışanları örgütlemek için hiçbir girişimde bulunmamıştır. Sendikalar girişimde bulunmama nedenleri olarak, harcamaya ve zamana ilişkin kısıtları, sendika tüzüğüünün değiştirilmesi

---

<sup>42</sup> Sendikalara duyulan güven konusunda bkz.: Betül Urhan, "Türkiye'de Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Güven ve Dayanışma Sorunları", Çalışma ve Toplum, S.4 (2005/1), 57-88.

<sup>43</sup> Pat Horn, "Organising the Informal Sector: Lessons for Labour", Global Labour Institute, 2002, s.6, 7. ([http://www.global-labour.org/organising\\_lessons.htm](http://www.global-labour.org/organising_lessons.htm))

<sup>44</sup> ACTRAV, Beyond, s.4-5.

<sup>45</sup> Amin, s.65.

gerekliliğini, kurumsal ekonomide karşılaşılan ve çalışma yükünü arttıran güçlükleri göstermiştir<sup>46</sup>.

Sendikaların gelişme ve kurumsallaşma gösterdikleri dönemde edindikleri, iyice benimsedikleri, ancak günümüz koşullarında geçerliliğini ve önemini yitirmiş, efsane haline gelmiş önyargıları, bazı eskimiş stratejileri, söylemleri terk etmede gönüllü olmamaları ve yenilikler üretmede yetersiz kalmaları, örgütlenme sorunlarını ağırlaştırmaktadır. Enformel ekonomide daha önce sendika üyesi olmamış, hiçbir sendikal deneyimi bulunmayan, sendikalaşma kültürü ile tanışmamış çalışanlar yoğunluktadır<sup>47</sup>. Yeni koşullarda çalışanların alışageldik yöntemlerle ve söylemlerle örgütlenmesi çabası gerçekçi değildir. Bu yönüyle, büyüyen enformel istihdam sendikacılığın geleneksel araçlarına meydan okumaktadır<sup>48</sup>.

Sendikal yapılardan kaynaklanan örgütlenmeyi zorlaştıran engelleri daha da arttırmak olanaklıdır. Ancak bunların hiçbiri aşılmaz engeller değildir. Sendikalar engelleri ve sorunları politik bir kararlılıkla aşabilecek, bunlara karşı koyabilecek birikime sahiptir<sup>49</sup>.

### **c. Sınırlı Sendikal Hak ve Özgürlükler**

Çalışanların örgütlenme özgürlüğüne sahip çıkmayan ve güvence altına almayan yasal ve idari düzenlemeler, enformel ekonomide çalışanların örgütlenmesini güçleştirmektedir. Enformel ekonomide ücretlilerin ve kendi hesabına çalışanların demokratik, bağımsız, üyelik temelinde örgütlenmelerine izin verilmemekte ve bu kesimler sosyal diyalog ile toplu görüşme süreçlerinden dışlanmaktadır<sup>50</sup>.

Çalışanların sendikal hak ve özgürlüklerini kullanması önünde devletler, işverenler ve işletmeler ciddi engeller oluşturmaktadır. Çalışanlar bakımından dünyanın her yerinde sendikalı olmak, sendika ile davranmak büyük riskler taşımaktadır. Bu risk işten çıkarılmak olabildiği gibi, doğrudan açık bir şiddetin ve baskının uygulanması biçiminde de ortaya çıkabilmektedir. Eğreti işlerde ve enformel ekonomide çalışanlar tehdit, korku nedeniyle ve zarar görecekları kaygısıyla sendikalara katılamamaktadır<sup>51</sup>.

Enformel ekonominin yaygın olduğu belirli ülkelerde, yürütme ve yasa koyucu organlar kurumsal ekonomideki çok sayıda çalışanın bir arada bulunduğu

---

<sup>46</sup> Samuel Grumiau-Natacha David, “The Informal Sector: Unions Must Seize the Opportunity”, Trade Union World Archives, 1999.

(<http://www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991209046&Language=EN>)

<sup>47</sup> Gallin, Global, s.2.

<sup>48</sup> Musiolek, s.48.

<sup>49</sup> Horn, s.6, 7.

<sup>50</sup> ILO, 1997-98.

<sup>51</sup> ILO, Decent, s.71; David, s.2-3.

büyük işyerlerinde sendikal örgütlenmeyi esas almakta, tanımakta ve korumaktadır. Ancak, az sayıda çalışanın bulunduğu küçük işyerlerinde, çalışma biçimlerinin farklılaştığı işlerde çalışanların örgütlenmesini korumamakta, aksine sınırlayabilmekte, hatta yasaklayabilmektedir<sup>52</sup>.

UÇÖ, hükümetlerin enformel ekonomide çalışanların örgütlenme hak ve özgürlüklerinin önünde engeller oluşturduğunu bildirmektedir. Çok sayıda ülkede çalışanların örgütlenme hakkı inkar edilmektedir. Yasalar ve idari kararlar enformel ekonomide aktif olanları işveren veya çalışan olarak tanımamaktadır. Enformel ekonomide bulunanların sendikal örgütlenmesi önceden izin alınmasına bağlanabilmektedir. Sendikal örgütlenmeyi erteleyecek ve engel olacak çeşitli düzenlemeler yapılmaktadır. Sendika kurabilmek veya yetki alabilmek için oldukça büyük sayılarda üye kaydetme zorunlulukları engelleyici düzenleme biçimlerine en açık örnektir. Bazı durumlarda ise, yasaklama doğrudan gerçekleşebilmektedir. Kendi hesabına çalışanlar sendikal hak ve özgürlüğün kullanılmasını düzenleyen yasaların kapsamı dışında bırakılmakta veya açıkça örgütlenmeleri yasaklanmaktadır<sup>53</sup>.

Toplumda enformel ekonomiden yarar elde eden kesimlerin de bulunduğu göz ardı edilmemelidir<sup>54</sup>. Bunların sendikal hak ve özgürlüklerin yanında, diğer ekonomik ve sosyal hakların gelişmesine direnç gösterdikleri, hükümetler ve yasa koyucu üzerinde baskı oluşturdukları bilinmektedir. Küreselleşmenin egemen değerleri ve işleyişi; sendikaların işlevlerini tehdit eden, üyelerinin yararına kazanımlar elde etmesini güçleştiren veya engelleyen uygulamaları yaşama geçirmede hükümetleri, işverenleri ve işletmeleri cesaretlendirmektedir<sup>55</sup>.

Öyleyse enformel çalışanların örgütlenmesi önündeki engeller, sadece çalışanların sendikaları reddetmesi veya sendikaların bu çalışanları örgütlemeye yetersiz kalması olarak ele alınamaz. Aynı zamanda, işverenler ve işletmeler karşısında yeterince korunmamış veya sınırlandırılmış sendikal hak ve özgürlükler de örgütlenme önündeki en önemli engellerdendir.

### **3. Örgütlenmeye İlişkin Gelişmeler**

Enformel ekonomi “örgütlenmemiş ekonomi” olarak da nitelenmektedir. Bu tespit büyük oranda doğru olmakla birlikte, enformel ekonomide bulunanların

---

<sup>52</sup> Musiolek, s.48.

<sup>53</sup> ILO, Decent, s.41, 73; Tanya Goldman, “Organizing in South Africa’s Informal Economy: An Overview of Four Sectoral Case Studies”, Working Paper No. 60, InFocus Programme on Boosting Employment through Small Enterprise Development Job Creation and Enterprise Department International Labour Office, Geneva, 2003, s.1.

<sup>54</sup> Hlela, s.7.

<sup>55</sup> ACTRAV, The Role, s.23.

çeşitli biçimlerde örgütlendikleri de gerçektir. Örneğin, enformel ekonomi içinde ayrıcalıklı bir konumu bulunan küçük girişimcilerin ve tüccarların derneklerde örgütlendikleri ve belirli bir güce ulaştıkları açıktır<sup>56</sup>.

Enformel ekonomide bulunanlar aracı, tüccar, satıcı, hükümet organları karşısında ortak hareket ederek güç elde etmek, belirli yasal düzenlemelerin kapsamına girmedi, piyasalara, değerlere veya hizmetlere ulaşmada karşılaşılan engelleri aşmak için örgütlenmeye gidebilmektedir. Bireysel olarak kamu yönetimi ile görüşmedikleri veya görüşmelerde karşılıklarına çıkan sorunları aşamadıkları takdirde örgütlendikleri görülmektedir. Yaptıkları işe ilişkin getirilen yasal veya yasal olmayan sınırlandırmaların ve engellemelerin üstesinden gelmek amacıyla bir araya gelmeleri bir başka örgütlenme biçimine örnektir. Gerçekte hırsızlıktan korunmak, polis baskısından, müfettişlerden, zabıtalardan, kamu kurumlarının denetiminden kaçınmak için, iş yapılan çevrenin genel bakımı temizliğinin sağlanması gibi ortak kaygıların ve ihtiyaçların giderilmesi için özellikle ticaret yapanların kurdukları dernekler bulunmaktadır. Komşuluğa veya topluluğa dayanan örgütlenmeler de görülmektedir. Bazı dini, etnik veya coğrafi paydaşlığa dayalı kurulan örgütler de yaygındır. Ayrıca, enformel çalışan grupları özel sorunlarının çözümü için hükümet veya hükümet dışı örgütler tarafından oluşturulan programlara katılmak, finansal desteklerden yararlanmak için de örgütlenebilmektedir<sup>57</sup>.

Diğer yandan, güvencesiz koşullarda çalışanlar uygun ve güvenli bir gelir, konut, eğitim, sağlık gibi temel sosyal hizmetlere erişim, haklarına saygı gösteren ve koruyan politik ve sosyal bir çevre istemektedir. Çalışanlar bu isteklerini gerçekleştirmek için zorunlu olan politik, ekonomik ve sosyal gücü elde etmek amacıyla sendikalar ve diğer biçimlerdeki örgütlerde bir araya gelmektedir<sup>58</sup>.

