

**Değişen İşçilik ve Sendika<sup>1</sup>**

Changing Workmanship and Trade Union

Sibel KALAYCIOĞLU<sup>2</sup>, Helga RITTERSBERGER-TILIÇ<sup>3</sup>, Kezban ÇELİK<sup>4</sup>**Öz**

Bu yazıda, Türkiye’de değişen işçilik deneyimlerinin bu değişimi izlemeyi kolaylaştırıcı bir araç olan sendika üzerinden okunması hedeflenmiştir. İşçilerin deneyimleri aracılığı ile sendikanın ne olduğu, nasıl anlaşıldığı, varlık nedenleri ve olması gerekli bir yapı olup olmadığı tartışmasının yanı sıra, işçilerin sendikaya ilişkin yaklaşımlarını etkileyen faktörler de ele alınacaktır. Yazıda kullanılan veriler 2004-2005 yılları arasında yapılan alan araştırmasına dayanmaktadır. Araştırma, 1980 öncesi sanayileşmede dönüşümlerin en belirgin yaşandığı tekstil ve elektronik sektörlerinde önemli merkezler olan Ankara, Bursa ve İstanbul’da hem büyük işletmelerde (formel sektör) hem de küçük işletmelerde (daha çok enformel sektör) çalışan veya bu işyerlerinden emekli olmuş 40 işçi ile gerçekleştirilmiştir. Eşit sayıda kadın ve erkek işçiyle sözlü tarih tekniği kullanılarak görüşmeler yapılmıştır. Bu çalışmanın en temel bulgularından biri işçilik deneyimini etkileyen pek çok faktörün olduğudur. Çalışmada, kişinin çalıştığı sektör, yaşı, çalışma hayatına başlama yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, çalışılan işteki pozisyonu, ücreti, çalışılan sektör, sektörün büyüklüğü, çalışma süresi, sahip olduğu beceri ve kültürel sermaye düzeyi gibi faktörlerin tümünün işçilik deneyimi üzerinde etkisinin olduğu görülmüştür. Ayrıca tüm bu faktörlerin belirlediği deneyimler ile sendikalılık ve sendikaya bakış arasında da bir ilişki bulunmuştur. 12 Eylül 1980 tarihi işçiler tarafından bir milat olarak görülmektedir; ancak, enformel sektör ve işsizlik, kamu/özel sektör farkı gibi değişkenlerin de sendikalılık üzerinde önemli derecede etkisi vardır. Diğer yandan sendikanın var oluş nedenlerine ilişkin koşulların değişmediği,

<sup>1</sup> Bu çalışmanın bir bölümü 10. Sosyal Bilimler Kongresinde (28-30 Kasım, 2007, Ankara) sözlü bildiri olarak sunulmuştur. Çalışma Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü ‘Bilimsel Araştırma Projesi’ kapsamında alınan destekle gerçekleştirilmiştir. Yazarlar, bu çalışmada yer alan Görkem Dağdelen, Nazlıhan Eda Erçin, Irmak Karademir, İpek Göçmen, Duygu Gürsel, Burcu Saka, Güneş S. Sezgin isimli öğrencilere titiz ve gayretli çalışmalarından dolayı teşekkür borçludur.

<sup>2</sup> Doç. Dr., Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fak., Sosyoloji Bölümü, ksibel@metu.edu.tr

<sup>3</sup> Doç. Dr., Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fak., Sosyoloji Bölümü, helgat@metu.edu.tr

<sup>4</sup> Dr., Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyal Politika Programı, kcelik@metu.edu.tr

hatta son yıllarda artan yeni iş türleri ile daha esnek hale gelen iş piyasası koşullarının örgütlü işçi hareketine gereksinim duyduğu iddia edilecek ve bu çerçevede sendikaların yeni var oluş yolları bulmaları gerektiği savı işlenecektir.

**Anahtar sözcükler:** işçilik, Türkiye’de işçilik deneyimi, sendika

### **Abstract**

The aim of this study is to understand changing workmanship experiences via trade unions that are considered as good tools to follow the changes. The meaning of trade union, the reasons for its existence and its benefits for the workers are discussed through the workers’ experiences and from the workers’ points of view. Structural reasons which have an effect on the workers’ perception trade union have also been integrated into the analysis. The study is based on a field research which was conducted in 2004-2005 in Ankara, Bursa and Istanbul. Research was undertaken in electronics and textile sectors, which developed before the 1980s and were of significance for industrial transformation in these regions. 40 workers who are still working and/or retired from both big and small scale enterprises were interviewed in depth. Equal numbers of men and women were included in the sample, and oral history technique was applied during the interviews. The first finding of the study is that there are many factors affecting workers’ experiences and perceptions related to work, such as economic sector, age, sex, marital status, position in the workplace, wage, the size of the sector and the enterprise, duration of work life, education and skill levels and the level of social/cultural capital. All these factors are also closely linked to and interact with the workers’ experiences and perceptions of trade unions. September 12<sup>th</sup>, 1980 was perceived as an important turning point by the workers for the unionization movement in Turkey, since the union rights were suspended after the military intervention; but also the level of unemployment, the size of informal sector, the difference/gap between public/private sectors, all have significant impact on the workers’ perception of the role of trade unions. Finally, this study argues that the reasons which have led to the emergence of trade unions are still valid, and recent developments in the labour market such as higher flexibility and/or increasing informality and atypical employment necessitate the need for organized labour movement. In this frame, the trade union movement must find a new way for its continuation and existence.

**Keywords:** workmanship, workers’ experiences, trade unions in Turkey

### **Giriş**

“...Bence sendika çok yıllar yıllar önce işverenlerin akılsız olduğu, çalışanın aslında asıl değer olduğunu göremediği ilkel zamanlarda gerekli olan bir şeymiş” (40 yaşında, beyaz yakalı, hizmet sektöründe çalışan kadın).

Sendika; kapitalizmin temel çelişkisi olan üretici güçlere sahip olan sınıf ile emeği dışında kaybedecek bir şeyi olmayan işçi sınıfı arasındaki uzlaşmaz çatışmayı çözecek bir araç mıdır? Bunu yaparken dışardan işçi dostu aydın sınıfın desteğine gereksinim

duyan sınıf mücadelesinin bir aracı mıdır? Yoksa işçinin pratik sorunlarına çözüm bulması gereken bir örgüt müdür? Sosyal demokrasilerin uzlaşma araçlarından birisi midir? Siyasetle ilişkisi olmalı mıdır ve ne düzeyde olmalıdır? Ya da partiler üstü mü olmalıdır? Bir sendikanın asli görevi/leri ne olmalıdır? İşçi olmayan kesimlerle nasıl bir ilişki kurulmalıdır? İdeolojiden yoksun ve/veya uzak sendika olabilir mi? Sendikanın öz sorunsalları neler olmalıdır? Kısaca sendikanın var oluş amacı nedir, faaliyetleri, eylemlilik süreçleri nasıl olmalıdır? Tarihsel olarak tek bir işleve vurgu yapan sendika hemen hemen hiç olmamış, birden fazla sorunun geçerli olduğu dönemleri görmek mümkün olmuştur. Ancak sendikaya ilişkin oldukça kaba bazı saptamalar yapmak da mümkündür. Öncelikle sendika; emeğin özgür kalması ve fabrika işinin ortaya çıkması ve yaygınlaşması ile direkt ilişki içindedir. Tarım toplumlarında ücretli işçiliğin yaygın olmaması, sendikanın modern ve endüstriyel bir kurum olmasını zorunlu kılmaktadır. Diğer saptama ise modern ulus devlete ilişkindir. Ulus devletlerin; sendikanın oluşması, gelişmesi ve çerçevesinin belirlenmesinde önemli bir yeri vardır. Sendikalar, ulus devlet pratiğinde güçlenmiş ve kurumsallaşmıştır. Çalışma yaşamının çerçevesini belirleyen üç araçtan (*three parties*) -işçi, işveren ve hükümet temsili- biri olmuştur. Kısaca ulus devletin geldiği noktayı, yeni üretim biçimlerini görmeden, günümüz işçilik deneyimlerinin anlaşılamayacağından hareket edilmek zorundadır. Bu yazıda öncelikle işçilik deneyimini etkileyen yapılara kısaca değinilecek ve ardından aktörlerin deneyimlerinden yola çıkılarak değişen işçilik ve bu kapsamda değişen sendika algısı irdelenecektir. Nihaiyi amaç ise işçilik deneyimini belirleyen önemli bir unsur olarak sendikanın geleceğine ilişkin düşünceler ortaya koymaya çalışmaktır.

İşçi sınıfının yaklaşık 200 yıldır tüm dünyada en yaygın kitle örgütlenmesi sendikalardır (Koç, 1996). Sendikalaşmanın temelinde yatan toplumsal sınıflaşmaya yol açan Endüstri Devrimi ilk olarak İngiltere’de ortaya çıkmıştır. Böylece sendikalaşmaya yol açan ekonomik, siyasi ve sosyal evrimlerin ilk defa İngiltere’de oluştuğunu söylemek mümkündür (Işıklı, 1979). Endüstri Devriminin ortaya çıkardığı en önemli farklılık, emek ile üretim araçlarının mülkiyeti arasında ayrılma yaratmış olmasıdır. Bu değişim; birçok başka toplumsal değişimin yanı sıra sendikalaşmanın da temel değişkeni olmuştur. Endüstrinin gelişmesi tarım kesiminde çalışan nüfusun hızla azalmasına ve işçi sınıfının oluşmasına yol açmıştır. İşçi sınıfının sayıca artması bir yandan sendikalaşmayı artırıcı bir etki yaratmış diğer yandan da toplumsal bir güç olarak görülmesine yol açmıştır.

İlk işçi hareketlerini karakterize eden olgu, hareketin tepkisel oluşudur. Sanayi devrimi ile birlikte makineleşme, işçileri çalışma dışı bırakmış ve böylece yedek bir sanayi ordusu (*reserve army*) yaratmıştır. Mülksüzleşen ve işleri ellerinden alınan yığınların ilk tepkisi de makinelere karşı olmuştur. Böylece dönemin ilk büyük işçi hareketi, sanayi devriminin gerçekleşmesiyle başlamıştır. Tarihe *makine kırıcılık ya da*

*ludizm* olarak geçen dönem 18. yüzyılın ikinci yarısında İngiltere’de başlamıştır (Thompson, 2004). İlerleyen yıllarda fabrika sistemi, üretim sürecinin belirleyicisi haline gelmiş ve bu sürece uygun mücadele biçimleri hayata geçmiştir. İngiltere’de 1824 yılında parlamentoda kabul edilen Reform Yasası ile İngiliz işçileri örgütlenme hakkını elde etmiştir. Böylece yasal anlamda ilk sendikalar kurulmuştur. Ulusal sendika örgütlerini kurmak için ilk girişimler de yine İngiltere’de gerçekleştirilmiştir (Işıklı, 1979). Sendikalar, ülkelerin siyasi yapılarına, endüstrileşme düzeylerine, ücretli çalışanların sayısı ve cinsiyetine, işgücünün yapısına, işsizlik, kayıt dışı istihdamın durumuna ve endüstri ilişkilerini düzenleyen yasal çerçeveye bağlı olarak değişik biçimlerde ve etkinlik düzeylerinde gelişim göstermiştir.

Nasıl ki endüstri devrimi üretim biçimini ve mevcut toplumsal örüntüyü radikal şekilde değiştirmiş ise; 1970’lerin ikinci yarısı ile birlikte üretim modelinde yine etkileri itibarıyla önemli bir değişim yaşanmaya başlamıştır. Temel olarak bu değişimi bilgi teknolojileri ve bunun küresel etkileri olarak ele almak mümkündür. Bilgi teknolojileri, çalışma yaşamında üretilmiş ve belirli bir netlik yaratmış evvel dönem ilişkilerinin tümünü aşındırmaya başlamıştır (Lash ve Urry, 1994). Bilgi teknolojilerinde meydana gelen değişim, dünyanın küçülmesine ve pazarın tüm dünya olabilmesine yol açmıştır. Öncelikle bu değişim ulus devleti etkilemiştir. Sınırlarını genişleten ve bilgi teknolojilerinin yardımı ile sürekli hareket halinde olabilen sermaye; ulus sınırları ile daha evvel kurduğu ilişkiyi gözden geçirmeye başlamış ve bu refah devleti ve fonksiyonlarını aşındırmayı da beraberinde getirmiştir. Gelişen teknoloji daha az iş gücüne gereksinim duyduğundan ücretli iş ilişkisine istediği ve mecbur olduğu halde giremeyenlerin sayısını artırmaya başlamıştır. Diğer yandan sanayi üretiminin teknoloji yoğun olmaya başlaması bu alandaki işgücü gereksinimini azaltmıştır. Güçlü işgücü; sermayenin hareketlenmesi ancak emeğin mekânla sınırlı kalması nedeniyle güç kaybetmeye başlamıştır. Tüm bu gelişmeler refah devletinin pazar mekanizması üzerinde güç kaybetmesine yol açmıştır.

