

İnşaat İşçilerinin Örgütlenme Deneyimleri veya Dayatılan İş Barışı

Sidar ÇINAR*

Özet: Bu makale inşaat işçileri, taşeronlar, İnşaat İşçileri Derneği ve Yol-İş sendikasının üç şubesiyle derinlemesine mülakat tekniğiyle yapılan alan çalışmasının örgütlenme üzerine olan bulgularından oluşmaktadır. Çalışmaya kaynaklık eden araştırma derneklerin inşaat işçileri arasında bir örgütlenme biçimi olarak neden ortaya çıktığı ve nasıl örgütlendiği soruları üzerinde durmaktadır. Derneklerin bu deneyimleri sendikal örgütlenme ile karşılaştırılarak ele alınmıştır. Henüz yeni bir deneyim olarak dernekleşme çabalarının yanında makalede inşaatlarda uzun süredir devam eden örgütsüzlük hem sendikanın hem de işçilerin bakış açısıyla ele alınmıştır. Makalede inşaat işçilerinin dernek ve sendika şeklinde örgütlenmeyi nasıl tanımladıklarına, taşeronlaşmaya dayalı çalışma ilişkilerinin örgütlenme üzerindeki etkilerine de yer verilmiştir. Ayrıca çalışmada işçiler arasında dayanışmanın kurulmasını engelleyen bazı etkenlere değinilmiştir.

Anahtar sözcükler: inşaat işçileri derneği, işçi dernekleri, sendikal örgütsüzlük

Abstract: This article is made up of findings of fieldwork carried out through in-depth interviews with construction workers, subcontractors, association of construction workers, and the Union of Road Building and Construction Workers of Turkey (Yol-İs) into organization. The research in this article is into the questions why associations emerged as a way of organization among construction workers and how they are organized. Such experience of associations is studied in comparison with unionization. In addition to attempts at forming associations as a new experience, the article also discusses disorganization from viewpoints of both union and workers. How workers define organization in the forms of union and association, and effects of subcontracting-related labour relations on organization are also mentioned in the article. Other point discussed here is certain factors impeding solidarity among workers.

Keywords: association of construction workers, workers associations, lack of unionization

Giriş

İşçilerin alternatif örgütlenmelerinin yeniden yaratılması uzun bir süredir devam eden sendikal krizle birlikte ele alınabilir. Sendikal kriz tartışmalarında özellikle enformel olarak çalışan işçilerin her geçen gün sayılarının artması krizin sebeplerinden birisi olarak görülmüştür. Çalışma ilişkilerini devletin kontrol

* Yrd. Doç. Dr. Mardin Artuklu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

mekanizmasının ve yasaların dışında üreten bu işçiler Türkiye’de esnek üretim rejiminden önce de vardılar. Sadece çalışma ilişkilerinin gayet yalın ve anlaşılır olarak tanımlandığı fabrikalardan uzaktalardı. Buradaki sorun onların görmezden gelinemeyecek kadar yakına, fabrikalara ve üretim alanının yeniden tanımlanması ile birlikte başka şekillerde üretim ilişkilerine girmeleri ile yaşandı. Sendikal krize odaklanan çok sayıda çalışmada da bu işçilerin her geçen gün sayılarının artması krizin sebeplerinden birisi olarak görülmüştü.

Bu çalışma, esnek üretim rejiminden önce de dolaylı ve geçici olarak istihdam edilen, bir kesim olarak inşaat işçilerinin örgütlenme deneyimlerini konu etmektedir. Çoğu kez ifade edildiği gibi sendikaların tanımladıkları belirli bir işçi stereotipinin olması geçici istihdam edilen işçileri örgütleyememesinin en başında gelen nedenlerinden birisidir. Hatta bu sendikal örgütlenme anlayışı için işçi o kadar net tanımlıdır ki sonradan üretimin merkezi olarak kabul ettikleri fabrikalarda bile görülmeye başlanan ve bir anlam verilemeyenlere “atipik” işgücü denilebilmiştir. İşçiyi fabrika gibi belirli bir mekâna bağlı olarak tanımlayan bu kalıp yargı, sendikaların büyük ölçekli kamu ve sanayi işyerlerinde örgütlendikleri, aynı zamanda devlet ve işveren karşısında en güçlü oldukları, toplumsal olarak yüksek bir meşruiyete sahip oldukları dönemle yakından ilgilidir. Bilindiği gibi “Türkiye’de modern anlamda işçi sınıfının doğuş ve oluşumunun gerçekleştiği” (Makal, 2007: 119) kuruluşlar olarak kabul edilen İktisadi Devlet Teşekkülleri, önemli sayılara varan işçiyi istihdam ederken sendikal örgütlenme bu kurumlarda çalışan işçiler üzerinden gelişme göstermiştir.