Hem öğretilerde hem de uygulamada birden fazla işyerinde çalışan veya tanımlanmış bir işvereni olmayan veya küçük işyerlerinde gelip geçici çalışanlar uzun süre örgütlenemez olarak kabul edilmiştir. Fakat söz konusu çalışanların örgütlenebildikleri görülmektedir. Enformel istihdamın oldukça eskiye dayandığı ve ekonomi içinde önemli bir büyüklüğe sahip olduğu Hindistan'da 1970 yılından bu yana enformel işlerde çalışanların çeşitli biçimlerde örgütlendikleri

---

<sup>56</sup> Kees Koonings vd., "Tarihin Uzun Yürüyüşü", Küreselleşme ve Üçüncü Dünya Sendikaları, Der. Henk Thomas, Türk Harb-İş Sendikası Ya., Ankara, 1999, s.130.

<sup>57</sup> Jantjie Xaba vd., "The Informal Sector in Sub-Saharan Africa", Employment Sector Working Paper on the Informal Economy 2002/10, International Labour Office, Geneva, 2002, s.35.

<sup>58</sup> WIEGO, "**Organization** and Representation of Workers in Informal and Unprotected Employment--Twelve Theses", WIEGO Organization and Representation Program, The Global Labour Institute, ([http://www.global-labour.org/organization\\_and\\_repression\\_of\\_workers\\_in\\_informal\\_and\\_unprotected\\_employment.htm](http://www.global-labour.org/organization_and_repression_of_workers_in_informal_and_unprotected_employment.htm))

belirtilmektedir. Benzer örgütlenme eğilimleri diğer Asya ve Afrika ülkeleri için de geçerlidir<sup>59</sup>. Bu örgütlerin bir çoğu çalışanların bir araya geldiği sınıf örgütlenmesi niteliği taşımaktadır. Örgütler işyerleri ve işverenlerle belirsiz olan istihdam ilişkileri nedeniyle, taleplerini bir işverene yöneltemedikleri koşullarda, devletten sosyal ve ekonomik haklarının geliştirilmesine yönelik taleplerde bulunmaktadır.

Hindistan'da gözlemlendiği gibi, enformel ekonomideki örgütlerin bir çoğu ilgilerini işyeri koşullarındaki haklardan çok, devletin sorumluluğunda olan yaşamın genelini kapsayan ekonomik ve sosyal hakların talep edilmesine yönlendirmektedir. Bu çerçevede, asgari ücret, iş güvencesi, hizmet akdinin feshi gibi iş ilişkisine ve işyerine dayalı talepler karşısında, evlenme, cenaze, konut edinme yardımı, sosyal güvenlik, sağlık bakımı, eğitim, eğitim bursu gibi taleplere öncelik verildiği görülmektedir. Örgütlenme deneyiminin ve sendikalaşmanın toplumsal ilişkilerde belirleyici olan etnik köken, cinsiyet, din gibi ayrımların önemini azalttığı, buna karşılık yurttaşlığa ve çalışan sınıfa ait olmaya dayalı kimliklerin belirginleştiği belirtilmektedir<sup>60</sup>.

Sendikalar çalışanlar tarafından kurulan kendi kendine yardım esasına dayanan dayanışma örgütleridir. Sendikalaşma dünyanın her köşesindeki çalışanlar için temel bir haktır. Kurumsal ekonomideki çalışanlar gibi enformel işlerde çalışanların da örgütlenme, sendika kurma, toplu olarak eylemde bulunma, direnme hakları bulunmaktadır. Enformel ekonomide çalışanlar bireysel ve grup olarak çıkarlarını korumaları ve geliştirmeleri, kooperatifler, örgütler ve sendikalar yoluyla yapacakları toplu eyleme bağlıdır. Bu durum yalnızca bağımlı çalışanlar için söz konusu değildir. Kendi hesabına çalışanlar içinde geçerlidir. Bu bağlamda, enformel ekonomideki çalışanlar diğer tüm çalışanlar gibi kendi örgütleri aracılığıyla temsil edilme ve başkaca araçlar olmaksızın taleplerini ve görüşlerini ifade etme hakları vardır. Enformel çalışanların üye oldukları örgütler aracılığıyla temsil edilmeleri sağlanmazsa, iyi niyetli olsa dahi gösterilen tüm çabalar kuşku doğuracak, ideolojik körlüğün ve anlamsız sonuçların ortaya çıkmasına neden olacaktır<sup>61</sup>.

Öte yandan enformel çalışanların sendikal nitelikli örgütlenmesinde yedi modelin geçerli olduğu görülmektedir. Bu modeller; (i) enformel veya kurumsal ekonomide olup olmadıklarına bakmaksızın, aynı işkolunda çalışanları bünyesinde örgütleyen işkolu sendikası, (ii) enformel ekonomide yer alan bir

---

<sup>59</sup> Asya ülkelerindeki deneyimler hakkında bkz.: Amin, s.66-68. Sahra Altı Afrika ülkeleri için bkz.: Xaba vd., s.36-38.

<sup>60</sup> Rina Agarwala, "From Work to Welfare: The State and Informal Workers' Organizations in India", The Center for Migration and Development Working Paper Series Princeton University CMD Working Paper #04-07, 2004, s.13, 46.

<sup>61</sup> WIEGO, Organization.



mesleği veya işi yapanları kapsayan bir sendika kurmak, (iii) kurumsal ekonomide örgütlü bir işkolu sendikası içinde, o işkolunda enformel olarak çalışanları içeren özel bir bölüm oluşturmak, (iv) eğreti işlerde ve enformel işlerde çalışanların ortak bir sendika kurması, (v) işsizlerin örgütlenmesi, (vi) aynı bölgede çalışan ve/veya yaşayan, ancak farklı işkollarında etkinlik gösteren enformel çalışanları örgütlemeyi amaçlayan bir sendika kurmak, (vii) enformel ekonomi büyük bir sektör olarak kabul edildiği durumlarda, enformel çalışan örgütlerinin özel federasyon yapısı oluşturması biçiminde sıralanabilir<sup>62</sup>.

Bu modeller iki temel örgütlenme yönteminin varlığını göstermektedir. Birincisi enformel çalışanların kendilerine özgü sendikalarda örgütlenmesidir. Enformelleşme bu yanıyla sınıfsal örgütlenme ve temsil yapılarında değişimi zorlamaktadır<sup>63</sup>. İkinci yöntem ise, kurumsal ekonomide örgütlü sendikaların, aynı zamanda enformel ekonomide çalışanları da örgütlemesidir<sup>64</sup>. Her iki seçeneğinde belirli üstünlükleri ve zayıflıkları bulunmaktadır. Gerçektende, enformel ekonomiye özgü örgütler sendikal eylemde ve taleplerin dile getirilmesinde özel bir alana veya konuya daha fazla yoğunlaşma sağlayabilmektedir. Kurumsal ekonomide örgütlü sendikalara katılım ise, daha geniş bir sosyal dayanışma ağının parçası haline gelme anlamı taşımaktadır<sup>65</sup>.

### **a. Özgün Çalışan Örgütleri**

Tarihsel olarak bakıldığında ilk sendikalar korumasız işlerde çalışanlar tarafından oluşturulmuştur. Bir başka deyişle, sendikalar hakları için mücadele eden dönemin enformel çalışanlarınca kurulmuştur. Kapitalizmin doğuşu ile birlikte daha iyi çalışma ve yaşam koşulları arayışında, işverenlerin gücü, piyasaların belirsizliği ve yaşamın olağan olayları karşısında hiçbir korumadan yararlanamayan çalışanlar, güçlü sendikalar kurma yoluna gitmiştir<sup>66</sup>. Bu nedenle, günümüzün enformel işlerde çalışanlarını bütünüyle örgütlenemez olarak görmek gerçekçi değildir.

Çalışanların temel örgütü sendikalar olmakla birlikte, örgütlenmenin başka biçimleri de bulunmaktadır. Enformel çalışanlar olanaklar ve koşullar elverdiği

---

<sup>62</sup> Gerardo Castillo vd., “Union Education for Informal Workers in Latin America”, Unprotected Labour: What Role for Unions in the Informal Economy?, Labour Education 2002/2, No. 127, International Labour Organization, Bureau for Workers Activities, Geneva, 2002, s.14.

<sup>63</sup> Koonings vd., s.130.

<sup>64</sup> WIEGO, Organization.

<sup>65</sup> WIEGO, Organization; Gallin, Economy, s.25.

<sup>66</sup> Gothoskar, s.3-4; ILO, Decent, s.77; Dwight W. Justice, “Work, law and the “informality” concept”, Unprotected labour: What role for unions in the informal economy?, Labour Education 2002/2, No. 127, International Labour Organization, Bureau for Workers Activities, Geneva, 2002, s.6.

ölçüde sendikalarda örgütlenebildikleri gibi, kendilerine özgü yeni örgütler de oluşturabilmektedir<sup>67</sup>. Kurumsal ekonomideki sendikalar, enformel çalışanları temsil etmede ve onların çıkarlarını savunmada güçlük çekmektedir. Bu nedenle, enformel çalışanlar kurumsal ekonomide örgütlü sendikalar dışında yeni ve farklı örgütlenmeler oluşturma eğilimine girmişlerdir. Ancak enformel ekonomiye özgü örgütlenme girişimlerinin de önemli temsil sorunları yaşadığı unutulmamalıdır<sup>68</sup>.