Lash ve Urry; günümüz kapitalizmini düzensiz (*disorganize*) kapitalizm olarak adlandırmakta ve bununla “ulusal sınırlar içinde nesne ve özne akışı daha az sekronize” olduğunu anlatmaya çalışmaktadırlar (1994, s.10). Günümüz kapitalizmini “düzensiz” olarak tanımlamak; kendinden öncekini “düzenli” tanımlamayı kaçınılmaz kılmaktadır. Lash ve Urry düzenli kapitalizmi *ideal tip* olarak şöyle tanımlamaktadırlar:

“pazarın rekabet kurumları -endüstri, finans ve ticaret- ile pazarın aktörleri arasında -yeni yönetim hiyerarşisinde üretim araçlarına sahip olanlarla kontrol edenlerin birbirinden ayrıldığı, artan sayıda uzmanlıkların ve yeni orta sınıfın sayısal olarak artması- sekranizasyonun olduğu yapıdır. Endüstri ilişkileri ve ücret anlaşmaları sendikalar gibi işçi örgütleri, işveren örgütleri ve profesyonel birliklerin belirlediği ve bu belirleme sürecinde devletin aktif bir ekonomik ve politik aktör olduğu ve/veya toplu pazarlığın standartlarını refah devlet düzenleme politikalarını genişletecek ve endüstrinin gelişmesini düzenleyen standartları gerektiği hallerde dikte ettiği düzenlemeler” olarak görmek mümkündür (Lash ve Urry, 1987, s.3).

Kısaca düzenli kapitalizmde; sendikalar, işçi sınıfı partileri ve refah devleti en önemli kurumlar olarak görülmektedir. Bu çerçevede sendikalar, ulus devlet sınırları içinde endüstri ilişkilerini düzenleyen mekanizmalardan birine tekabül etmektedir (Raimund and Hakon, 2002, s.109). Fordist uzlaşmanın 1970’lerde çökmesi, neo-liberal iktisat politikalarının artan egemenliği, esnekleşme ve kuralsızlaşma (*deregulation*) yaklaşımlarının çalışma hayatında yaygınlaşması, ekonomide devletin rolünün zayıflatılması ve işgücünün bileşiminin değişmesi gibi faktörler, sendikaların 1980’li yıllarla birlikte güç kaybına uğramasına yol açmaya başlamıştır (World Bank, 2002. s.82). Düzensiz kapitalizm olarak isimlendirilebilecek yeni dönem, kendinden önceki yapıları çözen böylece ücret pazarlığı, sendikal hareket, devletin dikte ettiği kurallar ve mekanizmaların tümünü “geçmişin kalıntısı” pozisyonuna indirgemektedir. Sonuç olarak ulus temelli üretim modelinin erozyona uğraması, geleneksel sınıf politikalarını da erozyona uğratmaktadır. Böylece emek/çalışma ilişkileri bireyin sosyo-politik uyumunu, yaşam stili ve kimlik kaynağı ve bunların aracılığı ile sosyal olana bütünleşmede oynadığı merkez pozisyonunu kaybetmekte, bunlar için yeni kaynaklar üretim alanının dışında aranmaktadır. Diğer yandan bu dönemde “iş ve emek ortadan kalkmıyor ancak sermaye ile olan ilişkisi” değişime uğramaktadır (Castells, 1996, s.272).

Bu koşullar altında günümüzde sendikalar esnekliği azaltarak verimliliği düşüren bir unsur olarak sunulmaya çalışılmaktadır (Allen, 1990). Diğer yandan, demokratik toplumlarda, toplumsal barışı sağlamada ve yeni ekonomi politiğin genel çerçevesini belirlediği iş piyasasında çalışan kesimlerin artan sorunlarına çözüm aramada sağladığı katkılar nedeniyle vazgeçilmez örgütler olduğu da vurgulanmaktadır (Crouch, 2000). Özellikle son yıllarda artış gösteren kayıt dışı istihdamın ve işsizliğin sendikal hareket açısından önemli bir sorun oluşturduğu ve sendikaların, günümüzde kayıt dışı ve işsizliğe yönelik anlamlı öneriler geliştirmesinin kaçınılmaz olduğu ve bunu yapabildikleri ölçüde de varlık nedenlerini ve toplumsal kabullerini sağlamlaştırabileceklerini savunan çalışmalar da mevcuttur (Gallin, 2001). Ayrıca, örgütlü işçi hareketinin her yerde zayıflamadığı, zayıfladığı yerlerde de bunun nedeninin yapısal olmaktan ziyade siyasi ve sosyal yapılarla ilgili olduğunu gösteren çalışmalar da bulunmaktadır.

Ancak günümüzde sendikal gerilemenin temel nedeni olarak iki husus üzerinde odaklanılmaktadır: ilki esnek üretim tarzı ile zaman-mekân arasında kurulmuş olan sabitlemenin koparılmasıdır. Yani esnek üretim ile üretimin mekânsal olarak parçalanmasıdır, böylelikle emek te parçalanmıştır. Fordist üretiminin mekân-zaman üzerinde kurduğu birliktelik kopunca emek te kopuklaşmakta ve parçalanan emek bir araya gelme gücünü yaşamaktadır. İkinci neden ise özelleştirme, atipik işler, bireysel kontrata dayalı sözleşmeler gibi emeğin bir araya gelmesini güçleştiren yeni uygulamalar ve pratikler olarak karşımıza çıkmaktadır. Tüm bu gelişmelere rağmen bu gün “6

milyarlık dünya nüfusu içinde istihdam edilenler 3 milyara yakındır ve 3 milyar sınırındaki çalışanlar içinde de hâlihazırda her 20 kişiden biri bir sendika üyesidir; 165 milyonu aşkın üyesiyle sendikacılık hareketi dünyanın en büyük toplumsal hareketidir” (Özügürlü, 2007, s.283).

### **Türkiye’de Sendika**

Türkiye’de sendikaya bakarken başlangıçta yapılan tespitin tekrarı gerekli olmaktadır. Sendika emeğin özgür kalması, fabrika ve endüstri işlerinin hızla artması ve zaman-mekân üzerinde sağlanan sabitlemenin oluşabilmesine olanak sağlayacak bir üretim modeli içinde oluşmakta ve gelişmektedir. Böyle bir tarihsel gelişimi ülkemiz açısından izlemek ancak 1950’lerden sonra olanaklı gözükmektedir. Zira 1950’li yıllara kadar mülksüzleşme düzeyinin yavaşlığı ve nüfusun yetersizliği nedenleri ile sürekli bir işçi sıkıntısından söz etmek daha olanaklıdır (Koç, 1996)<sup>5</sup>. Bu nedenle ülke içinde sektörlerin ve işgücünün sektörel dağılımını dikkate almadan sendika sürecinin okunması olanaksız gözükmektedir. Diğer yandan Türkiye’de sendikal örgütlenmenin miladını belirlemek de oldukça güçtür (Özveri, 2007, s.79).

Bazı kaynaklar sendikaya ilişkin tarihsel okuma yapmaya Osmanlı döneminin sonlarını referans alarak başlamaktadır. Osmanlı Devleti’nde 19. yüzyılın sonlarına gelindiğinde feodal ve askeri merkezli yapı devam etmektedir. Bu nedenle kapitalist üretim ilişkileri ülkede hızlı gelişme gösterme olanağı bulamamıştır (Şişmanov, 1990). Türk burjuvazisi bürokratik yapısıyla yavaş gelişim gösteren bir ticaret burjuvazisi özelliği göstermektedir. Bu durum işçi sınıfının sayıca az ve örgütsüz olmasına neden olmuştur. Bugünkü anlamıyla ‘işçi’ kavramı Türkiye’de ancak 19. yüzyılın ilk yarısından sonra kullanılmaya başlamıştır. İşçilerle işverenler arasındaki ücret ve çalışma koşullarına yönelik ilk anlaşmazlıklar da bu dönemlerde ortaya çıkmıştır (Sülker, 1987, s.17). Genellikle, 1871 *İstanbul Ameleperver Cemiyeti*’nin kurulması ve bundan 1 yıl sonra, 1872’de tersane işçileri grevinin patlak vermesi Türkiye’de sendikacılık hareketinin doğuş dönemi olarak kabul edilmekle birlikte Ameleperver Cemiyetinin bir yardım sevenler derneği olduğu, bilinen ilk grevi 1872 yılında Beyoğlu

---

<sup>5</sup> 1927 yılında ilk nüfus sayımı yapıldığında, Türkiye nüfusun 13.648.270 kişi olduğu, bu nüfusun 3.305.879’unun (%24.3) kentlerde, 10.342.391’inin (%75.7) ise kırsal alanlarda yaşadığı tespit edilmiştir. 1950 yılına kadar geçen süre içinde nüfusun 7.298.918 kişilik bir artışla toplam 20.947.188’e ulaştığı ve bu nüfusun % 25’inin kentlerde % 75’inin ise kırsal alanlarda yaşadığı, ayrıca oransal olarak önemli bir değişimin olmadığı görülmüştür. Ancak, bu değerlendirmeler, 2000 yılı Genel Nüfus Sayımı sonuçları ile karşılaştırıldığında oldukça çarpıcı sonuçlar ortaya çıkmaktadır. 50 yıllık süre zarfında toplam nüfus 46.856.739 kişi artarak 67.803.927’ye ulaşmış ve nüfusun % 65’i kentlerde, %35’i ise kırsal alanlarda yaşamını sürdürür hale gelmiştir.

Telgrafhanesi işçilerinin yaptığı da iddia edilmektedir (Özveri, 2007, s.79). Bu dönemle birlikte yeni ortaya çıkmaya başlayan işçi sınıfının Batı çizgisinde özellikle Fransız sendikal anlayışa yakın eğitilme çabalarından bahsetmek de mümkündür. Ancak bu çabalar bir yandan yabancı sermayenin baskıları diğer yandan da imparatorluğun yaptığı düzenlemelerle gelişmemiştir (Işıklı, 1979, s.347).

1900–1923 arası dönem, yabancı firmalarda çalışan işçi hareketlerinin olduğu bir dönem olarak önemlidir. Bu dönemde Avrupa’daki entellektüel ortamdan etkilenen ve ülkeye geri dönen aydınlar vardır. Bir yandan artan işçi sayısı, diğer yandan bu entellektüel ortamın etkisi ile siyasi hareketlenmelerin başladığı bir dönem olarak dikkat çekicidir (Kalaycıoğlu, 1995). Cumhuriyetin ilanı ile birlikte yeni devletin düzenlemelerinin işçi hareketleri üzerine önemli etkileri olduğu görülmektedir. Özellikle işçi ve hareketlerini kontrol etmeye yönelik düzenlemeler; işçi-işveren ilişkilerini devletin nasıl görmek istediğini göstermesi açısından önemlidir.

1940’lı yıllara kadar organize bir işçi hareketinden ve sendikadan bahsetmek pek mümkün gözükmemektedir. Dünyada faşizmin yaygınlaşması ile eşzamanlı olarak 1933 de Ceza Kanunu grevlerin yaptırımlarını ağırlaşması yönünde değiştirilmiş, 1938 tarihli Cemiyetler Kanunu ile de “sınıf esasına göre dernek kurulması” yasaklanarak sendika hakkı tamamen ortadan kaldırılmıştır (Işıklı, 1979, s.353). Işıklı, batı ülkelerinde görülen sınıflar arası çatışmaya neden olan sömürünün bir benzerinden o dönemde Türkiye’de söz edilmemesi, “geniş ölçüde dini ve politik öğelerle örtülü bir üretim ilişkileri düzeninin yerini henüz tam anlamıyla çıplak, kaba, direkt ve kapitalist üretim ilişkileri düzeninin almamış olması ile açıklanabileceğini” düşünmektedir (s.353).

1940’lı yılların ikinci yarısı dünyada önemli değişimlerin olduğu yıllardır. 1944’te Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), amaç ve hedeflerini belirttiği Philadelphia Bildirgesi’ni yayımlamıştır: Emeğin bir mal olmadığı, yoksullukla mücadele edilmesi gerekliliği, tam istihdamın sağlanması, eşit işe eşit ücret, asgari ücret, örgütlenme özgürlüğünün tanınması, sosyal güvenlik sisteminin oluşturulması gibi çalışma yaşamının şartları vurgulanmış ve bu şartların işçi, işveren ve hükümet temsilcilerinin oluşturacağı kurumlar tarafından denetlenmesi istenmiştir (Hava İş Sendikası, 2005). Paralel olarak Birleşmiş Milletler (BM) 1948’de İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi’ni yayınlamıştır. Burada da dil, din, ırk ayrımı gözetmeksizin herkesin -çalışma, sosyal güvenlik, sendikalaşma (23. madde) gibi- haklara sahip olduğu savunulmuştur. Takiben 1950’de de Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi kabul edilmiştir.