Ancak İktisadi Devlet Teşekkülleri’nin sendikaların gelişmesine olan önemini ihmal etmeden özellikle Türkiye bağlamında sanayide çalışan işçinin tipik olarak tanımlanması ayrıca sorundur. 1950’lerden itibaren hızlanan kente göçün ardından önemli bir sorun olarak tarif edilen formel işyerlerinin kırdan gelen göçmenlere iş imkanı sunamaması ile enformel olarak çalışan geniş işçi kitleleri 1960’lardan sonra varlık göstermişlerdir. 1960-1980 dönemi için formel olanın yanında enformelin belirginleşmeye başlamasıyla birlikte çifte işgücü piyasasından bahsedilmiştir (İçduygu, vd., 1998: 235). Dolayısıyla Türkiye’de enformel çalışmanın kurumsallaşması 1980 öncesinde gerçekleşmiştir. “1960-1980 dönemi gecekondulaşmanın arttığı ve kentteki istihdam olanaklarının yeni göç edenleri ememeyeceği noktaya vardığı bir dönem olmuştur. Bu imkansızlık, marjinal ve enformel sektörlerin kurumsallaşmasını getirmiştir” (İçduygu vd., 1998: 234)¹. Kıray’ın işçileşmeyle ilgili şu tespiti de işçi sınıfının bu dönemde başka bir yerden genişlediğini göstermektedir: “üzerine basılması gereken nokta, “işçileşmenin” kaba bir göstergesi olan endüstriyel gelişme artışı Türkiye’de her beş yılda %8 olduğu

¹ Bu yıllara ait bazı oranlarda işgücü piyasasındaki ikili yapı görülebilir: 1966’da 3.129.140 toplam ücretliden 991.510’i sigortalı (%32), 591.161’i sendikalıydı (%19). 1971’de 4.298.190 toplam ücretliden 1.404.816’i sigortalı (%33), 858.809’i sendikalıydı (%20). 1976’da 5.837.836 toplam ücretliden 2.017.875’i sigortalı (%35), 924.124’i sendikalıydı (%16) (İçduygu vd., 1998: 230).

halde, gene, kırdan kopma sürecinin göstergesi olan kentsel merkezlere göç hızının beş yılda %18 olmasıdır. Türkiye’deki kentleşmenin her yönünde görülmekte olan bu çelişki, özellikle, ülke kentsel nüfusunun sınıfsal yapısı ve sosyal tabakalaşması ile ilgilidir. *Demek oluyor ki yapısal değişimler, yeterince hızlı değildir. Sanayi işçisi ve modern formel örgütlerde çalışacak kimseler çok yavaş ve oldukça sınırlı ortaya çıkmaktadır*². Ancak “modern ile feodal kentsel iş yapısının çapraşık bileşimi” tanımlaması pre-kapitalist veya pre-modern olarak kabul edilen geçinme yöntemleri ve çalışma ilişkileri biçimlerinin kapitalizm “tamamen” yayıldığında ortadan kaybolacağı fikrine dayanmaktadır. Oysa aradan geçen yıllarda yaşananlar Kıray’ın sanayide çalışan, örgütlü, endüstriyel-kentli işçisini (Kıray, 1982: 345) yaygınlaştırmadığı gibi Türkiye’nin özgün sosyo-ekonomik zemininde gelişen kapitalist ilişkilerin bu beklentinin ötesinde çalışma ilişkileri, işçi olma deneyimleri, dayanışma zeminleri farklılaşan başka bir işçi sınıfı yarattığını göstermektedir.