Dünyada sadece enformel çalışanları kapsamak amacıyla kurulmuş örgütlerin varlığında artış görülmektedir. Söz konusu örgütler sendika, kooperatif, dernek gibi alışageldik biçimler alabilmektedir. Aynı zamanda, çalışanların koşullarına ve gereksinimlerine en uygun özelliklerin bir araya getirildiği türü kendine özgü sendika veya sendika/kooperatif benzeri yapılarda ortaya çıkmaktadır. Ancak enformel ekonomiye özgü örgütler çoğunlukla küçük, zayıf ve yalıtılmış kalmakta, uluslararası sendikal hareket veya ulusal sendikalar tarafından yasal çalışan örgütleri olarak tanınmamaktadır. Geçen yıllar içinde özellikle ev eksenli çalışanlar ile sokakta çalışanları kapsayan yerel örgütler, uluslararası ölçekte de örgütlenme sürecinde yol almıştır<sup>69</sup>.

Hindistan, Güney Afrika, Kolombiya, Brezilya, Meksika, Namibya, Uruguay, Peru veya Hong-Kong gibi farklı ülkelerde enformel ekonomide çalışanlar çok sayıda örgütlenme girişiminde bulunmuşlar ve halende bulunmaktadır. Ev eksenli çalışanlardan kendi hesabına çalışanlara, bağımlı çalışanlardan, sokaklarda çalışanlara kadar değişen farklı gruplar örgütlenme arayışındadır. Diğer yandan, belirli ulusal sendikalar bu tür örgütlenme girişimlerine destek vermekte ve hatta doğrudan katılmaktadır<sup>70</sup>.

Türkiye’de diğer ülke örneklerine benzer enformel çalışanlara özgü sendikalar veya örgütler ortaya çıkmaktadır. Ev eksenli çalışan kadınların örgütlenmesi, Birleşik İşçi Sendikası, birleşik işçi hareketi, işçi lokalleri, dayanışma evleri gibi kentsel alanda birçok girişimin gerçekleştirildiği görülmektedir. Bu tür örgütlenmelerin büyük bir çoğunluğunun örgütlenme ölçeği olarak bir yerleşim bölgesini ya da işyerlerinin yoğun bulunduğu bir alanı almaktadır<sup>71</sup>. Aynı zamanda, Emekliler Sendikası gibi güvencesizliklerle karşı karşıya kalan kesimleri

---

<sup>67</sup> Gallin, Informal, s.24.

<sup>68</sup> Koonings vd., s.134.

<sup>69</sup> Martha Alter Chen vd., “Supporting Workers in the Informal Economy: A Policy Framework”, Employment Sector Working Paper on the Informal Economy 2002/2, International Labour Office, Geneva, 2002, s.16.

<sup>70</sup> David, s.1; ILO, 1997-98.

<sup>71</sup> Bu tür örgütlenme deneyimleri hakkında bkz.: SAV, Türkiye’deki Sınıf Hareketi Deneyimlerine Bakış, 9. Oturum, İşçi Sınıfının Değişen Yapısı ve Sınıf Hareketinde Arayışlar, Deneyimler, I. Sınıf Çalışmaları Sempozyumu Bildiriler Kitabı, Türkiye Sınıf Araştırmaları Merkezi Ya., İstanbul, 2005.s.319-357.

örgütlenme girişimleri de gerçekleşmiştir<sup>72</sup>. Kırsal alanda ise, ekonomik, sosyal ve siyasal yönden güçsüzleşen ve güvencesizlikleri artan küçük üreticiler kendi hesabına bağımsız çalışan olmalarına rağmen, sendika kurma haklarını kullandıkları görülmektedir. Bu sendikalara Tütün (Tütün-Sen), Üzüm (Üzüm-Sen), Fındık (Fındık-Sen), Hububat (Hububat-Sen), Ayçiçek (Ayçicek-Sen) Üreticileri ile Hayvan Yetiştiricileri (Hay-Yet-Sen) Sendikaları örnek verilebilir<sup>73</sup>.

Öte yandan, enformel ekonomide kadınların önemli bir yer tutması ve kadınların sendikal yapılardan dışlanması, dünyada yalnızca kadınları örgütleyen sendika, sendika benzeri veya sendika-kooperatif bileşimli yapıların ortaya çıkmasında etkili olmaktadır<sup>74</sup>. 1999 yılında ülkedeki sendikaların erkek odaklı olmasından hareketle “Kore Kadın İşçileri Sendikası” kurulmuştur<sup>75</sup>. Özellikle Güney ve Güney Doğu Asya’da bu tür sendika veya sendika-kooperatif işlevlerini bir araya getiren yeni ve farklı kadın örgütlerinin çoğunlukla kurumsal ekonomideki sendikaların dışında geliştiği görülmektedir<sup>76</sup>. Hindistan’da başarılı bir örnek olarak kabul edilen “Serbest Çalışan Kadınlar Birliği” (SEWA) benzeri birkaç istisna örgüt dışında, bu kadın örgütlenmelerinin yerel ve sınırlı etkiye sahip olduğu da söylenmektedir<sup>77</sup>.

Hindistan’da SEWA örneğinden yola çıkılarak, farklı ülkelerde benzer örgütlenme biçimleri yaşama geçirilmeye çalışılmaktadır. Güney Afrika da kurulan Bağımsız Çalışan Kadınlar Sendikası (SEWU) bu girişimlere önemli bir örnektir<sup>78</sup>. Diğer yandan, Güney Afrika Sendikalar Kongresi (COSATU)

---

<sup>72</sup> Tüm Emekliler Sendikası 2 Temmuz 1995 tarihinde kurulmuştur. Kuruluşundan bu yana geçen 11 yıllık sürede 42 şubesi, 30 temsilciliği olan ve 40.000 üyeye sahip bir sendika haline geldiği belirtilmektedir.

(<http://www.emeklisen.com/haberdetay.asp?id=23>)

<sup>73</sup> (<http://www.tmmob.org.tr/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=782&mode=thread>)

<sup>74</sup> ILO, Decent, s.73; Gothoskar, s.4; Dan Gallin-Pat Horn, “Organizing Informal Women Workers”, Paper prepared for UNRISD Gender Policy Report, 2005. (<http://www.streetnet.org.za/English/GallinHornpaper.htm>)

<sup>75</sup> Gallin, Economy, s.26.

<sup>76</sup> Smith, s.74; Henk Thomas vd., “Çok Farklı Üç Yörüğe”, Küreselleşme ve Üçüncü Dünya Sendikaları, Der. Henk Thomas, Türk Harb-İş Sendikası Ya., Ankara, 1999, s.60-61.

<sup>77</sup> ILO, Decent, s.73. SEWA hakkında ayrıntılı bilgi için bkz.: Fatma Ülkü Selçuk, “Hindistan’dan Bir Örgütlenme Deneyimi: SEWA”, Türkiye’deki Sınıf Hareketi Deneyimlerine Bakış, 9. Oturum, İşçi Sınıfının Değişen Yapısı ve Sınıf Hareketinde Arayışlar, Deneyimler, I. Sınıf Çalışmaları Sempozyumu Bildiriler Kitabı, Türkiye Sınıf Araştırmaları Merkezi Ya., İstanbul, 2005.

<sup>78</sup> Annie Devenish-Caroline Skinner, Organising Workers in the Informal Economy: The Experience of the Self Employed Women’s Union, 1994-2004, School of Development Studies, University of KwaZulu-Natal.

tarafından desteklenen Güney Afrika Ev hizmetleri ve İlgili Çalışanlar Sendikası (SADSAWU) ev işlerinde çalışanları örgütlemeye başarılı olmuştur<sup>79</sup>. Moldova’da sokakta, pazaryerlerinde ve ev eksenli işlerde çalışanları kapsayan bir sendika kurulmuş, sendika kısa sürede 40 bin üyeye ulaşmış ve ulusal sendikal konfederasyona üye olmuştur. Zambiya’da ise Enformel Ekonomi Derneği (AZIEA) önemli bir üye sayısına ulaşmıştır<sup>80</sup>.

Enformel nitelikli göçmen çalışmasının yoğun olduğu Asya ülkelerinde, çok sayıda göçmen çalışan örgütü bulunmaktadır. Örneğin Hong Kong’da göçmen çalışanların kendi aralarında kurdukları 2.500 örgüt bulunmaktadır. Bunlardan üçü yasalarca ve kamu yönetimince sendika olarak tanınmıştır<sup>81</sup>. Bir başka kaynağa göre, Hong Kong’da ortalama olarak ev işlerinde çalışan 240 bin kadın göçmen 20 sendikada örgütlüdür. Bu sendikalar Hong Kong Sendikalar Kongresi tarafından desteklenmektedir<sup>82</sup>.

Enformel çalışanların örgütlenmesi çoğu durumda ani, beklenmedik veya planlanmadık bir biçimde oluşmaktadır. Spontane oluşan örgütlenme sürecinde sendikaların yardımı ve sivil toplum örgütlerinin desteği belirleyici olabilmektedir. Örgütlenmenin ilk aşamalarında örgütün geliştirilmesi ve sürekliliğinin sağlanması önemli bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Bir başka sorun da, örgütlenmenin ekonomideki taraflarca ve kamu yetkililerince tanınmamasıdır<sup>83</sup>.

Aksine örneklerin varlığına rağmen, sendika kurma ve üye olma hakkının tanındığı durumlarda bile enformel işlerde çalışanlar nadiren başarılı bir biçimde örgütlenebilmektedir. Enformel ekonomideki oluşan örgütler genellikle kırılığandır ve yapısal sınırlılıkları bulunmaktadır. Etkileri yeterli olmadığı gibi, kurumlar, işletmeler ve kamu yönetimi üzerinde ve onlarla kurdukları ilişkilerde yeterli güce sahip olmadıkları görülmektedir. Örgütlerin istikrarı ve sürdürülebilirliği üyelerinin istihdamlarının ve gelirlerinin düzensiz olmasından doğrudan olumsuz etkilenmektedir. Üyelerinin yaşamda kalmak için verdikleri günlük iş bulma ve çalışma mücadelesinin yoğunluğu, örgütün yönetimine ilişkin teknik bilgi, beceri ve deneyim eksiklikleri, kaynak yetersizlikleri bu örgütlerin gelişimini sınırlamaktadır<sup>84</sup>.