Dünyada meydana gelen değişimlerin izlerini Türkiye’de görmek mümkündür. 2. Dünya Savaşı sonrası Türkiye çok partili rejim dönemine girmiştir. 1946 yılında

Cemiyetler Kanunu değiştirilmiş, sınıf temeli üzerine cemiyet kurma yasağı kaldırılmış ve sendika kurma hakkı da kanunen mümkün hale gelmiştir. Bu değişimle birlikte hızlı bir sendika kurma çabası başlamıştır (Işıklı, 1979, s.355)<sup>6</sup>. Türkiye’de sendikalaşma sürecinin başlangıcını, sendikaların kuruluş esasları ve faaliyet alanlarını belirleyen “5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun”un kabul edildiği 1947 tarihinden itibaren almak gerekir<sup>7</sup>. İlk yasa ile sendikalaşma önünde önemli bir engel olan “grevsiz sendikacılık” kabul edilmiştir. Devletin işçi-işveren arasındaki anlaşmazlıkların çözümünde hakem rolü oynayacağı iddiası ile greve gerek olmadığı düşünülmüştür. Ayrıca kanunda sendikalara “siyaset yapma” yasağı da getirilmiştir. 1952’de sendikal üst örgüt olan Türk-İş’in kurulması sonrasında sendikal hareketin kısmen etkinlik kazanması, 1952’de Basın-İş Kanunu, 1954’te Deniz-İş Kanunu ile sendikalaşma hakkının tanınması, keza özel teşebbüse dayalı sanayileşmenin 1950’li yılların ortalarından itibaren hızlanması gibi nedenlerle giderek artmıştır. 1963’te yasalaşan iki önemli kanun; 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve Türk işçisine grevli toplu pazarlık hakkını veren 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu sendikal harekete yeni bir yön vermiştir.

İlk konfederasyon 1952 yılında kurulan *Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu* (Türk-İş) dur. Türk-İş, Amerikan İşçi Sendikası ile yakın ilişki içinde olmuştur. Bu nedenle temel olarak ücret sendikacılığını benimsemiştir. Kamu kesiminde ağırlıklı olarak örgütlenmiş olan Türk-İş, temsil ettiği üyelerinin çıkarlarını çatışmaya giderek almaktan çok, hükümetler ile iyi ilişkiler kurup, uzlaşarak elde etme yöntemini benimsemiştir. Bu “iyi ilişkiler” politikası beraberinde “partiler üstü politika”yı da getirmiştir (Mumcuoğlu, 1979). 1967 yılında kurulan *Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu* (DİSK) siyasi duruş olarak farklıdır. Türk-İş’in aksine DİSK demokratik işçi hareketi olarak kendisini tanımlamış ve sendikanın ücret dışı alanlarda özellikle siyasetle ilgilenmesi ve siyaset üzerinde baskı aracı olması gerektiğini

---

<sup>6</sup> Sendikaların siyasetle uğraşmasını yasaklayan 5. maddesi şöyledir: “işçi ve işveren sendikaları, sendika olarak siyasetle, siyasal propaganda ve siyasi yayın faaliyetleri ile iştigal edemezler ve herhangi bir siyasi teşekkülün faaliyetlerine vasıta olamazlar”.

<sup>7</sup> Türkiye’de sendikacılık, 4919 sayılı 5 Haziran 1946 değişikliği ile yasallık kazanmıştır. Sendikal hareketin yasallık kazanmasını takip eden aylarda sendikalar kurulmuşsa da, ilk kurulan sendikaların çoğunluğunun Türkiye Sosyalist Partisi, Türkiye Sosyalist Emekçi ve Köylü partisi gibi sosyalizmi benimseyen partiler öncülüğünde kurulması; sendikacılığın daha başlangıçta “ideolojik boyut” kazanacağı endişesiyle 17 Aralık 1946 tarihinde kapatılmıştır.



savunmuştur. Bu anlayışın bir göstergesi olarak 1970'lere kadar 1965 de kurulan Türkiye İşçi Partisi ile sıkı bir ilişki kurmuştur. Ancak 1970'lerden sonra bir parti ile bu kadar yakın ilişki hiç bir sendika tarafından kurulmamıştır. Bunun yerine seçim dönemlerinde farklı partileri desteklemek şeklinde devam etmiştir. *Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu* (MISK)<sup>8</sup> 1970 yılında kurulan üçüncü federasyondur. *Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu* (HAK-İŞ)<sup>9</sup> 1976 yılında kurulmuştur. Genel olarak 1961 Anayasasının sağladığı demokratik ortamın katkısı ile 1963–1980 dönemi, sendikal hareketin altın yılları olarak görülmektedir. Sendikalar bu dönemde “toplumsal meşruiyetlerini güçlendirmişler, hızla önce kamuda daha sonra özel sektörde örgütlenerek önemli kazanımlar elde etmişlerdir” (Özveri, 2007, s.81).

Ayrıca 1961 Anayasası memurların da örgütlenmesine fırsat vermiştir. Bu fırsat yaklaşık 600 civarında memur sendikasının oluşmasına yol açmıştır. Ancak 12 Mart 1971 muhtırasıyla memur sendikaları yasaklanmıştır. Bu yasağın ardında memurlar dernek çatısı altında toplanmaya başlamışlardır. 12 Eylül 1980 darbesiyle memur dernekleri de kapatılmıştır. 1995'te Anayasa'da yapılan değişikliğin ardından memur sendikaları yeniden gündeme gelmiştir. 2001 yılında ise grev ve toplu sözleşme hakkı içermeyen Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu TBMM'de kabul edilmiştir. Bu tarihten sonra hükümet, yetkili sendikalarla maaş pazarlığı yapmaya başlamış ancak bu sendikaların grev hakları bulunmadığı için etkililik düzeyleri sınırlı olmuştur<sup>10</sup>.

1980 sonrası Türkiye'sinde gelirin yeniden dağılımı konusunda sistematik bir politikanın uygulanması ve sonucunda emeğin aldığı payın sürekli düşmesinde iş yasalarında yapılan değişikliklerin önemli etkileri olmuştur. Daha önce toplu sözleşmelerce belirlenen işten atma ve emeklilikle ilgili çeşitli tazminatlar kesintiye

<sup>8</sup> Sendikal hareketin DİSK aracılığı ile siyasallaşmaya başladığı dönemde, 1970 yılında Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu kurulmuştur. 1960'lı yıllar boyunca işçileri bir “milleti oluşturan zümrelerden biri” olarak görüp, bu çerçevede değerlendiren Milliyetçi Hareket Partisi (MHP), “işkollarında kuvvetli sendikaların” Türk-İş içinde oluşturulabileceğini düşünmüştür. 1960'lı yıllar için ayrı bir sendikal örgütlenme gereği duymayan MHP, işçilerin “15–16 Haziran Eylemleri” nedeniyle, milliyetçi hareketin ortaya çıkışında olduğu gibi, bu kez de tepkisel olarak DİSK'e karşı 23 Haziran 1970 tarihinde MISK'i kurdurmuştur (Akkaya, 2001) .

<sup>9</sup> Milli Selamet Partisi'nin MC hükümetinin ortağı olduğu 1976 yılında, Erbakan'ın da büyük çabaları ile kurulan HAK-İŞ, İslamcı bir sendikacılık hareketi yaratmak ve İslamcı bir düzen kurmada kullanmak amacını taşıyordu (Akkaya, 2001).

<sup>10</sup> 1990-2001 döneminde kurulan kamu çalışanları sendikaları konusunda daha kapsamlı bir değerlendirme için bakınız, Gülmez, 2002.

uğramış, DİSK kapatılmış ve Türk-İş işçilerin tek temsilcisi olarak kalmıştır. 1982 Anayasasınca sendikal faaliyetlerin genel çerçevesi son derece sınırlı tutulmuş, bu yeni Anayasayı takiben 1983 yılında işçi sendikaları, toplu sözleşme, grev ve lokavt konusunda yasal çerçeveyi katı bir şekilde sınırlayan iki yeni yasa çıkarılmıştır. Grev hakkı, sadece toplu sözleşme anlaşmazlıkları ile sınırlanmış, işçi sendikalarının politik faaliyetlerde bulunması ve politik partilerle formel ya da enformel ilişkiler kurması yasaklanmıştır (Ansal ve diğerleri, 2000).

1980 sonrası gelişmelerle, özellikle kolay örgütlenen kamu işletmelerindeki istihdam düşüşleri ve 1980'lerin sonlarına doğru taşeronlaşmanın ivme kazanmasıyla (Şenses, 1994), sendikaların içinde faaliyet gösterdikleri ortam ortadan kalkmaya başlamıştır. Bir yandan işsizlik artarken diğer yandan da kayıt dışı istihdam, istisna olmaktan çıkıp neredeyse kural haline gelmeye başlamış ve değil sendika üyeliği, sosyal güvenlik kapsamında bir iş bile çalışanların çoğu için ulaşılmaz hale gelmiştir (Buğra ve Keyder, 2003).

1980'li yıllarla birlikte işçi sayısı nicel ve nitel olarak gelişmesine rağmen sendikaların üye sayısı, gücü ve etkinliği azalmaya başlamıştır (Koç, 2007). Aslında bu yıllarda bir yandan kamu çalışanları sendikacılığı başlarken diğer yandan DİSK'in yeniden sendikal faaliyetlerine başlaması bu zayıflamayı engelleyememiştir. Özelleştirme, taşeronlaşma, hizmet alımı, işsizlik, enformel iş piyasası<sup>11</sup>, yasal düzenlemeler<sup>12</sup> gibi faktörlerin tümü sendikal katılımı etkilemektedir. Böylece sendikacılık hareketi bugün tarihinin sıkıntılı dönemlerinden birini yaşamaktadır (Koç, 2007, s.161).

---

<sup>11</sup> TİSK'in 2003 yılında yayınladığı "Kayıtdışı İstihdam" raporunda, "2000'li yılların başında, Sosyal Sigortalar Kurumu'na tabi işçi sayısı 5.3 milyon iken, kayıt dışı işçi sayısı 3.4 milyona, düzenli ve yeterli bir işi olmayanların sayısı 3 milyon, açık işsizlerin sayısı ise 2.4 milyon olarak tahmin edilmektedir" (TİSK, 2003, s.47-38).

<sup>12</sup> 4857 Sayılı yeni İş kanunu bazı değişiklikler getirmiş ve yapılan değişiklikler yeni esnek çalışma biçimlerini kapsayacak şekilde düzenlenmiştir. Örneğin yeni İş Yasasının 9. Maddesine göre "Taraflar iş sözleşmesini, Kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler. İş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli yapılır. Bu sözleşmeler çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmî süreli yahut deneme süreli ya da diğer türde oluşturulabilir. Yasanın 29. maddesine göre "işveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile, işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirir". Yine aynı yasa ile İş Güvencesi 10 işçi çalıştıran işyerinden 30 işçi çalıştıran işyeri şeklinde yükseltilmiştir. Türkiye'de SSK ya tabi işçilerin yaklaşık yarısını kapsam dışında bırakan bu değişiklik iş güvencesinin etkinliğini ciddi ölçüde azaltmış ve yasanın bu güvencenin varlığı üzerine kurgulanan diğer düzenlemelerin büyük bölümü de anlamını yitirmiştir (Makal, 2003, s.17).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın iş kollarındaki işçi sayıları ve sendikaların üye sayılarına ilişkin 17 Ocak 2007 Resmi Gazete'deki tebliğine göre kayıtlı 5 milyon 349 bin 828 işçiden 3 milyon 137 bin 819'u (yüzde 58.65) sendikalara üyedir. Türk-İş'e bağlı 33, DİSK'e bağlı 8, Hak-İş'e bağlı 7 ve bağımsız 3 sendika, yüzde 10 iş kolu barajını aşarak, toplu iş sözleşmesi yapabilme hakkı kazanmıştır. Diğer yandan çeşitli çalışmalar Türkiye'de sendikalaşma oranlarında son yıllarda düşüş yaşanmakta olduğunu bildirmektedir. Daha gerçekçi olduğu iddia edilen rakamlara göre Türkiye'deki sendikalı işçi sayısının 800 bini geçmediği ve çalışan işçi sayısının kamu çalışanları da dahil olmak üzere 12,5 milyon dolayında olduğu ve sendikalaşma oranının %7'yi aşmadığı söylenmektedir. Petrol-İş'in 1997-1999 yıllığına göre, "1980'li yıllarda Türkiye'de toplam ücretlilerin yaklaşık %20'si sendikalı iken, bu oran 2000'li yılların başında %8'lere düşmüştür" (Petrol-İş, 2000:715).

## Yöntem

Bu çalışma; Türkiye'de 5 Yıllık Kalkınma Planlarında öngörülen sanayileşme hamlelerinin taşıyıcısı olan "işçi sınıfının" sınıfsal konumuna rağmen birbirleriyle hem benzeşen hem de farklılaşan yaşam öykülerini "sözlü tarih" tekniği kullanarak araştırmıştır. Çalışma, küçük ve büyük sanayi işletmelerinde halen çalışan ve/veya emekli olmuş olan işçilerin yaşam ve iş öykülerinden yola çıkarak, Türkiye'nin sanayileşme serüvenine farklı ve niteliksel bir bakış açısı getirme hedefine yöneliktir.