“Sınıf oluşumunun tarihsel ve toplumsal koşullara bağlı olarak kronolojik açıdan da biçimsel açıdan da oldukça farklı yollar alabileceği” göz önünde bulundurulduğunda (Çelik, 2010: 55) modern ile feodalın çapraşık bileşeni olarak tanımlanan çalışma biçimlerinin parçası olan işçiler feodaliteyi içeren çapraşık bir bileşen değil kapitalizmin kendi ihtiyaçları doğrultusunda ve kendi özgün koşulları altında yarattığı, zamanla azalmalarının gelişmişlik göstergesi olarak daha uygun olacağı düşünülen, işçi sınıfının bir parçasıdır. Esnek birikim rejiminin ürettiği çalışma biçimleri bunun en iyi örneğidir. Fason ve taşeron üretim ilişkilerinin esnek birikim rejimi dönemindeki yayılması sadece gelişmekte olan ülkelerde değil gelişmiş ülkelerde de ev eksenli çalışan işçileri, neredeyse norm olmaya başlayan taşeron çalışma ilişkilerini, geçici çalışmayı emeğin farklı görünümünün olağan bir parçası haline getirmiştir. “İlerlemenin bolluk, eşitlik ve özgürlüğe doğru bir gidiş olduğu ve bu üç amacın birbirine sıkı sıkıya bağlı bulunduğu fikri, tarihin sürekli bir biçimde çürüttüğü bir ideolojiden başka bir şey değildir” (Touranie 2012: 15). Dolayısıyla modernliğe doğru varsayılan gelişimin kendisinin sorunlu bir yaklaşım

² Kıray, bu fikri, şu alan çalışması ile desteklemektedir: “Gecekondu nüfusunun meslek yapısı üzerindeki çalışmalar, bu yönü en iyi biçimde yansıtmaktadır. Ve bu nüfusun edindiği beceriler de bu konuda aydınlatıcıdır. Bizim çalışma yaptığımız Ankara gecekondu bölgelerinde ailelerin %27’si becerili işçi içermektedir. Devlet dairesinde ya da özel firmalarda çalışan becerisiz, memur-işçiler ise %16’sını kapsar. Orta Doğu Teknik Üniversitesinde, 1962 yılında yapılan çalışmalarda, incelenen grubun %20’si becerili işçi, %10’u düz işçi, %3’ü beyaz yakalı ve geri kalanı da diğer olarak sınıflandırılmıştır. Diğer kategorisi gezici satıcıları, çeşitli eşya onarıcılarını, ayakkabı boyacılarını ve benzer işlerle uğraşanları içermektedir. Söz konusu sınıflama, ülke sanayinin yarısının yer aldığı, iki milyon nüfuslu İstanbul için de doğrudur. Ayrıca her iki incelemedeki becerili işçi kategorisi, ayakkabıcılardan, terzilerden, marangozlardan, küçük işlik sahiplerinden, kamyon şoförlerinden, oto onarım işliği kalfalarından oluşmaktadır. *Bütün bu uğraşlar, gereğince sanayileşmiş bir düzenin değil, fakat kesinlikle modern ile feodal kentsel iş yapısının çapraşık birleşimleridir*” (Kıray, 1982: 344).

olması bir yana statik veya doğrusal bir modernlik veya modernleşmeden de bahsedilmesi zordur.