---

<sup>79</sup> ILO, **Organizing** for Social Justice-Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Report Of The Director-General, International Labour Conference 92nd Session 2004 Report I (B), International Labour Office, Geneva, s.103.

<sup>80</sup> Gallin, Economy, s. 26; Gallin, Global, s.3.

<sup>81</sup> Michele Ford, “Organizing the Unorganizable: Unions, NGOs, and Indonesian Migrant Labour”, International Migration Vol. 42 (5), 2004, s.110.

<sup>82</sup> ILO Organizing, s.43.

<sup>83</sup> WIEGO, Unions, s.10; ILO, Decent, s.72.

<sup>84</sup> ILO, Decent, s.72.

Diğer yandan, çalışanların istihdamındaki çeşitlilik ve çıkar farklılıkları, büyük, güçlü ve sürekli örgütler oluşturmalarına engel olmaktadır. Ancak, toplu olarak davranılması sonucunda kısa bir süre içerisinde somut kazanımlar elde edilmesi, örgütlerin ayakta kalma süresi üzerinde olumlu etkide bulunmaktadır<sup>85</sup>. Bu tür örgütlenmeler çoğunlukla sınırlı bir coğrafi bölgeyi kapsadıklarından, sendikalardan farklılıklar taşımaktadır. Örgütler genellikle önceden belirlenmiş ve kısa sürede ulaşılabilir, pragmatik amaçlara dayanmaktadır. Bazı örneklerde örgütlenmelerin gelip geçici olduğu, sınırlı düzeyde hizmet sunduğu, üyelerinin toplu eylem ve gücüne tam olarak güvenemediği görülmektedir<sup>86</sup>. Enformel ekonomideki örgütlenmeler kırılğan ve istikrarsız oldukları için, çoğu durumda amacına ulaşmadan ya da tam ulaşmak üzereyken dağılabilmektedir. Örgütler ani bir hareketlenmeden hemen sonra, birdenbire hareketsizliğe, ataletle düşebilmektedir. Uzun dönem içinde kurumsallaşmaya dayalı kazanımlar elde etmede nadiren yeterli oldukları bilinmektedir<sup>87</sup>. Örgütlenmelerin çoğunun yerel olması ve bir yerleşim bölgesi ile sınırlı kalması nedeniyle, ulusal düzeyde görüşmelere ve önceliklere yönelmesi güç olmaktadır. Bunlar ulusal sendikal yapılara göre, finansal bakımdan daha zayıf ve istikrarsızdır<sup>88</sup>.

Kurumsal ekonomide katkı ödemelerinin işveren tarafından kaynağından kesilerek sendikaya verilmesi esasken, enformel ekonomide işverenin belirgin olmaması veya işverenin örgütlenmeyi tanımaması gibi nedenlerle bu biçimde kesinti yapılması olanaksızdır<sup>89</sup>. Zayıflıklarına rağmen, enformel ekonomideki çalışanların bu özgün örgütlenme girişimleri, yapıları, deneyimleri tüm sendikal hareket için değerli bir kaynaktır ve kaldıraç noktasıdır. Bu yapılar sendikal hareketin bir parçasıdır ya da çok yakın bir ortağı veya müttefikidir<sup>90</sup>.

## **b. Sendikaların Girişimleri**

Sendikalar son yıllarda ilgilerini enformel çalışanların örgütlenmesine yöneltmektedir. Enformel çalışanları sendika bünyesine katmak için doğrudan üye yapılması yanında, özel birimler de oluşturulmaktadır. Diğer yandan, yalnızca enformel çalışanları kapsayan özgün sendikal örgütlenmeler ile kurumsal ekonomideki sendikalar arasında işbirliği oluşturmanın ve geliştirmenin yöntemleri de denenmektedir. Enformel ekonominin gelip geçici bir olgu olmadığı, enformel ekonomide çalışanların örgütlenmeye ihtiyaç duydukları,

---

<sup>85</sup> Xaba vd., s.41.

<sup>86</sup> ILO, 1997-98; ILO, Decent, s.72.

<sup>87</sup> Xaba vd., s.35.

<sup>88</sup> Hlela, s.7; ILO, Decent, s.72.

<sup>89</sup> Giovanna Rossignotti, "Unionizing the Informal Sector", Organizing the Informal Sector-Interactive Conference on Organized Labour in the 21st Century (1999). (<http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/project/network/infsect.htm#IC>)

<sup>90</sup> WIEGO, Organization, s.7.

örgütlenebilecekleri, sendika kurma hakları ve özgürlüklerinin bulunduğu tartışmasız bir hale gelmektedir<sup>91</sup>.

Sendikalar tüzüklerine bağlı olarak içsel bir hiyerarşi oluşturabilmiş, kurumsallaşmış örgütlerdir<sup>92</sup>. Sendikalar kurumsal ekonomide ücretli ve düzenli çalışanlar ile işverenler arasındaki çatışmayı esas alarak yapılanmış örgütlerdir. Enformel çalışanların örgütlenmesi sendikalar için yeni eylemler, açılımlar ve politikalar yanında, yeni ek harcama yapmalarını ve geniş bir alanda farklı nitelikte personel çalıştırmalarını gerektirmektedir<sup>93</sup>. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde, sendikaların çoğu, sınırlı finansal kaynaklara sahip olduğu gibi, personel sayıları da yetersizdir<sup>94</sup>. Buna rağmen, bazı sendikaların toplam fonlarının en az yüzde 30'unu, enformel ve eğreti işlerde çalışanları örgütlemek amacıyla kullandıkları da belirtilmektedir<sup>95</sup>.

Afrika kıtasında, özellikle sendikal hareketin kıtanın geri kalanına göre daha etkili olduğu Sahra Altı Afrika'da kurumsal ekonomideki gerilemeye koşut olarak, sendikal harekette enformel çalışanların örgütlenmesine yönelik bir geçişin yaşandığı görülmektedir. Aynı zamanda, örgütlenmede farklı ve yeni yöntemler denenmektedir<sup>96</sup>. Latin Amerika ve Afrika'da sendikaların bir kısmı, enformel çalışanları örgütlemeye başarılı olmaktadır. Brezilya, Güney Kore ve Güney Afrika'da toplumsal hareket sendikacılığı enformel çalışanları örgütlemeye önemli adımlar atmaktadır. Kuzey Amerika, Avrupa ve Japonya'da ise, sendikaların enformel çalışanları örgütlemeye çoğunlukla başarısız kaldığı söylenmektedir. İtalya, Fransa, İngiltere ve Almanya'da bazı sendikalar enformel çalışanları örgütlemek için yoğun çaba göstermektedir. Ancak elde edilen başarılar yüzeysel olarak kabul edilmektedir<sup>97</sup>.

Uganda'da Ulusal Tarım ve Plantasyon Çalışanları Sendikası (NUPAWU) tarım işkolunda üye sayısındaki gerilemeyi durdurarak, üye sayısını ikiye katlamış ve önemli sayıda kadın çalışanı üye edebilmiştir. Uluslararası Gıda Çalışanları Sendikası (IUF) ve Latin Amerika Muz Çalışanları Sendikaları Eşgüdüm Komitesi (COLSIBA), Chiquita Brands International Inc. arasında bu ağ işletmeye muz sağlayan tarım işyerlerini kapsayan bir çerçeve sözleşme imzalanmış ve sendikalar işkolundaki üye sayılarını arttırmıştır<sup>98</sup>.

---

<sup>91</sup> ACTRAV, Trade; Chen vd., s.16.

<sup>92</sup> Hlela, s.7.

<sup>93</sup> David, s.1.

<sup>94</sup> Chen vd. s.14.

<sup>95</sup> Ravi Naidoo, Worker Rights in a Hostile Environment: Going beyond Competitiveness Economic Integration and Inequality in the Global Economy 19 – 22 June 2000 Bellagio, Italy, s.4.

<sup>96</sup> Xaba vd., s.41.

<sup>97</sup> Gallin, Global, s.4

<sup>98</sup> ILO, Organizing, s.37.

Ev işlerinde çalışanları toplu sözleşme kapsamına almaya dönük çabaların bazılarının Fransa, İtalya gibi ülkelerde başarıya ulaştığı söylenmektedir<sup>99</sup>. Avustralya Tekstil, Elbise ve Ayakkabı Sendikası (TCFUA) işkolundaki ev eksenli çalışanları bünyesinde katabilmiştir. Benzer bir biçimde Kanada’da UNITE giyim işkolundaki ev eksenli çalışanları örgütlemiştir<sup>100</sup>.

Rusya’da inşaat işkolunda sayıları artan Tacikistan’dan gelen göçmen çalışanları örgütlemeye yönelik bir projenin sonucunda, birkaç ay içinde sendikaların bin Tacik çalışanı üye kaydettikleri belirtilmektedir<sup>101</sup>. İngiltere’de ev işlerinde çalışan Filipinlerin örgütlenmesi için Birleşik Çalışanlar Derneği göçmen çalışanları teşvik etmektedir<sup>102</sup>. İsviçre’de Endüstri ve İnşaat Sendikası (GBI) göçmen çalışanlara örgütlemeye yönelik çabaları sonucunda, üyelerinin üçte ikisinin göçmen çalışanlardan oluştuğu bilinmektedir. İngiltere’de Portekizli göçmenleri üye etme projesi çerçevesinde 20 bin Portekizli göçmen çalışan sendikalara üye olmuştur. 1999 yılından sonra ABD’de AFL-CIO çoğu Latin Amerikalı göçmen çalışanlardan oluşan 600 bin yeni üye kazanmıştır. Almanya’da tarım ve inşaat işkolunda ki sendikalar Polonyalı göçmen çalışanları örgütleyebilmek için Polonya’da etkinlik gösteren sendikalarla ilişki kurmuş ve Varşova’da özel büro açmışlardır. Bu proje ile göçmenlerin daha Almanya’ya gelmeden sendikalara üye olması amaçlanmıştır. Avrupa da göçmenlerin geldiği ve çalıştığı ülkelerdeki sendikalar arasında anlaşmaların yapılması desteklenmektedir. Bu anlaşmalarla ortak sendika üyeliği oluşturulmaya çalışılmaktadır. Benzer yaklaşımlar gelişmekte olan ülkelerde de görülmektedir<sup>103</sup>.