Bu çalışmanın konusu, sanayileşmenin makro-ekonomik süreçlerinin genel düzeyde anlaşılması değildir. 1960'larda başlayan ithal ikameci sanayileşmenin 1980'lerde ihracata yönelik sanayileşme stratejileri ve neo-liberal ekonomi politikasının egemen olmaya başladığı dönem içinde yaşanan "gerçek" veya "gündelik" hayatlara bakılmasıdır. Araştırmanın odaklandığı tarihsel dönem 1980 öncesi ve sonrası süreçlerdir. Yaşam öykülerinde ve gündelik pratiklerde makro-ekonomik gelişmelerin olduğu kadar, devletin özellikle iş hayatı konusunda sosyal politika ve uygulamalarının da önemli bir etkiye sahip olduğu düşünülmektedir. Ayrıca, bu çalışmada "işçi sınıfının" kendi sınıfsal çıkarları doğrultusunda ne gibi girişimlerde bulunduğu, örgütlülük ve mücadele tecrübeleri de araştırma konusunun önemli açılımlarından biri olarak ele alınmıştır.

Araştırma, 1980 öncesi sanayileşmede dönüşümlerin en belirgin yaşandığı tekstil ve elektronik sektörlerinde önemli merkezler olan Ankara, Bursa ve İstanbul'da hem büyük işletmelerde (formal sektör) hem de küçük işletmelerde daha çok enformel sektör işyerlerinde, halen çalışan veya bu işyerlerinden emekli olmuş işçilerle gerçekleştirilmiştir. Araştırmada eşit sayıda kadın ve erkek işçi ile görüşülerek sanayileşmenin kadın ve erkek üzerindeki farklı etkileri de anlaşılmaya çalışılmıştır.

Sözlü tarih yöntemi; odaklanmış bir konunun derinlemesine ve niteliksel olarak çalışılmasına dayandığı için 40 kişi ile görüşme yapılmıştır. Bu görüşmeler kişiler ile

randevulararak ve birçok defa aynı kişi ile yüz yüze görüşülerek ve görüşmeler kayıt edilerek gerçekleştirilmiştir. Bu illerde kısmen sendikalara danışılarak ilk görüşülecek kişiler tespit edilmiş daha sonra ise kartopu tekniği ile rastlantısal olarak devam ettirilmiştir.

Görüşmeler yapılırken belirli bir akışı izleyebilmek ve bilgi atlamamak amacıyla oldukça esnek bir görüşme formu da hazırlanmıştır. Bu form; görüşülen kişinin kendisi, anne-babası ve onların anne-babaları yani üç kuşağı tanımlayıcı bilgi almayı sağlayacak bir soru ile başlamakta, ardından kişiye ait eğitim, göç, çocukluk yılları ve aile ilişkilerini anlamayı sağlayacak ikinci bölüm, tarım ile ilişkinin olup olmadığına yönelik üçüncü bölüm, şu andaki duruma ilişkin medeni hali, çocukları, eşi, eğitimlerini almaya yönelik dördüncü bölüm, iş tarihini anlamaya yönelik beşinci bölüm ve geleceğe ilişkin beklentileri içeren son bölüm şeklinde kabaca sınıflandırılarak hazırlanmıştır. Görüşmeler; anlatıcıya, görüşmenin yapıldığı yere göre bazen 1, bazen 2 gün şeklinde gerçekleştirilmiş ve ortalama 5–8 saat sürmüştür.

Çalışmanın nihaiyi amacı ise; işçilik deneyimleri, farklı deneyimlerin kaynaklarının neler olabileceği, deneyimler üzerinde etkili olan unsurları anlayabilmektir. Yapılan tüm görüşmelerin sonucunda işçilik deneyimi ve bu deneyim üzerinde etkili olabilecek faktörler anlaşılmasına çalışılmıştır. Aşağıda bu deneyimler, deneyimleme biçimleri ve deneyimleme üzerinde etkili olan unsurlardan olan sendika/sendikal deneyim ve etkili olan faktörler aktörün anlatımı ile ele alınacaktır. Bu çalışmada aktarılan tüm bilgiler sadece üzerinde çalışılan gruba ait olup, genelleme kaygısı taşımamaktadır.

## **Bulgular ve Tartışma**

Bu çalışmanın en temel bulgularından birisi işçilik deneyimini etkileyen pek çok faktörün olduğudur. Kişinin çalıştığı sektör, yaşı, çalışma hayatına başladığı yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, çalışılan işteki pozisyonu, kazandığı ücreti, çalışılan sektör, sektörün büyüklüğü, çalışma süresi, sahip olduğu beceri ve kültürel sermaye düzeyi gibi faktörlerin tümünün işçilik deneyimi üzerinde etkisinin olduğu görülmüştür. Ayrıca tüm bu faktörlerin belirlediği deneyimler ile sendikalılık ve sendikaya bakış arasında da bir ilişki olduğu saptanmıştır.

### ***Bir milat olarak 12 Eylül***

Giriş bölümünde değinildiği gibi, 1980 sonrası Türkiye’de pek çok önemli değişim yaşanmıştır. Konumuz açısından önemli olan iki husus; ekonomik ve siyasi düzeyde yaşanan değişime ilişkindir. Ekonomik açıdan ithal ikameci sanayi stratejisinden vazgeçilmiş ve 12 Eylül askeri müdahalesi siyasi yaşamda pek çok değişime yol açmıştır. İşçi deneyimleri açısından da 12 Eylül, sendikal açıdan milat olarak ele alınmaktadır. Bu milat sendika açısından radikal değişimlere neden olmuştur. Öncelikle işçi yararına çalışan sendikacılık bitmiş ve “sarı sendikacılık” olarak isimlendirilen yeni

bir sendika etkin olmaya başlamıştır. Bununla da işçi-işveren ayrımında daha ziyade işvereni kollayan, işçi için pek de bir şey yapmayan sendika kast edilmektedir. Mücadele, grev ve çatışmadan kaçınan bu nedenle de işçi yararına kazanımlar edinemeyen hatta işçinin kazanılmış haklarını koruyamayan bir sendikacılıktır.

“eskiye bakınca işçi haklarını savunan, işçinin hakkını her şartta savunan, işçiyi koruyan kollayan geliyordu, şimdi ağalar geliyor sendika deyince. Mercedeslerde gezenler, beş yıldızlı otellerde yatanlar, diskolara giden ağalar geliyor. Geçmişle şimdi arasındaki fark bu. Yani işçinin hakkını koruyan, savunan bir sendika yok. Aslında 12 Eylül'den sonra sendikacılık öldü. Eskiden mesela grev olduğunda bir sene de sürse sendika o işçilerin, greve giden işçilerin maaşını verirdi. Ve toplu sözleşme yapıldıktan sonra o paraları alırdı. Şimdi bakıyorum, işçiler greve gitti mi 1 ay sonra geri dönmek zorunda kalıyorlar, hem de daha zor şartlarda. Neden çünkü sendika ağasını işveren satın almıştır. Çünkü işverenin de kendi sendikası var. Oturuyor, ‘kardeşim fiyatın ne, fiyatını söyle bana’. Bırak diyor ‘çapulcuları’, işçiden bahsediyor... yani alevera dalavera...hiç bir şekilde bugün sendikacılığa güvenmiyorum” (51 yaşında, erkek, lise mezunu, inşaat işçiliğinden emekli).

“vallahi sendikaların hiç bir işe yaramadığını düşünüyorum şu an. 12 Eylül darbesi ile sendikalar öldürüldü diyebilirim. Ondan sonrada bir daha belini doğrultamadı. Bundan sonra olabilir mi? Belki AB'ye giriş olur ise işte uyumlu olma adına bir şeyler olabilir ve yeniden etkin olabilir ama yeni iş yasası ile işte part-time çalışma falan zor gibi de gözüküyor” (52, erkek, üniversite mezunu, ASELSAN'dan emekli muhasebe müdürü).

Yine 80 öncesi ile 80 sonrası karşılaştırma yapılırken kullanılan bir diğer husus ise artık sanayide meydana gelen radikal değişimle ihracata dayalı sanayileşme stratejisi uygulamaya konulmuş olmasıdır. Bu stratejinin oluşturduğu pazar, daha rekabetçi bir üretim tarzını gerektirmektedir. Özel sektörün öncülük ettiği, uluslararası rekabet ortamına uygun, dinamik bir ekonomik yapı yaratmak için önemli ölçüde serbestleştiren piyasa, ithalatta liberasyonu arttıran, ihracatı desteklemeye öncelik veren ve yabancı sermayeye kolaylıklar sağlayan politikalar uygulamaya başlanmıştır. Böylece bir yandan küçülen kamu, diğer yandan piyasada belirginleşen rekabet, artan işsizlik, genişleyen kayıt-dışı, taşörlenleşme, yeni girişimlerle hızla genişleyen küçük ölçek işletmeler ve tüm bunların etkilerinin gözlenebildiği bir yer olarak küçülen ya da etkisini kaybetmeye başlayan sendika, işçi deneyimlerine yansımaya başlamıştır.

Bu yeni üretim biçimi içinde çatışmadan kaçınmak ve daha uzlaşmacı olmak önem kazanmaya başlamıştır. Bu dönemde herkesin aynılığı üzerinden hareket eden sendikal anlayış yerine ‘daha çok çalışanın daha fazla kazanacağı’ yeni sistemlere açık bir yaklaşımın kaçınılmaz olduğu ve böylece ‘sürüden biri’ değil birey olarak muhatap alınmanın verimliliği ve dolayısı ile ücreti artıracığından hareket eden bir anlayış da oluşmaya başlamıştır. Ancak bu daha çok “beyaz yakalı” bir anlayıştır ve onlara göre bunu yapamayan “mavi yakalı”ların en önemli engelleri ise sendikadır:

“daha çok çalışanın daha çok kazanacağı bir sistem var bugün. Ama bunu sendikalar önlüyor gibi. Sendikalar ‘benim belirlediğim zammı herkese ver’ diyor. Herkese aynı zammı verince yani bir performans rekabeti olmuyor mavi yakalılarda. ‘Nasıl da ben bu zammı alacağım’, ama bazılarında o zam az geliyor çünkü o daha fazla çalışmaya hazır yani mesainin dışında fazla performans göstermeye hazır ama sendikalarla bu konuda anlaşamıyor. Yani bence sendikalar kendilerini güncelleyemedi...hala o 70’li yıllardaki kutuplaşmanın yani işçi-işveren kutuplaşmasının peşinde. ..belki o zaman belli haklar alındı ve belli aşamalardan geçildi. Ama şimdi artık iki düşman taraf olarak değil de birbirini tamamlayan taraflar olarak çalışmalı diye düşünüyorum... Kavgadan pek bir şey elde edilmiyor diye düşünüyorum” (50, kadın, üniversite mezunu, otomotiv sektöründen emekli beyaz yakalı).

Sendika değerlendirilirken 80 öncesi ve sonrası çalışma hayatında devam edenler ayırım yapabilmektedirler. Bazıları bu değerlendirmeyi yaparken 80 öncesini çok ideolojik ve işçi haklarını aşan, şiddet kullanan nitelikleri ile kritik ederken, 80 sonrası sendikanın durumu pasiflikle tanımlanmaktadır:

“şimdiki pasif sendika, patron sendikası, patronu dayamış sırtına, kardeşim bunu verdi, tamam da kardeşim sen de biraz diretsene ya. Ama direnmiyor ki. Adamlar böyle, bir sürü sendika bağırıp çağırıyor, hiç bir şey yaptığı yok. Sopyayı ye dön” (55, erkek, ilkokul mezunu, traktör fabrikasından emekli işçi).

Eskiden daha ideolojik olan sadece işçiyi düşünen bir sendika var iken şimdi iki tarafı da (işçi ve işveren) dikkate alan ve şimdiki tavrın daha iyi olduğunu düşünen işçi de vardır:

“...sendikacılığın bir işçi hareketinden çok ideoloji hareketi olduğunu söylüyordu orda çalışanlar. Yani, işçinin alacağı ücretler, haklardan çok, ideolojiye yönelik isteklerin veya davranışların savunulduğu bi dönem olduğunu söylerler. Ya o dönemlerde çalışmadım. 12 Eylül’den önce işçiliğim yok benim. Ama daha önce çalışanlar bu tip bi sendikacılığın olduğunu söylerler” (erkek, meslek lise mezunu, Siemens’te işçi)

Toplu pazarlık yerine bireysel pazarlık söz konusudur. Ancak bu bireysel sözleşme yapabilme şansı daha ziyade beyaz yakalılar içindir. Hatta onların da durumu karşılıklılık ilkesi temelinde değil, tek taraflı sunulan sözleşmeyi kabul etme ya da etmeme şeklindedir. Kabul ettiği takdirde koşulları kabul etmiş sayılacak, kabul etmediği vakitte başka iş aramak zorunda kalacaktır. İşsizliğin yüksek olması, ikinci seçeneği bir seçenek olmaktan çıkarmakta ve çalışmaya ve sunulan kontratı kabul etmeye dolaylı da olsa mecbur kalınmaktadır:

“Sendika Türkiye’nin her tarafında olduğu gibi patron sendikasıdır. Türkiye’de sendikaların hiç bir rolü yoktur. Ama bizim sendikal hakkımız yok. Çünkü kontratlı eleman olduğumuz için. Bizim şimdi her sene zam aldığımızda da sendikalı olanlardan aşağı zam vermezler. Sendikalı olanlarla nerede ise aynı ücrete veya kendilerine göre yaptıkları enflasyon hesabına göre zam yaparlar. Bizim itiraz etme

hakkımız da yoktur. Eğer zammı beğenmeyip, artırılmasını isterseniz gidip patronla konuşursunuz, artırmak isterse artırır onda da belli limitler vardır. Öyle bir miktar verebiliyorsa verir, veremiyorsa size der ki siz isterseniz yeni iş arayın. Bulursanız eyvallah, bulamazsanız burası size açık” (57, erkek, üniversite mezunu, otomotiv firmasında beyaz yakalı halen çalışıyor).