Enformel ekonominin geçmişinin oldukça eskiye dayandığı ve yaygın olduğu ülkelerde belirli gelişmeler olmaktadır. Afrika’da yapısal uyum nedeniyle geleneksel üye tabanını kaybeden sendikalar yenilenerek enformel çalışanları örgütlemektedir. Örneğin Gana Genel Tarım Çalışanları Sendikası (GAWU) üye sayısındaki hızlı düşüşün ardından üye tabanını ücretli olmayan çalışanlara ve geçimlik çalışanlara doğru genişletmiştir. Öte yandan, Uganda Kamu Çalışanları Sendikası (UPEU) üye sayısı 108 binden 700’e düşünce, kamu hizmeti ve kamu çalışanı yaklaşımını ve tanımını gözden geçirerek, enformel çalışanları da örgütlenme alanına katmış ve 17 bin yeni üye kazanmıştır<sup>104</sup>.

Batı Bengal’deki sendika kayıtları yeni kurulan sendikaların büyük bir kısmının “örgütsüz kesimleri” örgütlemek amacı güttüğünü göstermiştir. Aynı

---

<sup>99</sup> ILO, Organizing, s.44.

<sup>100</sup> Gallin, Propositions, s.538-539.

<sup>101</sup> ILO, Organizing out of Poverty: The Role of Trade Unions, Features Service Articles (October 2005), International Labour Organization Department of Communication. ([http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/features/05/poverty\\_moscow.htm](http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/features/05/poverty_moscow.htm))

<sup>102</sup> ILO, Organizing, s.44.

<sup>103</sup> ILO, Organizing, s.40-42.

<sup>104</sup> Gallin, Global, s.4.

zamanda, enformel ekonomide kurulan yeni sendikaların yarısından fazlasının ulusal sendikal yapılara ve merkezlere bağlı olduğu belirlenmiştir. Hindistan'daki örnek bulgular ulusal ve kurumsallaşmış sendikal yapıların enformel çalışanları örgütlemeyi başarabileceklerine işaret etmektedir<sup>105</sup>.

Enformel ekonominin büyüdüğü Türkiye'de de bu ekonomide çalışanları örgütlemeye yönelik girişimler yaşanmaktadır. Bu girişimler diğer ülkelerdeki deneyimlere büyük ölçüde benzerdir. Kurumsal ekonomide örgütlü bir grup sendika çeşitli zamanlarda gerçekleştirdiği girişimlerle enformel çalışanları sendikalarda örgütlemeyi amaçlamıştır<sup>106</sup>.

Enformel ekonomide çalışanları örgütlenmesine ilişkin olumsuz görüşler yaygındır. Hem kurumsal, hem de yalnızca enformel ekonomide çalışanları örgütlemek üzere kurulmuş sendikal yapıların başarılı olduklarına yönelik genel bulgular bulunmamaktadır. Bu olumsuz çerçeveye rağmen, sendikalar enformel ve eğreti işlerde çalışanları örgütlemek için sayısız girişim gerçekleştirmektedir. Mevcut koşulların sürmesine bağlı olarak, enformel ekonomide çalışanları örgütlemenin sendikaların temel amacı olacağı beklenmektedir<sup>107</sup>. Enformel olarak çalışanların örgütlenme kapasitelerini, sendikaların eksik değerlendirdiği ileri sürülmektedir. Sendikaların becerikli ve dinamik davranmayı başarabildikleri ölçüde, enformel çalışanları daha kolay örgütleyebilecekleri belirtilmektedir<sup>108</sup>. Ciddi ve sürekli çabalar göstermeksizin, küresel ölçekte çalışanları örgütlemenin olanağı yoktur. Sendikal hareket bu sorunu ancak yeni yaklaşımlar üreterek çözebilecektir<sup>109</sup>.

#### **4. Sendikal Yenilenme ve Açılım**

Her türlü korumadan yoksun çalışmak ve yaşamak zorunda kalan çalışanların örgütlenmesi önünde çok büyük güçlükler ve engeller bulunmakla birlikte, örgütlenmeleri bütünüyle olanaksız değildir. Ancak çalışanlar sendikaların, hükümetlerin ve uluslararası kurum ve kuruluşların desteğine ihtiyaç duymaktadır<sup>110</sup>. Bir başka açıdan bakıldığında, enformel ekonomideki sorunlar,

---

<sup>105</sup> Smith, s.73.

<sup>106</sup> Türkiyedeki örgütlenme deneyimleri hakkında ayrıntılı bilgi için bkz.: Fatma Ülkü Selçuk, *Örgütsüzlerin Örgütlenmesi: Enformal Sektörde İşçi Örgütleri*, Atölye Yayınevi, Ankara, 2002.

<sup>107</sup> A. V. Jose, "İşçi Hareketinin Geleceği: Gelişmekte Olan Ülkeler Üzerine Bazı Düşünceler", *Sendikal Notlar*, S.13 (Şubat 2002), s.100.

<sup>108</sup> Hlela, s.5-6.

<sup>109</sup> Galin, *Global*, s.4.

<sup>110</sup> SOLIDAR, *The Informal Economy*, Solidar Briefing, March 2003, s.6-7.



sendikal hareketin gelişmesi için oldukça geniş olanaklar ve yenilenme için gerekli temeller sunmaktadır<sup>111</sup>.

Yoksulların seslerinin duyurulması, örgütlenmesi ile çalışanların çıkarlarının temsili sendikaların temel sorumluluğudur. Tarihi süreçte biçimlenen sendikalar, toplumsal nitelikleri itibariyle yalnızca üyelerini temsil edemezler, gerçekte toplumun genelinin çıkarlarını temsil etmeye yönelik işlevler de üstlenmek durumundadırlar<sup>112</sup>. Sendikaların doğuşuna ve gelişimine yol açan egemen çalışma ilişkisi, sosyo-ekonomik eşitsizlik ve güçsüzlük varlığını ve önemini korudukça, işçi hareketinin ve sendikal örgütlerin de varlığını sürdüreceği bilinmektedir. Ancak, gelinen noktada sendikal hareketin ve örgütlerin değişimi kaçınılmazdır. Bir başka deyişle, sendikal örgütlenmeler gelecekte var olacaktır, ancak şimdiki yapıları önemli ölçüde değişecektir. Çünkü, sendikalar, ortaya çıkışlarından bu yana dinamik örgütler olmuşlardır ve dinamik örgüt olmaları dolayısıyla koşullara göre gelişmiş ve değişmişlerdir<sup>113</sup>.

Enformel çalışanları örgütlemenin yeni yaklaşımlarla ve farklı gereksinimlere verilecek doğru yanıtlar ile olanaklı olduğu savunulmaktadır. Aynı zamanda, enformel ekonomik ilişkilerin uzun bir geçmişe dayandığı ülkelerdeki çalışanların örgütlenme eğilimlerinin ve deneyimlerinin arttığına yönelik tespitler bulunmaktadır. Bu nedenle, enformel çalışanların örgütlenmesi önündeki engellerin çoğunun geçici nitelikte olabileceği de düşünülmektedir<sup>114</sup>.

Taşeronlaşma, enformel ve esnek çalışma biçimleri sendikaların geleneksel politika, açılım, eylem ve etkinliklerini geçersiz kılmıştır. Enformel ekonominin büyümesi ve kalıcılaşması, sendikaların temsil gücü ve üye sayıları üzerinde tehdit oluşturmaktadır. Sendikaların gelecek on yılda en önemli görevinin enformel çalışanların örgütlenmesi olacağı anlaşılmaktadır<sup>115</sup>. Örgütlenme ve temsil açığının giderilmesi için sendikaların bir dizi önlemleri yaşama geçirmeleri gerekmektedir. Bu çerçevede, öncelikli görev enformel ve kurumsal ekonominin değişen koşullarına uygun sendikal politikaların oluşturulması, temsil ve örgütlenme yöntemlerine ilişkin yeniliklerin bulunması ve bunların uygulanmasıdır<sup>116</sup>. Sendikalar, güvencesiz ve örgütsüz çalışanların duydukları kuşkuları giderecek, güvenlerini

---

<sup>111</sup> Jose, İşçi, s.99-100; Jose, Organized, s.17-18, Gothoskar, s.4-5.

<sup>112</sup> ACTRAV, The Role, s.23.

<sup>113</sup> M.P. Jackson (Çev. ErinçBilginoglu), Sendikalar, Öteki Yayınları, Ankara, 1991, s.214; Bill Fletcher, "Canlanan Sendikal Hareketin Görevleri", Küreselleşme ve Sendikal Örgütlenme, Petrol-İş Sendikası, Dünya Sendikal Hareketi Dosyası 6, Şubat 2003, İstanbul, s.10.

<sup>114</sup> Hlela, s.7, 18; C. S.Venkata Ratnam-Harish C. Jain, "Women in trade unions in India", International Journal of Manpower, Vol. 23, No. 3 (2002), s.277-292.

<sup>115</sup> Grumiau-David, s. 2.

<sup>116</sup> ILO, Decent, s.73.

kazanacak ve onları üye yapabileceği sendikal açılımlar geliştirmek zorundadır<sup>117</sup>. Sendikaların enformel ekonomide çalışanları örgütleyebilmesi doğru talepler geliştirebilmeleri ve yenilikçi yaklaşımlar üretebilmeleri ile ilintilidir. Örgütlenme stratejisinin tek bir modeli ve basit bir biçimi bulunmamaktadır. Koşullara, çalışan gruplarına, bölgeye, sektöre, işyeri özelliklerine göre örgütlenme stratejileri farklılık gösterebilmelidir<sup>118</sup>.

İşgücü piyasasında artan esnekliğe bağlı olarak enformel istihdamın genişlemesi bazı çalışan gruplarını yakından ilgilendirmekte ve mağdur etmektedir. Enformel ekonomideki işlerin büyük bir kısmı, örgütlenmeleri ve toplu temsilleri yok denecek düzeyde olan göçmenler, eğreti işlerde çalışanlar, gençler ve kadınlar tarafından yerine getirilmektedir. Sendikal hareketin enformel işlerde çalışanları örgütlenme başarısı, kadınlarla birlikte, çalışanların yeni kuşağını oluşturan gençleri örgütleyebilme ve harekete geçirme yeteneğine bağlıdır<sup>119</sup>.

Sendikal yenilenmenin en temel unsuru sendikal işleyişe demokratik değerlerin ve açıklığın egemen olmasıdır. Açıklığın ve katılımın geçerli olduğu demokratik sendikaların oluşması ve sayılarının artması, sendikaların üyeleri ile bağlarını güçlendirirken, yeni üyeler kazanmalarına yardımcı olacaktır. Sendikalarda enformel çalışanların temsil edilmesi için demokratik koşullar yaratılmalıdır<sup>120</sup>. Örgütlenme sırasında enformel ekonomide çalışanların kurumsal ekonomide çalışanlarla eşit hak ve özgürlüklere sahip oldukları unutulmamalıdır<sup>121</sup>.

Sendikalar çoğunlukla işyeri temelinde örgütlenmektedir. Üretim sürecindeki yeniliklere ve küçük işyerlerinin yaygınlaşmasına bağlı olarak, büyük ve çok sayıda çalışanın bulunduğu işyerlerini esas alan örgütlenme stratejileri, küçük işyerlerini ve enformel çalışanları örgütlemeye işlevini yitirmiştir. Özellikle, işyerinin ve işverenin belirginliğini yitirdiği koşullarda, geleneksel işyeri merkezli örgütlenme amacına ulaşamamaktadır. İşyeri merkezli örgütlenmeler kuşkusuz önemini korumakla birlikte, işyeri ölçeğinde örgütlenemeyen çalışanların daha farklı ölçeklerde ve yaşamlarının diğer alanlarında sendikalarca örgütlenmesi beklenmektedir<sup>122</sup>.

Birincisi, belirli bir bölgede yoğunlaşan ve toplulaşan farklı işkollarındaki işyerlerini, işkollarına ve çalışanların mesleklerine bakmaksızın örgütlemektir. İkincisi, enformel çalışanların yoğun olarak yaşadıkları mahallelerde ve semtlerde örgütlenme arayışıdır. Üçüncüsü ise, taşeron ilişkileri, alt sözleşme ilişkileri

---

<sup>117</sup> Urhan, s.74-83.

<sup>118</sup> ACTRAV, Beyond, s.5-6.

<sup>119</sup> David, s.1; ACTRAV, Beyond, s.5.

<sup>120</sup> WIEGO, Organization.

<sup>121</sup> Horn, s.5-6.

<sup>122</sup> Gallin, Global, s.4; ACTRAV, Beyond, s.5-6.

boyunca ağ işletme yapısı içinde yer alan geniş bir işyeri grubunda, işkolunu dikkate almaksızın örgütlenmektir. Bir ürünün üretiminin ilk aşamasından son aşamasına kadar üretim sürecinde yer alan farklı taşeronlarda örgütlenmek bu duruma örnek olarak verilebilir.

Bir başka yöntem ise, meslek temelinde örgütlenmedir. Bu yöntemde çalışanlar işkollarına ve işyerlerine bakılmaksızın yalnızca belirli bir mesleği yaptıkları için bir sendikada örgütlenmektedir. Sendikaların ilk ortaya çıktığı dönemde belirgin bir biçimde kullanılan bu örgütlenme modelinin, belirli mesleklerde çalışanların örgütlenmesinde ve sorunların üstesinden gelmede bir üstünlük sağlayıp sağlamayacağı tartışılmaktadır<sup>123</sup>. Sendikalara üyeleri ile olan bağlarını, ilişkilerini her koşul altında korumaları, işsizlik, başka bir işyerinde çalışma gibi durumlarda da üyeleri ile olan bağlarını koparmamaları önerilmektedir. Bu çerçevede, kurumsal ekonomide çalışırken sendika üyesi olan, daha sonra çeşitli nedenlerle enformel bir işte çalışmaya başlayan üyenin sendika ile ilişkisini koruyacak yöntemlerin uygulamasına dönük seçenekler aranmaktadır<sup>124</sup>.

Örgütlenme önündeki engellerin aşılmasına yönelik çabalar sendikaların harcamalarında ve istihdam ettikleri personelin sayısında bir artışa yol açacak niteliktedir. Sendikalar ve hâlihazırdaki üyeleri örgütlenme çabaları ve yeni üyeler kazanmak için daha fazla zaman ayırma, harcama ve çalışma yapma konusunda gönüllü ve kararlı olmazlarsa, sendikalar gelecekte daha az üyeye ve güce sahip olacaktır<sup>125</sup>. Geleneksel ayrımlar temelinde çok sayıda sendikanın varlığı yerine, daha geniş bir alanda çalışanları örgütleyebilecek ve pazarlık gücü elde edilecek sendikal birleşmeler önerilmektedir. Birleşmeler üyelik tabanının genişlemesine yol açması yanında, yeni üyeler kazanabilmek için gerekli olan kaynakları ve güce sahip sendikaların ortaya çıkmasına neden olacaktır<sup>126</sup>.

Enformel ekonomiye özgü sendikalar ve diğer örgütlenmeler sendikal hareket arasında işbirliği, bütünlük, eşgüdüm sağlanması ihtiyacı doğmaktadır. Bu noktada, dayanışma kanallarının yaratılması, kullanılması sendikal gücü arttıracak gibi, farklı deneyimlerin paylaşılmasını ve geliştirilmesini de sağlayacaktır<sup>127</sup>. Sendikaların demokratik ve sosyal gelişme amacını paylaşan diğer örgütler ile birlikte çalışma yöntemlerini geliştirmesi istenmektedir. Yenilenme sürecinde, sendikal hareket kendisini daha geniş bir toplumsal hareketin parçası olarak

---

<sup>123</sup> ICF TU, Globalising Social Justice: Trade Unionism in the Twenty-First Century, International Confederation of Trade Unions, Brussels, 2000, s.121.

<sup>124</sup> Grumiau-David, s.1-2.

<sup>125</sup> ACTRAV, Beyond, s.6-7; Horn, s.5-7.

<sup>126</sup> ICF TU, s.121.

<sup>127</sup> ACTRAV, Beyond, s.6-7; ILO, 1997-98.

görebilmelidir<sup>128</sup>. Sendikalar çalışanları etkili bir biçimde temsil edebildikleri ölçüde, sivil toplumun ve toplumsal hareketlerinde önderi haline gelmektedir. Enformel çalışanları örgütleyebilen ve temsil edebilen bir sendikal hareketin toplumsal hareket içindeki etkinliği pekişecektir<sup>129</sup>.

Çoğu ülkede yürürlükteki yasal düzenlemeler veya idari işlemler enformel ekonomide çalışanların örgütlenmesi önünde engeller oluşturmaktadır. Sendikaların engellerin kaldırılması yönünde hükümet ve yasa koyucu organlar üzerinde girişimlerde bulunması ve baskılar oluşturmaları gerektiği vurgulanmaktadır. Yasalarda olabildiği gibi, kimi sendikaların tüzükleri enformel çalışanların sendikaya üye olmasına izin vermemektedir. Böylesi tüzük hükümlerinin kaldırılarak, enformel çalışanların sendikaya üye olmalarına olanak sağlayan ve temsililerini kolaylaştıracak tüzük değişikliklerinin yapılması önemlidir<sup>130</sup>.

Sendikalar örgütlenme ve sosyal dayanışma değerinin gelişmesi için enformel ekonomide çalışanlara yönelik özel eğitim ve kampanyalar gerçekleştirmektedir. Olanaklı olduğu her koşulda, enformel çalışanların toplu sözleşme kapsamına alınması yönünde sistematik çabalar ve arayışlar oluşturulmaktadır. Özellikle, sendikalar enformel ekonomide güvencesiz koşullarda çalışanların gereksinim duydukları yasal haklar, eğitim ve avukatlık bilgileri, hukuk yardımı, sağlık sigortası, kooperatif kurma gibi konularda özel hizmet ve destekler sunmalıdır. Ancak, bu hizmetler ve destekler hükümetlerin, işverenlerin sorumluluklarını ortadan kaldırmamalıdır<sup>131</sup>.

Kurumsal ekonomide çalışanlarla enformel ekonomide çalışanları bir noktada buluşturacak ortak istemlerin oluşturulması, tüm çalışanların bir arada katılabileceği ortak kampanyaların yürütülmesi bir başka açılım noktasıdır. Ancak, enformel çalışanların temsili ve istemleri doğrudan bu çalışanların katılımı ile biçimlenmelidir. Kurumsal ekonomide yer alanların ve temsilcilerinin istemler oluşturup, bunlara enformel çalışanların destek olmasını ve sahiplenmesini beklemek anlamlı olmaktan çıkmıştır.

Enformel çalışanların örgütlenmesi için yeni örgütlenme stratejilerinin uygulanması, öğrenilmesi, denenmesi ve geliştirilmesi temeldir. Bunun için, sendikalar enformel ekonomideki çalışanları örgütlemeye dönük uyguladıkları yöntemleri, yaşadıkları deneyimleri geniş ölçekte toplumsallaştırmalı ve paylaşmalıdır. Bu noktada, başarılı uygulamalar kadar başarısız uygulamalardan

---

<sup>128</sup> Galin, Global, s.3-5.