### **İnsan kaynakları**

Yukarda değinilen süreçler 1980 sonrası iki yapının oluşmasına yol açmıştır: i) insan kaynakları ve ii) hem sendika hem de insan kaynaklarının olmadığı küçük işyerleri. İnsan kaynakları bölümleri daha ziyade büyük işletmelerde etkili olmaktadır ve çalışanlar için sendikaya alternatif olabilmekte hatta sendikanın gereksizliği düşüncesini geliştirebilmektedir. Çalışılan işyeri kurumsallaşmış, büyük bir işyeri ise, çalışanlar ücretlerinden memnun ise ve oturmuş bir insan kaynakları var ise sendikal bilinç düşük olmaktadır. Ancak bu bilinci belirleyen en önemli unsur, sendika kültürünün olmadığı bir işyeri olmasıdır. Özellikle 1980 sonrası kurulan ve büyüyen işyerlerinde sendika kültürü yoktur ve çalışanların böyle bir deneyimi de yoktur. Bu durumda referans olarak piyasanın diğer işyerleri alınmakta ve yapılan karşılaştırmadan çalışılan firma başarılı çıkmaktadır. Piyasada üretilen işler uzun çalışma süresi gerektiren, genellikle asgari ücretli ve kötü işlerdir. Bu koşullar altında sosyal hakların korunduğu, görece iyi ücret verilen, servisi ve çeşitli sosyal aktiviteleri olan işyeri başarılı bulunmakta ve sendikanın gereksizliği fikrini doğurmaktadır. Sendikal kültürün olmadığı işyerlerinde sendikaya ilişkin fikirler genellikle medyadan duyulan önyargılar ile biçimlenmektedir:

“...işveren işçisine değer veriyorsa gerek yok (sendikaya) diye düşünüyorum. Ben şu anda bilmiyorum ben belki şey olarak düşünmeyebilirsiniz ama biz çay saatlerimizde poğaçamızı yiyoruz. Öğlen yemeklerimiz güzel, çok güzel yapıyo. Onun dışında sosyal faaliyetlerimiz, tenis kortlarımız var, basketbol sahamız var, voleybol sahamız var. Futbol sahamız halı sahaya dönüştürüldü. Yani sosyal etkinlikleri de olan bi işyeri. Ara ara toplu tiyatro gibi mesela üniversitelerin konferanslarıyla ilgili bütün yazılar Karel'e gelir. Ücretli ama çok az olarak, diğer yerlere göre ödüyoruz. Yani bi özel gittiğiniz zaman ödenmesi gerekenden biz daha az miktara gidiyoruz. Sağlıkla ilgili, sağlık sigortası da yapıyo. Onun da bir kısmını biz karşılıyoruz, bir kısmını şirket, bir kısmını da işte sigorta şirketi o sağlık sigortasını yapan kişi karşılıyo. Yani bilmiyorum sosyal yönden rahatız. Onun için de sendikanın eksikliğini hissetmiyoruz yani maaş olarak da hissetmiyoruz. Çalıştığımız zaman maaşlarımız zamanında ödeniyo. Diğer firmalara göre, ben dikkat ediyorum, diğer firmalara göre, büyük olmasına rağmen çok az ücret veren yerler var. Bizde öyle bi sistem yok. Biz mesai yaptığımız zaman ayriyetten mesai ücreti de alıyoruz. 8 saatin üzerinde çalışan bi insana bakıyorum ben mesai ücreti almıyo. Ben bunu en basit kardeşimde yaşıyorum. Sabah 9'da gidiyo gece saat 11'e kadar çalışıyo, 10'a kadar çalışıyo, ama mesai ücreti almıyo. Biz bir saat bile çalışsak mesai ücretimizi alıyoruz” (kadın, lise mezunu, 36, Karel'de işçi).

Nispeten iyi ücretli-becerili-oturmuş işyeri çalışanı ile düşük ücretli-vasıfsız/düşük vasıflı işsizlik ve güvencesiz iş arasında gezinen işçi farkı oldukça belirgindir. Hakkına razı olma ve hak ettiği değeri işverenin münasip görmesi gerektiği gibi bir algı da vardır. Ama bu hak edilen değeri belirleme işverene ve onun insafına bırakılmaktadır.

“...eğer bir işveren işçisine hakkını öderse sendikaya gerek yoktur. Çalışanın hakkını verdiğin zaman sendikayla mendikayla işi olmaz. E sen ne yapıyorsun, bunu biraz kısıtlayayım diyorsun, biraz daha çalıştırayım ama az vereyim diyorsun, bu sefer hak arayan birisi çıkıyor. Sendika böyle başlamıştır. İşçinin hakkını tam layıkıyla verdiğin zaman karşılığını isteyeceksin. Ben şimdi şöyle düşünüyorum, o işçi, iş gücü ile kuvvetini satmış, 8 saat sana çalışacağım diyor. Bunu deyince benim 8 saat çalışmam lazım, kaytarmadan. O saati ben sana sattım, sen onu iyi değerlendir, yapmadığım zaman da beni cezalandır. Yaptığımda hakkımı ver, sendikaya gerek kalmaz” (erkek, 68, ilkokul, Devlet Demir Yollarından emekli işçi).

Özellikle hizmet sektöründe çalışan, sendikal kültürü olmayan, 1990 sonrası iş piyasasına girmiş, kendine ve yaptığı işe güvenenlerin sendikaya olan inanç ve güveni oldukça düşüktür. Ayrıca uzun eğitimliler ile kadınların güveni daha da düşüktür:

“...şimdi sendikalı çalıştım ee sendika aslında fikir olarak pek çok şeyde olduğu gibi güzel bir fikir harika, işverene karşı işçilerin hakkını koruma. Ama tıpkı bu şey gibi hani çocuğa dayak gibi veya kumarhaneleri yasaklamak gibi. İnsanlar kendileri akıl etmedikten sonra burda yasaklarsın Kıbrıs’a giderler yani biraz böyle hani jandarma gibi bi şey, artık hiç gerek yok. Çünkü artık işletmeler başarının tek yolunun çalışanlarına iyi davranmaktan geçtiğini çoktan fark ettiler, yani bu böyle iyi bakmazsan iyi bakana kaçır zaten. Hele otelcilikte, hele hizmet sektöründe biraz kafası çalışıyorsa bi otelcinin zaten çalışanlarının gözünün içine bakar. Çünkü o adamın yüzü gülmezse sen istersen altın kapla duvarlarını senin kahven böyle gelirse (eliyle gösteriyor, atar gibi) bizim önümüze eğer o kahveyi getiren kişi bu ayın sonunu ben nasıl çıkarıcam acaba başka bi yerde mi çalışsam şu otelden bir kurtulsam diyosa bu yüzüne yansır zaten misafire yansır veya kötü isimli bi otel olursun veya insanların başka fırsatı olmadığı için mecburen gittikleri ama ilk fırsatta başka otele kaymalarının an meselesi olduğu bir otel olursun” (Kadın, 40, otelci, beyaz yaka).

Küçük, yüz-yüze ilişkilerin yoğun olduğu sektörde hem sendika yoktur hem de iş bulma yollarından başlayan bir enformelleşme vardır. Bu durumda sendika-grev-işçilik bilinci gelişmemektedir. Ayrıca böyle küçük işletmelerde, herkesin birbirini tanıdığı işyerlerinde işçilikten ziyade, çalışma/iş; ekmek parasının kazanılması olarak ele alınmakta ve kendine iş vermiş-ekmek vermiş birisine karşı gelme etik bulunmamaktadır. Bu tür işyerlerinde çalışanların genellikle beceri düzeyleri ve buna eşlik eden eğitim düzeyleri de düşüktür. Bu noktada sendika, işçi-işveren ilişkileri ve işçi hakları ile ilgili düşünceler daha iyi eğitilmiş olan kimselere havale edilmektedir. “Ben anlamam”, “adam bana iş-aş vermiş”, “benim kafam o işlere basmaz” şeklinde kendi durumlarını ortaya koymaktadırlar:



“burada herkes (işyerinde) hısım akraba. Patronun yakınıdır yani. Sen kime karşı ne yapacaksın? Çalışıyorsun, bir zorluk yok ki. Adam sana (patron) baskı da yapmıyor, zulüm de yapmıyor. Sen daha ne istiyorsun?....Şimdi sen kalkıp da patrona karşı grev mi yapacaksın? Bir kere yakışmaz yani” (52, erkek, ilkökul terk, şantiyede bekçi).

Örgütsüz işyerlerinde sendikal bilince sahip olma bile suç teşkil edebilmekte ve işe son verme nedeni olabilmektedir. Hatta sendikalı biri ile akraba olmak ya da yakın olmak bile tehdit edici olarak algılanabilmektedir. Ancak sendikal bilinç de tek başına kazanılan bir bilinç olmamaktadır. Aileden gelen bir siyasi bilinç, çalışılan işlerden edinilen bilinç ve çalışan yakınlarından ve akrabalarından görerek edinilen bir deneyim olmaktadır:

“Şimdi patron bizi çağırdı dedi ki ya işte böyle böyle dedi benim fazla işlerim olmuyo dedi. Onun için dedi sizi çıkaracam. Ben anladım abim bunlar sendikayla uğraşıyo bunu onun için çıkarıyo da ama beni niçin çıkarıyo? Abim de daha gelmemiş. Tekrar gittim patronun odasına. Ya dedim patron sen beni niye çıkardın falan dedim yani bi gerekçen mi var dedim. Dedi ‘bak Hasancım sen çok bi çalışkansın’ dedi. ‘Hiç bi suçun da yok’ dedi. Ama dedi ‘şöyle bi laf var’ dedi. ‘Şimdi senin abin burda sendika işiyle falan çok uğraşıyo dedi. Sendika diyo başka bi şey demiyo dedi. Her hareketinden haberimiz var dedi. Salih usta diye bi çocuk var, onu da çağırdı o da geldi. Bak dedi istersen buna sor dedi. Dedi şöyle bir laf vardır, ‘kır atın yanında duran ya tüyünden ya huyundan. Bu hastalığa, sen de bugün değil yarına kadar sen de bu hastalığa bulaşırın’ diye dolayısıyla ‘benim şu anda senden bi rahatsızlığım yok onun için de senin işine de bu nedenle son veriyorum’ dedi” (erkek, 45, Şişecamda işçi).

Sendikal bilinç olmaması; talepleri ve elde etme yollarını daha geleneksel hale getirmektedir. Sigortasız çalıştırılacakları en baştan bildirilmekte, ancak başka çare olmaması her türlü koşulun kabul edilmesine yol açmaktadır:

“Yok yok. Grev falan yapmadık. Öyle bi şey yapmaduk. Seni zati zam nası yapılyosa böyle zaten insanlar ne kadar para veriyosa o fazlasıyla verdi karıları razı etti. Ben şikayet ne bi şey duymadım ki. Yemeğimu veriy o fazlasıyla. E benim paramı da fazlası, zaten sigortayı da dedi bize o, anlaştuk. ‘Ben sigorta yapamam’ dedi. ‘Para veririm’ dedi. Tamam deduk biz de. Bizim paraya ihtiyacımız vardı. Başka yere de gidemedik. Yeni gelmişük memleketten yol bilmez, iz bilmez. Bi kere okur- yazarlığım yok. Adama razı olduk” (kadın, okur-yazar değil, 50, tekstilde işçi).

Küçük, az sayıda işçi çalıştıran, işyerlerinde çalışan genellikle düşük eğitilmiş, düşük nitelikli, emek-yoğun çalışan kadınlar açısından sendika sadece duyulan bir yer olmakta onun dışında onların hayatına temas etmemektedir:

“Ne faydası var, işte ne biliyim onları burda konuşuyrlar. E bu şehirliler işte yani ya zam istiyiler, ya sigorta istiyiler, ya bi ilave ya bi kendilerine faydası olsun istiyiler tabi. Bilmezuk mu ama napak? Kolayı yok. E bizim şeyimiz olmadıği için. Ben bu yaştan sonra ne sendikalı işe gidebilirim, ne bi şey edebilirim” (kadın, 50, testilde işçi).

İşçi işveren ilişkisini profesyonel bir ilişki olarak görmeyen, işvereni uzlaşmaz bir ilişkinin karşı tarafı değil de hayali akraba gibi gören, ilgi, anlayış bekleyen düşünce, sendikal bilinç üzerinde olumsuz etkiye sahiptir. Bu ilişki daha ziyade patrona direkt ulaşılabilen yüz-yüze ilişkinin geçerli olduğu küçük işletmeler için söz konusudur. Bu durumda patron babacan, yardımsever ve düşünceli olarak tarif edilmekte aksinde kötü patron olmaktadır.