<sup>129</sup> Horn, s.7-9.

<sup>130</sup> ILO, Organized, s.16; Horn, s.7-9.

<sup>131</sup> ILO, Organized, s.18.

dersler çıkarılması, farklı örgüt deneyimlerin paylaşılması ve geliştirilmesi önerilmektedir<sup>132</sup>.

## **Sonuç**

Ekonomik gelişmenin kendiliğinden toplumsal gelişmeye ve refah artışına yol açmadığı açıktır. Sendikaları var eden konular temelde güç ve güç ilişkileriyle yakından ilgilidir. Geçmişte olduğu gibi günümüzde de, sendikalar olmazsa çalışanların talepleri ve düşünceleri güç ilişkileri içinde somut bir anlam taşımayacaktır. Aynı zamanda, enformel çalışanların örgütlenmesi sağlanmaksızın, bir bütün olarak çalışanların yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi yönünde hükümetler üzerinde baskı kurmak olanaklı görünmemektedir. Bu süreçte, sendikal hareketten sosyal adaletin sağlanması yönündeki talepleri yükseltmesi, hükümetlerden ve işletmelerden gelen meydan okumalara yanıt vermesi beklenmektedir.

İşgücü piyasasındaki bölünme sendikal harekette örgütlenmeye ve temsile ilişkin sorunlar yaratmaktadır. Ancak çalışanların sosyal dayanışma temelinde örgütlenerek ve taleplerini yükselterek işgücü piyasasındaki güç dengesini değiştirmeleri ve piyasayı düzenlemeleri gerekmektedir. Sadece yoksullar, yoksunlar veya zayıflar için değil, yüksek ücretli çalışanların dahi toplu temsililerine ilişkin kurumlara ve mekanizmalara ihtiyaç vardır<sup>133</sup>. İşgücü piyasasında bölünmenin eski ve yeni biçimlerinin belirgin ve yaygın olarak bulunduğu görülmektedir. Ancak, çalışanların bölünmesi yeni bir olgu değildir. Kapitalist üretim ilişkileri hiçbir zaman türdeş, bölünmemiş bir çalışan sınıfı ortaya çıkarmamıştır. Aksine sürekli, olarak karmaşık, farklı, türdeş olmayan, bölünmüş ve katmanlaşmış bir sınıf yapısı yaratmıştır. Sendikal hareket çalışanlar arasındaki bölünmeleri aştığı ölçüde, önemli bir güç haline gelmiş ve kurumsallaşmıştır<sup>134</sup>.

Temsil ve örgütlenme haklarının yaşama geçirilmesi ve güvence altına alınması ve özgürce kullanılması hükümetlerin sorumluluğundadır. Yasama, yargı ve yürütme güçleri nerede ve nasıl çalıştıklarına bakmaksızın, tüm çalışanların ve işverenlerin herhangi bir misilleme, tehdit ya da baskı altında kalmaksızın kendi tercih ettikleri örgütleri kurma ve bunlara katılma özgürlüğünü güvence altına almalı ve savunmalıdır. Enformel ekonomide çalışanların meşru, demokratik, serbestçe erişilebilir, denetleme temelinde, açık üyeliğe dayanan örgütlenmeleri

---

<sup>132</sup> Horn, s.7-9.

<sup>133</sup> Sundar, s.3.

<sup>134</sup> Peter Meiksins, "Same As It Ever Was? The Structure of the Working Class", *Rising from the Ashes? Labor in the Age of Global Capitalism*, (Edit. Ellen Meiksins Wood vd.), Montly Review Pres, New York, 1998, s.35-36.

önündeki engeller kaldırılmalıdır. Bu kesimler özgürce kurdukları örgütleri ile sosyal diyalog süreç ve mekanizmalarına katılmalıdır<sup>135</sup>.

Bu bağlamda, özellikle enformel ekonominin ve çalışmanın önlenmesine yönelik gerçekçi ve uygulanabilir bir stratejinin temel unsurlarından birisinin sendikal hak ve özgürlüklerin yaşama geçirilmesi ile koruma altına alınması olduğu belirtilmelidir. Sendikal hak ve özgürlüklerin yaygınlaştırılmasına dayanmayan politik yaklaşımlar, enformel ekonomiyi ve çalışmayı geriletmekte açıkça başarısız olacaktır. Diğer yandan, işletme yapılarındaki ve işgücü piyasasındaki değişimin, gelecek yıllarda sendika yapılarını günümüzdekinden önemli ölçüde farklılaştıracağını öngörmek gerekmektedir. Sendikal hareket enformel çalışanlarla bütünleşmek ve etkili bir örgütlenme sağlayabilmek için kendi kendini köklü bir biçimde değiştirmek ve geliştirmek zorundadır. Değişim yalnızca sendikal yapıları, kuralları veya yasaları içermemelidir. Alışageldik düşünce biçimleri de değişime uğramalıdır.

Türkiye gibi ülkelerde sendikaları etkileyen ve örgütlenme hakkını düzenleyen yasal hükümler, günümüzün değişen ekonomik ilişki ve koşullarını, işletme yapılarını, işgücü piyasasının işleyişini, enformel ve esnek çalışmanın yaygınlaşan niteliğini göz ardı etmektedir. Yasalar ile kamu yönetiminin karar ve işlemleri sendikaları yapısal, yönetsel ve örgütsel birçok zorunlulukla karşı karşıya bırakmaktadır. Bu tür kesin kurallarla bağlanmış, emredici nitelikleri ağır basan bir yasal sistem içinde, sendikal yapıyı ve işleyişi tek tipleştirilen bir ortamda sendikaların yeni koşullara uyum göstererek, yeni açılımlar üretmeleri, toplumun geniş kesimlerinin güvenini kazanmaları, enformel çalışanları örgütlemeleri ve hali hazırdaki üyelerini korumaları fazlaca olanaklı görünmemektedir. Endüstri ilişkileri sistemine ilişkin yasal hükümler sendikal yapı ve ilişkilerin sadece genel çerçevesini düzenlemeli, evrensel sendikal hak ve özgürlüklere saygılı olmak koşuluyla, sendikaların tüzük ve genel kurullarına geniş bir yetki alanı bırakmalıdır. Nasıl bir sendikal hareketin ve örgütlenmenin ortaya çıkacağını yasa koyucu ve kamu yönetimi değil, çalışanların ve sendikaların özgür iradesi belirlemelidir.

---

<sup>135</sup> ILO, Decent, s. 71.

## **KAYNAKLAR**

- ACTRAV, “**Conclusions** and recommendations”, International Symposium on Trade Unions and the Informal Sector (18-22 October 1999), Geneva. (<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/publ/infconcl.htm>)
- ACTRAV, “**The Role** of Trade Unions in the Global Economy and the Fight against Poverty”, Symposium Background Paper International Workers (17-21 October 2005), International Labour Organization, Bureau for Workers Activities, Geneva, 2005.
- ACTRAV, **Beyond** Survival: Organizing the Informal Economy, International Labour Organization, Bureau for Workers' Activities, Geneva, 2000.
- ACTRAV, **Trade** Unions and the Informal Sector: Towards a Comprehensive Strategy, International Labour Organization, Bureau for Workers' Activities, Geneva, 1999.
- Agarwala, Rina, “From Work to Welfare: The State and Informal Workers' Organizations in India”, The Center for Migration and Development Working Paper Series Princeton University CMD Working Paper #04-07, 2004.
- Amin, Nurul, “The Informal Sector in Asia from the Decent Work Perspective”, Employment Sector Working Paper on the Informal Economy 2002/4, International Labour Office, Geneva, 2002.
- Castillo, Gerardo vd., “Union Education for Informal Workers in Latin America”, Unprotected Labour: What Role for Unions in the Informal Economy?, Labour Education 2002/2, No. 127, International Labour Organization, Bureau for Workers Activities, Geneva, 2002.
- Chen, Martha Alter vd., “Supporting Workers in the Informal Economy: A Policy Framework”, Employment Sector Working Paper on the Informal Economy 2002/2, International Labour Office, Geneva, 2002.
- David, Natacha, “Organising the Informal Sector”, Trade Union World archives, 2000. (<http://www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991210117&Language=EN>)

- Devenish, Annie–Skinner, Caroline, “Organising Workers in the Informal Economy: The Experience of the Self Employed Women’s Union, 1994-2004”, School of Development Studies, University of KwaZulu-Natal.
- Fletcher, Bill, “Canlanan Sendikal Hareketin Görevleri”, Küreselleşme ve Sendikal Örgütlenme, Petrol-İş Sendikası, Dünya Sendikal Hareketi Dosyası 6, Şubat 2003, İstanbul.
- Ford, Michele, “Organizing the Unorganizable: Unions, NGOs, and Indonesian Migrant Labour”, *International Migration* Vol. 42 (5), 2004.
- Gallin, Dan, “Organizing in the **Global** Informal Economy”, Bogaziçi University Social Policy Forum: Changing Role of Unions in the Contemporary World of Labour, November 26-27, İstanbul, 2004. ([http://www.global-labour.org/workers\\_in\\_the\\_informal\\_economy.htm](http://www.global-labour.org/workers_in_the_informal_economy.htm)).
- Gallin, Dan, “Organizing in the Informal **Economy**”, *Unprotected Labour: What Role for Unions in the Informal Economy?*, Labour Education 2002/2, No. 127, ILO Bureau for Workers’ Activities, Geneva, 2002.
- Gallin, Dan, “**Propositions** on Trade Unions and Informal Employment in Times of Globalisation”, *Antipode*, Vol. 33, Number 3 (July 2001).
- Gallin, Dan–Horn, Pat, “Organizing Informal Women Workers”, Paper prepared for UNRISD Gender Policy Report, 2005. (<http://www.streetnet.org.za/English/GallinHornpaper.htm>)
- Goldman, Tanya, “Organizing in South Africa’s Informal Economy: An Overview of Four Sectoral Case Studies”, Working Paper No. 60, InFocus Programme on Boosting Employment through Small Enterprise Development Job Creation and Enterprise Department International Labour Office, Geneva, 2003.
- Gothoskar, Sujata, “Organising Informal Women Workers”, *Asia Monitor Resource Centre Asian Labour Update*, Issue No. 41, (October - December 2001). (<http://www.amrc.org.hk/4102.htm>)
- Grumiau, Samuel–David, Natacha, “The Informal Sector: Unions Must Seize the Opportunity”, *Trade Union World Archives*, 1999. (<http://www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991209046&Language=EN>)
- Hlela, Kenneth Siphelo, “Dilemmas of Collective Action in the Informal Economy: How the Other Quarter Lives?”, *Centre for Policy Studies, Policy: Issues & Actors*, Vol. 16, No. 4 (2003).
- Horn, Pat, “Organising the Informal Sector: Lessons for Labour”, *Global Labour Institute*, 2002. ([http://www.global-labour.org/organising\\_lessons.htm](http://www.global-labour.org/organising_lessons.htm))
- ICFTU, *Globalising Social Justice: Trade Unionism in the Twenty-First Century*, International Confederation of Trade Unions, Brussels, 2000.
- ILO, “World Labour Report **1997-98: Industrial Relations, Democracy and Social Stability**”, International Labour Office, 271st Session Governing Body, Committee on Employment and Social Policy, GB.271/ESP/1 Geneva, 1998.
- ILO, **Decent** Work and the Informal Economy, International Labour Conference 90th Session 2002, Report VI, International Labour Office, Geneva, 2002.
- ILO, **Organized** Unorganized: Informal Economy and Other Unprotected Workers, A Resource Kit for Trade Unions, Gender Promotion Programme, International Labour Office, Geneva, 2002.



- ILO, **Organizing** for Social Justice-Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Report Of The Director-General, International Labour Conference 92nd Session 2004 Report I (B), International Labour Office, Geneva.
- ILO, Organizing out of Poverty: The Role of Trade Unions, Features Service Articles (October 2005), International Labour Organization Department of Communication.  
([http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/features/05/poverty\\_moscow.htm](http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/features/05/poverty_moscow.htm))
- ILO, **Resolution** Concerning Decent Work and the Informal Economy, International Labour Office, 285th Session Governing Body, GB.285/7/2, Geneva, 2002.
- Jackson, M.P. (Çev. ErinçBilginoğlu), Sendikalar, Öteki Yayınları, Ankara, 1991.
- Jose, A. V., “**İşçi** Hareketinin Geleceği: Gelişmekte Olan Ülkeler Üzerine Bazı Düşünceler”, Sendikal Notlar, S.13 (Şubat 2002).
- Jose, A. V., “**Organized** Labour in the 21st Century -Some Lessons for Developing Countries”, Organized Labour in the 21st Century (Edit., A. V. Jose), International Institute for Labour Studies Geneva, 2002.
- Justice, Dwight W., “Work, law and the “informality” concept”, Unprotected labour: What role for unions in the informal economy?, Labour Education 2002/2, No. 127, International Labour Organization, Bureau for Workers Activities, Geneva, 2002.
- Koonings, Kees vd., “Tarihin Uzun Yürüyüşü”, Küreselleşme ve Üçüncü Dünya Sendikaları, (Der. Henk Thomas), Türk Harb-İş Sendikası Ya., Ankara, 1999.
- Makal, Ahmet “Sosyal Politika, Sendikal Haklar ve Demokrasi”, I. Ulusal Sosyal Politika Kongresi (22-24 Ocak 2004-Ankara), Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Ya., Ankara(2004).
- Meiksins, Peter, “Same As It Ever Was? The Structure of the Working Class”, Rising from the Ashes? Labor in the Age of Global Capitalism, (Edit. Ellen Meiksins Wood vd.), Montly Review Pres, New York, 1998.
- Migueluez, Faustino, “İspanya’da Sendikaların Yenilenmesi”, Avrupa Ülkelerinde Sendikalar, Petrol-İş Sendikası, Dünya Sendikal Hareketi Dosyası 4 (Mayıs 2002), İstanbul.
- Migueluez, Faustino, “İspanya’da Sendikaların Yenilenmesi”, Avrupa Ülkelerinde Sendikalar, Petrol-İş Sendikası, Dünya Sendikal Hareketi Dosyası 4 (Mayıs 2002), İstanbul.
- Musiolek, Bettina, “Decent Work in the Informal Sector: CEE/CIS Region”, Employment Sector, Working Paper on the Informal Economy, No. 2002/7, International Labour Office, Geneva, 2002.
- Naidoo, Ravi, Worker rights in a hostile environment: Going beyond competitiveness Economic Integration and Inequality in the Global Economy 19 – 22 June 2000 Bellagio, Italy.
- Nathan, Christine, “Informal Work: From Concept to Action”, Unprotected Labour: What Role for Unions in the Informal Economy?, Labour Education 2002/2, No. 127, International Labour Organization, Bureau for Workers Activities, Geneva, 2002.
- Ratnam, C. S.Venkata-Jain, Harish C., “Women in trade unions in India”, International Journal of Manpower, Vol. 23, No. 3 (2002).

- Rossignotti, Giovanna, “Unionizing the Informal Sector”, Organizing the Informal Sector-Interactive Conference on Organized Labour in the 21st Century (1999). (<http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/project/network/infsect.htm#IC>)
- SAV, Türkiye’deki Sınıf Hareketi Deneyimlerine Bakış, 9. Oturum, İşçi Sınıfının Değişen Yapısı ve Sınıf Hareketinde Arayışlar, Deneyimler, I. Sınıf Çalışmaları Sempozyumu Bildiriler Kitabı, Türkiye Sınıf Araştırmaları Merkezi Ya., İstanbul, 2005.
- Schlyter, Charlotta, “International Labour Standards and the Informal Sector: Developments and Dilemmas”, Working Paper on the Informal Economy Employment Sector 2002/3, International Labour Office Geneva, 2002.
- Selamoğlu, Ahmet, “Örgütlenme Sorunu ve Sendikal Yapıda Değişim Arayışı”, Çalışma ve Toplum, S.2 (2004/2).
- Selçuk, Fatma Ülkü, “Hindistan'dan Bir Örgütlenme Deneyimi: SEWA”, Türkiye’deki Sınıf Hareketi Deneyimlerine Bakış, 9. Oturum, İşçi Sınıfının Değişen Yapısı ve Sınıf Hareketinde Arayışlar, Deneyimler, I. Sınıf Çalışmaları Sempozyumu Bildiriler Kitabı, Türkiye Sınıf Araştırmaları Merkezi Ya., İstanbul, 2005.
- Selçuk, Fatma Ülkü, Örgütsüzlerin Örgütlenmesi: Enformel Sektörde İşçi Örgütleri, Atölye Yayınevi, Ankara, 2002.
- Smith, Stirling, “Küresel Düşün, Yerel Davran-21. Yüzyılda Hindistan Sendikacılarının Görevleri”, 21. Yüzyılda Sendikal Politka Arayışları, Petrol-İş Sendikası, Dünya Sendikal Hareketi Dosyası 2 (Temmuz 2001), İstanbul.
- SOLIDAR, The Informal Economy, Solidar Briefing, March 2003.
- Sundar, K.R. Shyam, “Organizing the Unorganized”, Footloose Labour: A Symposium on Livelihood Struggles of the Informal Workforce (November 2003). (<http://www.india-seminar.com/2003/531/531%20k.r.%20shyam%20sundar.htm>)
- Thomas, Henk vd., “Çok Farklı Üç Yörüğe”, Küreselleşme ve Üçüncü Dünya Sendikaları, (Der. Henk Thomas), Türk Harb-İş Sendikası Ya., Ankara, 1999.
- Thomas, Henk, “**Sendikaların** Önündeki Sorunlar”, Küreselleşme ve Üçüncü Dünya Sendikaları, (Der. Henk Thomas), Türk Harb-İş Sendikası Ya., Ankara, 1999.
- Thomas, Jim, Decent **Work** in the Informal Sector: Latin America, Employment Sector Working Paper on the Informal Economy 2002/12, International Labour Office, Geneva, 2002.
- Urhan, Betül, “Türkiye’de Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Güven ve Dayanışma Sorunları”, Çalışma ve Toplum, S.4 (2005/1).
- Velasco, Manuel Simon, “Editorial”, Unprotected Labour: What Role for Unions in the Informal Economy?, Labour Education 2002/2, No. 127, International Labour Organization, Bureau for Workers Activities, Geneva, 2002.
- WIEGO, “**Organization** and Representation of Workers in Informal and Unprotected Employment--Twelve Theses”, WIEGO Organization and Representation Program, The Global Labour Institute, ([http://www.global-labour.org/organization\\_and\\_repression\\_of\\_workers\\_in\\_informal\\_and\\_unprotected\\_employment.htm](http://www.global-labour.org/organization_and_repression_of_workers_in_informal_and_unprotected_employment.htm))
- WIEGO, “Trade **Unions** and the Informal Sector”, Global Labour Institute, 1999. ([http://www.global-labour.org/trade\\_unions\\_and\\_the\\_informal\\_sector\\_wiego.htm](http://www.global-labour.org/trade_unions_and_the_informal_sector_wiego.htm))

Xaba, Jantjie vd., “The Informal Sector in Sub-Saharan Africa”, Employment Sector Working Paper on the Informal Economy 2002/10, International Labour Office, Geneva, 2002.

(<http://www.emeklisen.com/haberdetay.asp?id=23>)

(<http://www.tmmob.org.tr/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=782&mode=thread>)