### **İşsizlik**

İşsizlik; sendikal bilinç, sendikal olma ve aktif çalışma önünde en önemli engel olarak ortaya çıkmıştır. İşsizliğin yüksek olması hem işveren tarafından kullanılan bir tehdit hem de işçinin kendi gözlemlerinden ulaştığı bir sonuçtur. Her iki neden de işçiyi etkilemektedir:

“...iş yok, güç yok. Kimse bir örgütlenme yapamaz. Kim yapacak? Örgütlenme yok yani. Maaş düşük, bunu patron da biliyor, idareci de biliyor. Geçinemiyoruz, 3-4 aydır sallantıda yani. Yok, bu ay diyorlar, yok öteki ay diyorlar. Patronla konuşuyoruz, idareci ile konuşuyoruz. Ama çare yok, iş yok” (48, erkek, ilkokul, emekli dozer ustası, halen başka bir işte çalışıyor).

“Türkiye’de sendikalar biliyorsun 80 öncesinde çok önemliydi, şimdi o işlevi sürdürüyor. Bana göre ve her çalışana göre bu böyle artık. Çünkü biliyorsun Türkiye çok büyük ekonomik krizlerden geçiyor, iş yok zaten, ya ne yapıyorsun mecbur kalıyorsun. ..sendikalar nasıl oluyor topluluk olunca, değil mi? Bak en basitinden 30 kişi çalışması gerekiyor bir basın kuruluşunda ki sendikalı olabilesin. Ne yapıyor adam 29 kişide tutuyor. Girmesin diyor sendika. Ayrıca sendikanın bir başka yüzü çıktı ortaya 80 sonrası. Sendika ağalıkları çıktı. ..sendikaların başındaki insanlar korkunç hayatlar yaşamışlar. Bunlar işçilerin gözünde sendikayı başka bir hale getirdi. Birde peş peşe krizler, yani iş yok. Çalışan çok, iş yok. İşte hepsi neden” (erkek, 53, üniversite, muhabir gazeteci).

Artan işsizlik, iş güvencesinin olmaması insanları sahip oldukları işe sarılmaya itmekte ve bunu kaybetme ihtimali göze alınmamaktadır:

“Örgütlenme, yani bize çok komik gelen şeyler. Niye biliyo musunuz? Çünkü buradaki insanlar zaten üç kuruşa çalışıyo. Buradan her an çıkartılabilirsiniz yani. Sendikalı olsanız da bişey fark etmiyo ki. Burada günde üç kişiyi atabiliyorsunuz. Tazminatını verirsiniz atarsınız. Sendikalı olmuşuz, olmamışız hiç önemli değil” (32 yaş, erkek; meslek lise mezunu, Deniz Ulaşım-Koç Elektrikçi)

Özellikle hizmet sektörü; sendika, işçi hakları, çalışma koşulları açısından oldukça kırılgan bir sektördür ve genellikle sendikaya izin vermeyen bir sektördür. Bu sektörde çalışanların sendikal bilinci olsa bile imkânları olamamaktadır:

“...sendikanın çalışma yaptığı grup işte 10 kişi 15 kişi önderlik eder ya işçilerden bu grubun birisi isimlerini sızdırmış bir hain çıkmış aralarından ve bir gece yarısı operasyonu bütünü çalışanlar over night sabaha işsizlermiş böyle bir de skandal benden çok kısa bir süre önce yaşanmış tamamıyla çalışanlar çıkarılmış yenileri getirilmiş hatta bi kaç gün boş kalmış resepsiyon böyle şeyler yaşanmış şartlar çok kötü, verdikleri maaş asgari ücret eee şeylerimizi de günlerimizi de az mı gösteriyolar napıyorlarsa... Sigortaya gösterdikleri para başka bunu zaten herkes biliyo biliyo da işe ihtiyacı olduğu için muhtaç olduğu için kimse sesini çıkarmıyor” (kadın, 40yaş, üniversite, otelci)

### ***Kültürel sermaye aktarımı***

Sendika, sendikal bilinç konusunda yaş, çalışma süresi, çalışılan işyerinin büyüklüğü gibi faktörlerin yanı sıra aile/yakın çevre aktarımının önemli olduğu görülmüştür. Şayet ailede siyasi bir kimlik var ise ya da kişinin aile ya da yakın çevresinde sendikal kültür ve faaliyetlerin içinde bulunmuş birileri varsa; yetişme döneminde bu sermayenin aktarılma düzeyi, sonraki işçilik bilinci ve davranışları üzerinde etkiye sahiptir. Kendisi şu anda Hava Yolları Kargo bölümünde çalışan üniversite mezunu genç bir kadının sendikal faaliyetler içinde yer aldığı, işçi olmak ile sendikal olmayı eş tuttuğu görülmüştür. Bu genç kadının bilinç düzeyinde aile aktarımının çok güçlü olduğu görülmüştür. Anne baba 1980 öncesi dönemde siyasi faaliyetler içinde yer almıştır. Özellikle baba sendikal bir işçidir. Pek çok greve girmiştir ve evde sendika, işçilik, hak arama yolları ve sendikanın olabilecek faydaları konusunda sürekli bir aktarıma maruz kalmıştır. Bu nedenle sendikaya inanmakta ve sendikal faaliyetler içinde yer almaktadır. Yine 12 Eylül sonrası öğretmen olan anne-babası siyasi nedenlerle görevden uzaklaştırılmış olan genç kadının da sendika-işçilik bilinci arasında kurduğu pozitif ilişki dikkat çekmiştir. Üç görüşmede de farklı yaşam hikâyeleri olmakla birlikte; çocukluk döneminde anne-babanın yaşadığı siyasi, politik ve sendikal deneyimlerin, anne-baba görüş ve davranışının çocukları etkilediği ve ilerleyen yaşlarda sendikal kültür ortamında olmasalar dahi sendika, sendikal faaliyetler, örgütlenme ve tüm bunların gerekli olduğu konusundaki inançlarını etkilediği görülmüştür.

Sendika tecrübesi olmayan, küçük işletmede çalışan eğitimli bir kadının sendikaya ilişkin görüşleri ailesel aktarımın önemine işaret etmektedir:

“Şimdi bence aslında sendikaya her zaman gerek vardır. Özellikle devlet memurlarında sendikanın iyi olduğunu düşünüyorum. Mesela ben öğretmen sendikalarını çok tutuyorum, seviyorum. E niye? Çünkü benim kökenimde çok öğretmen var. Ve benim dedem özellikle annemin babası sendikacıydı. TÖB-DER vardı benim çocukluğumda, onun üyesiydi ve orda çok büyük savaşları olmuştur dedemin, teyzelerimin, halam da öğretmendir. Ben o yüzden sendikayı onlardan duydum biliyorum. Hiç sendikanın içinde yaşamadım. Sendika üyeliğim olmadı. Ama onlardan duyduklarımınla sendikaya ve özellikle bu devlet memurlarının, öğretmenlerin sendikalarına büyük bir sempati vardır. Öğretmenleri çok önemseydiğim için belki de onların bir sendikası olmasına taraftarım. Sendikada gerekirse onlar için yani dışardan destek amaçlı eylemlere katılabileceğimi hissediyorum açıkçası. Öyle bir sendika şeyim var, bilgim var sadece. Çok gençken, yani üniversitedeyken sendikacılarla gidip görüşürdük, gençlik eylemleri zamanında. Oradan biliyorum. İşçi sendikalarını biraz biliyorum onlardan bildiğim, gördüğüm, duyduğum kadarıyla. Büyük firmalarda, büyük şirketlerde, ya da işte bu devlet dairelerinde sendikalardan yanayım. Sendikanın bazı duyulması istenmeyen şeylerin, sözlerin, kelimelerin duyulmasını yardımcı olduğunu düşünüyorum” (46, kadın, üniversite, mimar).

#### ***Sendika merkez yönetimine güvensizlik:***

Bir sendikanın gücü, üyelerinin sendikaya olan bağlılık ve güvenleri ile dayanışmacı bir nitelik kazanabileceğinden bu noktada oldukça ciddi bir güven bunalımından söz etmek mümkündür. Sendika merkez yönetimi-işçi ayrımı hissedilmekte ve sendika merkez yönetimini kendilerine değil işverenin yaşam standartlarına ve dolayısıyla sermayeye yakın görmekte ve kendilerinden olduğuna inanılmamaktadır.

Sendikalı olsun ya da olmasın sendika yöneticilerinin işçiyi iyi temsil etmedikleri, sadece kendilerini düşündükleri ve kendilerinden kesilen aidatların iyi kullanılmadığını düşünmektedirler. İşçi yararına çalışmadığı gibi, işçiyi çabukça “işverene satan”, “pahalı arabalara binen”, “çocuğunu Amerika’da işverene okutan” sendika yöneticilerinin var olduğuna inanılmaktadır:

“sendikanın iç yüzünü görmeye başladıktan sonra sendikanın içindeki çürüklükleri dengesizlikleri mesela sendika temsilcimiz bizim hıh mesela otelde sendika temsilcileri var. Öyle bir kural var ki diyelim işte oda servisindeki bir adam bi de bir barmen diyelim sendika temsilcisi seçiliyo bizim tarafımızdan sendikayı otelde temsil eden çalışanlar aaa onlar bi havalarda, onları çıkaramıyomuş otel, otel çıkaramıyo diye adam yabancı dil bilmiyo, yaşlanmış, bıkmış yaptığı işten lanet olsun diye çalışıyo sürekli kaytarıyo gençlerin de motivasyonunu etkiliyo, dedikodu üretiyo, orda burda abuk sabuk şeyleri sızdırıyor. Mesela bi şekilde daha bilinmemesi gereken şeyleri bi şekilde sendika kanalıyla duyuyor mesela zamlar konuşuluyo adam bi şekilde onu sendikadan duyuyo abuk sabuk bi şekilde sızdırıyo otele, otelde huzursuzluklara sebep oluyo. Amirini dinlemiyö aman Allahım nasıl kötü bir sistem, sağlıksız bi şey. Sendika başkanı var bölge başkanı mı ne var ofisin başında Bursa bölge sendikanın. Adam bi geliyo altında kaç milyarlık araba, jip

falan, kolunda altın saat, 600 milyonluk cep telefonu. Allah Allah şimdi ben kimsenin malında gözüüm yok ama ne kadar maaş alıyo olabilir ne kadar ailesi zengin olabilir? Ailesinden zenginse zaten o zaman daha düzgün bi iş yapar, öyle bi şey olsa aa şimdi ben bakıyorum ay adamın üstü başı belli yağdırıyo bi şeyler nasıl oluyo, ya nasıl sendikacı böyle sendikacı fikri ve nasıl oluyo böyle bi şeyler. Sendikanın üst yönetimi geliyo direk sendikanın genel başkanı geliyo yardımcılılarıyla birlikte burda kral dairesinde kalıyolar, yabancı viskiler geliyo odaya kadınlar girip çıkıyo odaya aa şimdi ben bunu görüyorum bizim sendikamız adam geliyo limuzinlerle bi saçmalık mı var olur mu zaten çok zeki olmaya gerek yok bunların ne mal olduğunu görmek için” (Kadın, 40, otel işçisi, beyaz yakalı).

Sendikaya güven düşüktür. Sendikanın yeterli çalışmadığı, işçi yararına işler yapmadığı, işten atılmaya, ücretleri artırmaya, işçi haklarına yönelik bir şey yapmadığı inancı özellikle genç çalışanlarda ve kadınlarda daha belirgin şekilde ortaya çıkmaktadır:

“İş yoktu. 29 kişi, sendikalı olduğumuz halde çıkartıldı. Ama nasıl çıkartıldı? Bütün tazminatları verilerek çıkartıldı. İşte biz sendikayı o zaman bekledik. Dedik ki hani, gelsin konuşsun, bir şey yapsın. Yapmadı. Yani ben orda zaten sendikadan soğumaya başladım. Ki benim babam, yani ben ilk temsilci olarak seçildiğimde babama söyledim. Baba dedim beni dedim temsilci seçiyolar dedim. Ne diyosun? Babam bana dedi ki, ‘bize yakışmaz oğlum’ dedi. Dedim baba niye? ‘Sen yalan söyleyebilir misin?’ dedi” (32 yaş, erkek; Deniz Ulaşım-Koç Elektrikçi)

Kaynağından sendikalara aidat aktarılması çok eleştirilen bir başka husustur. Böyle olunca bu paraların nasıl kullanıldığına dair denetim yapılamamakta ve sendikacılık bir rant aracına dönüşmektedir. En azından işçilerin gözünde kendi paralarını sorumsuzca harcayan örgütlere dönüşmektedir:

“...sendikanın baronluğu var Türkiye’de. İşçinin değerinin bilindiği ve yansıtıldığı bir sistem yok. Sendikalar zaten işveren tarafında. Maaşlardan SSK gibi zorunlu olarak aidat kesilip sendikaya aktarılıyor. Siz istemeseniz de primleriniz kesiliyor. Birileri yiyor o paraları. Sendikacı, patronla kolkola girip geziyor, siz hiç bir şey elde edemiyorsunuz. Sonuçta primlerin birilerine aktarılmasından başka bir şey olmuyor” (53, erkek, lise mezunu, gıda sektöründen emekli).

Mevcut sendikalara güvenmemenin pek çok nedeni vardır. Sendikal deneyime uzak olma, çalışılan sektör nedeniyle sendikanın olmayışı, sadece ideoloji ile bir tutma, sendikal deneyimden geliyor olmaya rağmen sendikanın yaptıklarını yetersiz görme, mevcut problemleri çözüme konusunda yetersiz bulma, daha aktif ve mevcut sisteme alternatif projeler üretmemeleri gibi nedenlerle güven duygusu zayıflamaktadır. İşçiden ve işçi sorunlarından uzak, işverene yakın yaşam standartlarına sahip sendika yönetimi (lüks arabalar, şık giyimler, evler, yatlar ve sınırsız harcamalar vs.) sendikaya olan güveni zedelemektedir:

“bugün sendikalara baktığın zaman insanlar yönetime geliyor, o koltukta sadece onların işte yani diyelim ki 8 saat, 4 saat orda gününü doldurup, akşamları eve gitmek gibi düşünüyor. Oysa o koltukta bulunan insanlar o işçi sınıfı için bir mücadele olması lazım. Sürekli üretken olması lazım. Politikalar üretilmesi lazım. Ve bugünkü mevcut sistemin ürettiği politikalar karşısında onlara alternatif sistemler oluşturması lazım ki sürekli onun üstüne baskı uygulasin.. evet bu sistemin bu mevcut düzenin çeşitli partileri olabilir, sırayla birileri gelir, birileri gider. Ama onlar üzerinde aktif bir baskı oluşturması lazım. Şu an onu göremiyosun. İşte o geçmiş dönemlerde vardı. İşte DISK belli bi tarih süreci vardır. Şimdi ben o dönemde hiç sendikaya üye değildim ama gidip bi sendikada kendi taleplerimi, mevcut koşullarımı onlarla paylaşabiliyodum. Onlar bunu görebiliyodu. Ve şey yapabiliyolardı. Veya onu kendine, önlerine koyup, mücadeleye kafa yorabiliyolardı. Ama şimdi sendikalarda bir sürü emekçinin, emeğin hakları gasp edilmiş. Sendika bunlardan uzak. Kimse anlamıyo ki ne iş yaptıklarını. Anlıyoruz da içi boş, kof, bomboş bi hale geldiler.” (erkek, 45, şişecamda işçi)

Sendikada karar verici pozisyonda olanların aslında işçi olduğu ve gelirlerini işçilerden kesilen aidatlarla sağladığını hatırlamaları ve işçinin yararına çalışmaları ve işçiye yabancılaşmaması da önemlidir. Sendikanın işçilerin sorunları dışındaki konularla ilgilenmesi örneğin ölüm oruçlarına destek vermesi de particilikle ilişkilendirilmektedir. Sendikanın tek ve asli görevi ‘işçi ve işçi sorunları olmalıdır, parti bağlantısı ve ideolojik bağı’ da olmamalıdır. Sendika yöneticilerinin de şeffaf, dürüst ve işçiye yabancılaşmamış kişiler olması istenmektedir.

#### ***Kamu-özel Sektör Ayrımı***

Devlet işi-özel iş ayrımı ve karşılaştırması herkeste ve her iş kolunda yapılmaktadır. Devlet işi daha güvenceli, daha rahat, çalışan haklarına daha saygılı olarak görülmektedir. Hizmet ve/veya üretim sektöründe, devlet ‘model-örnek’ olarak görülmektedir. Her ne kadar son dönem özelleştirme argümanları devlet işlerinin hantal, fazla bürokratik ve verimsiz olduğu vurgusunu taşısa da, devlet dışı sektörde çalışanların algısı oldukça farklıdır. Bu fikri etkileyen-geliştiren önemli bir faktör ise özel sektör-devlet karşılaştırması ve aslında devlet herhangi bir sektörde yer alıyor ise standartları yükselten, çalışma iş ve şartlarına daha saygılı olduğu içindir. Bu da çalışanların iyi iş algılarını etkilemektedir:

“İşte devlet oteli olduğu için daha disiplinli, işte çalışanlarının hakları daha çok gözetiliyo ee ve tabi maaşları çok daha yüksek, ortam daha rahat işte devlet özel sektör gibi böyle posanı çıkarmıyor” (kadın, 40, otelci)

Kamuda işçi statüsünde çalışan ve sendikalı olan işçilerin sendikaya ilişkin düşünceleri daha olumludur. Kamuda çalışan işçiler kendilerini memurlarla kıyaslamakta ve özellikle eğitimin açtığı farka kızmaktadırlar. Ve daha iyi eğitilmiş beyaz yakalılar karşısında kendilerini koruyacak tek yerin sendika olduğunu düşünmektedirler:

“Sendikanın S’si yeter. Sendikanın dini, ırkı, mezhebi ne olursa olsun saygım sonsuz. Sendika olsun. Kardeşim sendika olmazsa bu işverene güç yetmez...ama sendikayı bitirmek için ellerinden geleni yapıyorlar ama inşallah muvaffak olamayacaklar. Ezelim diyorlar işçiyi” (erkek, 57, ilkokul, Karayollarından emekli).

Sendikada işçi memur ayrımının olması da sorun olarak gündeme gelmiştir. Bu ayrım olduğu zaman işveren sendikadan aldığı karardan en az etkilenmek ve daha az zarar görmek belki sendikal direnci kırmak için memurları kullanabilmekte bu da alınan kararın sonuca ulaşması önünde engel olabilmektedir:

“Sendikalar maalesef Türkiye’imizde düzgün çalışan bir sendika yok. Neden dersiniz biz Koç’ta iken elektrik bölümü olarak DİSK sendikasına bağlıydık. ...bi sefer İstanbul’da iken greve denk geldik. Grev olup da, memurlar içerde çalıştı, işçiler çalışmadı, değişen bir şey olmadı. Bu sefer bizim yapacağımız işi memurlara yaptırmaya başladılar. Ha belki tamam düzgün çıkmayabilir iş ama sonuçta çıkıyor. 10 tane yapacağına 1 tane çıkıyordu. O yüzden ya bilmiyorum da bence sendika Türkiye’de sıfır. Sendika olacaksa bi işyerinde memur da işçi de aynı sendikaya üye olması lazım. Bunun her yerde geçerli olması lazım.. hem memuru hem işçisi varsa bi kuruluşun aynı sendika çatısı altında aynı yerde birleşmesi lazım...bi karar aldığın zaman mesela lokavt kararı aldın ikisinin de uygulaması lazım. Bi karar aldığın zaman öbürünün de bana ne dememesi lazım” (44, erkek, lise mezunu, emekli elektrik işçisi, halen ek iş yapıyor).

Uzun yıllar kamu sektöründe şoför olarak çalışmış (26 sene) ve emekli olmuş birinin kamu işini tanımlaması şöyledir:

“Resmi dairenin bir standardı vardır, tatili vardır, bayramı vardır, izni vardır. Cumartesi pazarı vardır, çalıştığın zaman mesaisi vardır, iyi kötü hakkını veriyordur. Ve aldığın maaş, ikramiyeler, ayrıyeten takım elbise..ben babamın evinde takım elbise giymedim, ben resmi dairede kravat taktım, resmi dairede gömlek giydim. Elbiseler, ayakkabılar kışlığı ayrı, yazlığı ayrı. Biz sendikalı işçiydik ki sendikalı işçiyi pek tutmuyor resmi kuruluşlar, çalıştırmak istemiyorlar, pahalıya geliyor, sözleşmeli şirketten istiyor şimdi. Sendikada alınan haklardan hiçbir zaman geri dönüş yok, resmi dairede böyledir. O hakkı tanımış, senede yazlık kışlık şoföre takım elbise, ayakkabı, gömlek, bunlar devamlı verilir. Her sene. Sümerbank vasıtasıyla. Beğenmiyorsan kupon verirdi, o kuponlarla gider elbisen varsa oradan başka çeşit şeyler alabilirsin, serbest. Öğlen yemek verilirdi, yemekler güzel çıkardı. Ben analık yanında yetiştiğim için yokluk içinde olduğumdan yemekler benim hoşuma giderdi. Resmi dairede sigorta primleri günü gününe yatar” (60, erkek, ilkokul mezunu, MTA’dan emekli şoför).

## Sonuç

İşsizlik ve gelir eşitsizliğinin artması, sosyal güvenliğin zayıflaması, atipik işlerin artması, kayıt dışı sektörün genişlemesi, taşeronlaşma ve özelleştirme, işin dağınıklaşması (ulusal ve uluslararası boyutta) gibi nedenlerin tümünün sendikaların gücünü azaltmakta olduğu kabul edilmektedir. Tüm bunlarla birlikte belki de bunların

sonucu olarak bireysel yaşamların idame ettirilmeye çalışılması da sendikal dayanışmaya ciddi darbe olarak görülebilir. Diğer yandan işin ve iş etiğinin yerini tüketimin alması ve emeğin aşınan konumu da burada önemli bir etkiye sahiptir. Ayrıca teknolojik, ekonomik ve sosyo-kültürel gelişmeler çalışanlar arasındaki toplumsal çeşitliliği artırmakta, bu meslek ve sınıf temeline dayalı yapıları etkilemektedir. Bu çeşitlenme özellikle beyaz yakalılar ile kadınları daha çok etkiler gözükmektedir<sup>13</sup>.

Sendikal örgütlenme bilincinin olup olmaması ve sendikal faaliyetlere katılmanın, işçinin yaşı, cinsiyeti, çalıştığı sektör, çalıştığı işkolu gibi faktörlerden etkilendiği görülmüştür. Yaşı genç olan ve 1980 sonrası iş piyasasına girmiş olan işçilerin sendika, örgütlülük, sendikal faaliyetler konularında bilgi birikimleri nerede ise yoktur. Bu noktada kişinin çalıştığı sektör ve işyeri standartları da etkilidir. İşçi genç ise, hizmet sektöründe çalışıyorsa, çalışılan işyeri büyük-formel bir işyeri ise ve sektörde sendika yok ise sendikal bilinç yoktur ve/veya düşüktür. Bu iş yerlerinde sendikaya gereksinim olmadığı, insan kaynakları bölümlerinin sendikanın fonksiyonlarını üstlendiği düşünülmektedir. Bu tür sektörlerde çalışanlar için sendika 'eski dönemlere ait' bir şeydir ve artık işçi-işveren ayrımına inanılmamaktadır.

---

<sup>13</sup> İstanbul ve Kocaeli'nde özel imalat sanayinde; Kimya-Lastik, Dokuma, Metal ve Gıda İş kollarında çalışmakta olan 640.694 sendikal ve sendikasız işçinin tamamını kapsayacak şekilde kotalı örnekleme yöntemi kullanılarak, 273'ü sendikal, 138'i sendikasız işçi olmak üzere toplam 411 işçiyle yüz yüze görüşme yöntemiyle yapılan araştırmada, sendikaya olan güven, üyelğe ve üye olmamaya ilişkin güvensizlik ve örgütlenmeye ilişkin ayrıntılı bir çalışma için bakınız Urhan, B. (2004); Sendikal Örgütlenme Bunalımı ve Türkiye'deki Durumu; İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Gedikpaşa'da küçük sanayiye ele alan ve ayakkabı ve dokuma gibi geleneksel sanayi ve bunun içinde fason ekonomiye bakan Müftüoğlu'nun çalışmasına bakılabilir. (Müftüoğlu, B. M. (2005). Fason Ekonomisi: Gedikpaşa'da Ayakkabı Üretimi. Ankara: Bağlam Yayıncılık). Küreselleşme Sürecinin Türk Sendikacılığı Üzerindeki Olası Etkileri Kutal tarafından incelenmiştir (bakınız Kutal, M. (1996). Friedrich Ebert Vakfı; "Küreselleşme Sürecinde ve Değişen Koşullarda Türk Sendikacılık Hareketi; Fırsatlar ve Riskler" konulu toplantıya sunulan tebliğ; İstanbul. Altan ve diğerleri, sendikal işçilerin sendikal faaliyetlerle ilgili düşüncelerini değerlendirmiştir. Araştırmanın ana kütlesi Eskişehir'deki tüm işçilerdir. Örneklem olarak 560 işçi kapsama alınmıştır. Türkiye'de işçi sınıfının evrimi dönemlere ayrılarak değerlendirilmiş, alan araştırmasının yapıldığı Eskişehir ilinin ekonomik, sosyal, kültürel yapısı ve özellikleri incelenmiştir. Daha sonra, Eskişehir ilinde yapılan araştırmanın yöntemi, bulgular ve yorum ortaya konulmuştur. Bu bağlamda toplumsal, ekonomik, sınıfsal ve kültürel özellikler incelenmiştir. Ayrıca, çalışma yaşamı ve ülke sorunlarına ilişkin düşünceleri ve yasal düzenlemelerle ilgili bilgi düzeyleri araştırılmıştır. (Altan ve Diğerleri (2007). İşçi Profil Araştırması: Eskişehir Örneği. Eskişehir: Eskişehir Anadolu Üniversitesi). Berber, Seydişehir özelinde kamu ve taşeron işçilerin profillerinin araştırıldığı yüksek lisans tezinde işçilerin işyeri deneyimi ile toplumsal yaşam deneyimleri birbirleriyle ilişkisel olarak değerlendirilmiştir. Bakınız Berber, Ö. (2003). Toplumsal İlişkiler Bağlamında Sınıf Bilinci Ve Sınıf Kültürü: Seydişehir Eti Alüminyum Fabrikası Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Ve Siyaset Bilimi (Siyaset Bilimi) Anabilim Dalı.



Yeni yönetim modellerinin tümünün vurguladığı “aynı gemide olmak” algısı bunda çok etkili gözükmektedir. Toplam Kalite Yönetimi gibi yeni yönetim modellerinin tümü işçi odaklı olup, işçi üretkenliği ve motivasyonunu artırıcı yolları ve yöntemleri vurgulamakta ve çalışanın işyeri ile “sadece işyeri olmaktan daha fazla” bir ilişki kurmasını sağlamaya yönelik faaliyet, çalışma ve yöntemler üzerine odaklanmaktadır. Bu yeni yöntem; “çatışma” değil “uyum/harmoni” yaratmayı hedeflemekte ve işçi-işveren farklılığı/karşıtlığı algısını kırmaktadır. Bu tür işyerlerinde çalışanların sendikal bir geçmişlerinin olmaması, artan işsizlik oranları, insan kaynakları bölümlerinin çalışmaları gibi faktörlerle sendikaya karşı tutum ya da en azından gereksizliği konusunda bir kanaat gelişmesine yol açtığı görülmüştür. Bu noktada çalışanların sendikaya ilişkin tüm yargı ve bilgileri medya ve etraftan duyulan kaba bilgiler ile olmaktadır. Hiç sendikal deneyimleri olmadığı halde, sendikaların bencil olduğuna, işçi/çalışan yararına faaliyetlerde bulunmadığına kısaca hiç bir faydasının olmadığına inanılmaktadır.

Diğer yandan küçük işyerlerinde çalışmakta olanlar için ise iş ilişkileri ve buna bağlı bir örgütlülük ya da bilinç olamamaktadır. Az sayıda çalışan olduğu için genellikle vardiya çalışması olmakta ve bir araya gelmeleri söz konusu olamamaktadır. Diğer yandan küçük işletmelerde sendika yoktur. Az çalışan olması, iş bulma yollarından başlayarak enformel çalışma ilişkilerinin ağırlıkta olmasına yol açmaktadır. Küçük iş yerleri genellikle tanıdık aracılığı ile çalışanlarını bulmakta, çalışma süresi, sigorta, ek ödemeler gibi iş ilişkileri alanına giren tüm hususlar ihlal edilmektedir. İşe giriş kolay olduğu gibi işten çıkış da kolay olmaktadır. Bu nedenle bu tür işyerlerinde çalışanlarda sendikal bilinç yoktur ve/veya düşüktür.

Diğer yandan sendikal işçilerin belirttiği gibi; çalışma koşulları, ücret, sosyal haklar ve tüm bunlarla ilişkili işçiye bir kimlik, yer ve haklar veren, çalışanın geleceğini belirli hale getiren bir yapı olarak sendikanın yerine geçebilecek yeni bir yapı da mevcut değildir. İşsizlik, taşörlenleşme ve atipik işlerin artması, sosyal refah hizmet ve uygulamalarının kesintiye uğraması ve diğer tüm yapısal değişmelerin gösterdiği sendikaya belki de her zamankinden daha fazla gereksinim olduğu yönündedir. Ancak sendikaların, tüm değişim ve dönüşümleri iyi izleyen işsizlik-yoksulluk- için yeni şeyler söyleyebilecek ve yeni dünya düzenine kendini adapte edebilecek, bugünün işçilerinin taleplerini anlayabilecek yeni bir uyum programı geliştirmeleri kaçınılmaz görünmektedir. Değişen işçilik ve iş içinde kendisine mutlaka bir yer edinmek ve üretici kadar tüketici özellikleri ile de işçiyi gören, taleplerini iyi izleyen bir yapı geliştirmeye mecbur gibidirler. Kısaca sendikaların daha iyi yetişmiş, bilgili, değişimi anlamaya çalışan ve bunun içine sendikayı yerleştirebilecek bir yeniden yapılanmaya gereksinimi vardır.

Üyeleri ile ve/veya potansiyel üyeleri ile arasındaki güvensiz ilişkiyi kendine dert edinecek ve üye örgütlenmesine daha fazla zaman ve para harcayacak ve aradaki yabancılaşmayı önleyecek yeni stratejik yaklaşımlar bulunması da kaçınılmaz

gözükmektedir. Sendikaların; sendikasız işçilerle, işsizlerle, enformel sektörde çalışanlarla yeni ilişkiler geliştirmesi, onların koşullarını anlama ve sorunlarını paylaşma çabasına girmeleri gerekli gibidir. Ayrıca daha önceleri çıkarları sendikal hareket içinde yeterince dile getirilmeyen ancak gelişen hizmet sektörü ile sayıları artacak olan kadın işçiler de sendikanın özel alanlarından biri haline gelebilmelidir.

Başka türlü bir üretim ve paylaşımaya dayalı bir düzenin olanaklı olabileceği, mevcut düzenin sorgulanabileceği ve bunun olanağının da örgütlü, katılımcı ve mücadeleci yapılarla mümkün olabileceğini vurgulamak giderek daha çok zorunlu hale gelmektedir. Bu noktada sendikalar için bir gelecek olmak zorundadır ve bunun yollarını üretmekten öncelikle sorumlu olacak olan aktörlerden birinin de sendikalar olduğu açıktır. Sosyal değerlere dayalı bir sistem arayışı mümkündür ve bu hedefin mümkün kılınmasında işçiler ve sendikalar taşıyıcı bir rol üstlenebilirler. Başka bir ifadeyle, sendikalar sınıf, toplum ve piyasa eksenli kimliklerini, içinde buldukları toplumun ve sektörün tarihsel gelişimi bağlamında eklemleyebilmelidirler ( Yıldırım, 2004).

## Kaynakça

- Altan, Z. ve diğerleri (2007). *İşçi profil araştırması: Eskişehir Örneği*. Eskişehir: Eskişehir Anadolu Üniversitesi.
- Akaya, Y. (2007). İşçi hareketlerinin ve örgütlenmenin ihmal edilen alanı veya bir imkan olarak “enformal” gruplar/örgütler. F. Sazak (Ed.). *Türkiye’de sendikal kriz ve arayışlar* (s. 209-237). Ankara: Epos Yayınları.
- Akkaya, Y. (2001). *Milliyetçi Hareket Partisi ve sendikacılık* Özgür Üniversite Forumu. 13.
- Allen, S. (1990). Trade unions, worker participation and flexibility: Linking the micro to the macro [Sendikalar, işçi katılımı ve esneklik: mikrodan makroya]. *Comparative Politics*, 22(3), 253-272.
- Ansal, H. ve diğerleri (2000). *Türkiye emek piyasasının yapısı ve işsizlik* İstanbul: Tarih Vakfı Yurt Yayınları.
- Boratav, K. (1990). Inter-class and intra-class relations of distribution under structural adjustment: Turkey during the 1980s [Yapısal uyum şartları altında sınıf içi ve sınıf arası ilişkiler: Türkiye’de 1980ler]. T. Arıncı ve D. Rodrik (Ed.). *The political economy of Turkey* [Türkiye’nin politik ekonomisi] (s.199-229). Londra: Macmillan.
- Buğra, A. ve Keyder, Ç. (2003). *Yeni yoksulluk ve Türkiye’nin değişen refah rejimi*. Ankara: UNDP.
- Berber, Ö. (2003). Toplumsal ilişkiler bağlamında sınıf bilinci ve sınıf kültürü: Seydişehir Eti Alüminyum Fabrikası Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi. Ankara:
- Castells, M. (1996). The information age: economy, society and culture. The rise of the network society [Bilgi çağı: iktisat, toplum ve kültür. Örgütlü toplumunun yükselişi], *cilt 1*. Oxford: Blackwell Publishers.

- Crouch, C. (2000). The snakes and ladders of twenty-first-century trade unionism [Yirmibirinci yüz yıl sendikacılığın değişen kuralları], *Oxford Review of Economic Policy*. 16 (1), 70-83.
- Gallin, D. (2001). Propositions on trade unions and informal employment in times of globalisation [Küresel çağda sendikalar ve kayıtdışı istihdam üzerine öneriler ]. *Antipode*, 33 (3), 531-549.
- Gülmez, M. (2002). Kamu çalışanları sendikaları: 1990-2001. *Amme İdaresi Dergisi*. 35 (1), 1-27.
- Hasse, R. ve Leiulfsrud, H. (2002). From disorganized capitalism to transnational fine turning?: Recent trends in wage development, industrial relations, and work as a sociological category [Düzensiz kapitalizimden ulusötesine?: Ücret iyileşmesi, endüstri ilişkileri ve sosyolojik bir kategori olarak iş]. *British Journal of Sociology*, 53 (1), 107-126.
- Işıklı, A. (1979). *Sendikacılık ve siyaset*. İstanbul: Birikim Yayınları.
- Kalaycıoğlu, S. (1995). Formation of a working class: A study of factory workers in Bolu [İşçi sınıfının oluşumu: Bolu fabrika işçileri örneği], Doktora Tezi. Canterbury Üniversitesi, Kent, İngiltere.
- Koç, Y. (1996). *Türkiye işçi sınıfı ve sendikacılık tarihi: Olaylar değerlendirmeler*. Ankara: Türkiye Yol-İş Sendikası Yayınları.
- Koç, Y. (2007). Türkiye’de sendikacılık: sorunlar ve çözüm önerileri. F. Sazak (Ed.). *Türkiye’de sendikal kriz ve arayışlar* (s.209-237). Ankara: Epos Yayınları.
- Kutal, M. (1996). Küreselleşme sürecinin Türk sendikacılığı üzerindeki olası etkileri. Friedrich Ebert Vakfı. Küreselleşme sürecinde ve değişen koşullarda Türk sendikacılık hareketi: Fırsatlar ve riskler. İstanbul.
- Lash, S. ve Urry, J. (1987). *The end of organized capitalism* [Düzenli kapitalizmin sonu]. Cambridge: Polity
- Lass, S. ve Urry, J. (1994). *Economies of signs and space* [İktisadın işaret ve uzamları]. London: Sage
- Mahiroğulları, A. (2003). Türkiye’de sendikalaşma evreleri ve sendikalaşmayı etkileyen unsurlar. *Ç.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(1), 161-190.
- Makal, A. (2003). Cumhuriyetin 80. yılında Türkiye’de çalışma ilişkileri. *Tartışma Metinleri*, 62, Aralık, Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi..
- Mumcuoğlu, M. (1979). *Sendikacılık-siyasal iktidar ilişkileri*. Ankara: Doruk Yayınları.
- Özveri M. (2007). Sendikal hareket, sorunlar, arayışlar. F. Sazak (Ed.). *Türkiye’de sendikal kriz ve arayışlar* (s.75-117). Ankara: Epos Yayınları.
- Müftüoğlu, B. M. (2005). *Fason ekonomisi: Gedikpaşa’da ayakkabı üretimi*. Ankara: Bağlam Yayıncılık
- Özügürlü, M. (2007). Geleceği olmayan bir gelecek üzerine. F. Sazak (Ed.). *Türkiye’de sendikal kriz ve arayışlar* (s.75-117). Ankara: Epos Yayınları.
- Sülker, K. (1987). *Türkiye sendikacılık tarihi*. İstanbul: Bilim Yayınevi.
- Şenses, F. (1994). Labor market response to structural adjustment and institutional pressures: The Turkish case [İş piyasaının yapısal uyuma ve kurumsal baskılara yanıtları: Türkiye örneği]. *METU Studies in Development*, (21).405-449.

- Şişmanov, D. (1990). *Türkiye işçi ve sosyalist hareketi*. (A. Ragıp Zarakolu, Çev.) . İstanbul: Belge Yayınları.
- Thompson, E.P. (2004). *İngiliz işçi sınıfının oluşumu*. (U. Kocabaşoğlu, Çev.), İstanbul: Birikim Yayınları.
- TİSK (2003), Kayıtdışı İstihdam. Ankara: Türkiye İşverenler Sendikaları Konfederasyonu.
- Urhan, B. (2004). Sendikal örgütlenme bunalımı ve Türkiye'deki durumu. Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi.
- World Bank (2002). *Unions and Collective Bargaining* [Sendikalar ve toplu pazarlık], Washington, DC.
- Yıldırım, E. (2004). *Kriz ve sendikal hareket*. Erişim: 3 Nisan .2008, [www.yerelsen.org.tr/\\_resimler\\_haberler/EnginYildirim.doc](http://www.yerelsen.org.tr/_resimler_haberler/EnginYildirim.doc)