Doğrusal gelişmeye dayanan bu yaklaşımın diğer zayıf noktası işçi sınıfının değişim dinamiklerini tamamen sınıfın dışında tanımlamasıdır. Kapitalizmin yavaş yayılması (Kıray, yapısal değişimlerin yavaşlığından bahseder) yavaş işçileşmeye sebep olmuştur. Bu bakış açısıyla belirli bir teknolojiye ulaşmak, kitlesel üretim yapan fabrikaların varlığı aynı zamanda modern işçi sınıfının oluşmaya başladığının işaretidir. Oysa işçi sınıfının oluşumunun ilk mekanları fabrikalar olmadığı gibi sermayenin şekillendirici etkisinin yanında sınıfın oluşumunu belirleyen aynı zamanda çıkar ortaklığı ve karşıtlığına dayanan ilişkilerin gelişmesidir: "...ve ne zaman bir takım insanlar (paylaşılan ya da tevarüs edilen) ortak deneyimlerin sonucu olarak aralarındaki çıkarların özdeşliğini, çıkarları kendininkinden başka (ve genellikle karşı) olanları duyumsar ve ifade ederlerse o zaman sınıf oluşur" (Thompson, 2004: 40).

Farklı istihdam örüntüleri içinde var olmaya çalışan işçilerin cinsiyet, din, etnik kimlik, akrabalık, hemşerilik zemininde şekillenen deneyimleri örgütlenmeye giderek daha fazla kendi rengini vermiştir. Kadınların sendikalardaki varlığının veya yokluğunun tartışılmaya başlanması ve akademik olarak daha fazla ilgi görmesi bu etkinin yansımalarından birisidir. Taşeron ve fason yöntemlerin giderek daha hakim istihdam modelleri haline gelmeleri ve bu istihdam biçimleriyle çalışan işçilerin sendikalarda, derneklerde örgütlenmeleri sendikal örgütlenmenin olduğu kadar işçi tanımının da katılıklarını sorgulamaya zorlamıştır. Evid-Sen'in (Ev İşçileri Dayanışma Sendikası) işçi olmanın tanımından yola çıkarak verdiği var olma savaşı örneklerden birisidir. Evid-Sen'in hemen hemen hiçbir özelliğinin belirli tanımlara uymadığı, sendikayı kapatma gerekçesinde görülebilir: "Aile ekonomisine katkı sağlamak amacıyla ... geçici işlerle uğraşan kişiler olduğunun anlaşıldığını, mevzuata göre işçi ve işveren sendikası niteliği taşımayan, iş sözleşmesi ile herhangi bir işte çalışmayan, işkolu olmayan, işçi ve işveren ilişkisi içinde bulunmayan kişi ve grupların sendikal faaliyet göstermelerinin mümkün bulunmamaktadır". Ancak yazının devamında görüldüğü gibi dışarıdan yapılan tanımlamalar Evid-Sen'in gerçekliğinden bir şey kaybettirmemiştir: "Kimisine göre enformel sektörün en altındakiler, kimisine göre modern köleler, kimisine göre ise evlerinden yurtlarından köylerinden edinmiş kadınlarız. Nasıl tanımlarsak tanımlayalım özünde bir sektör oluşturuyoruz"³.

Ancak diğer taraftan akrabalık, hemşerilik, etnik, dini aidiyetler üzerinden tanımlamaların işçileri örgütlenmenin her türlüşününün uzağına atan, sınıfsal ilişkileri belirsizleştiren etkisi son yıllarda daha fazla hissedilmekte veya söz konusu olmaktadır. Sınıfsal çıkarları belirsizleştiren ortak paydalar yaratarak "dini ve etnik

³ Radikal Gazetesi (10 Mayıs 2013), "Yargıtay: ev işçileri dernek kursun" http://www.radikal.com.tr/turkiye/yargitay_ev_iscileri_dernek_kursun-1132860 (02. 01. 2013).

kültürün birleştirici imkanlarını vurgulayan yaklaşımlar ekonomik ve sosyal hak taleplerinin dile getirilmesini ve işitilmesini, bilinçli ve sistematik olarak engellemektedirler” (Buğra, 2008: 10).

Bu araştırmada sadece esnek üretim rejimi döneminde değil öncesinde de taşeronla geçici olarak çalışan dolayısıyla modern işçi sınıfının her daim uzağında kalan inşaat işçilerinin sendika dışı örgütlenme deneyimleri ve sendikal örgütlenmeye yaklaşımlarından bahsetmektedir. İnşaat işçilerinin dernekler halinde örgütlenme deneyimleri çalışmanın birinci bölümünü oluştururken ikinci bölüm inşaat işçilerinin sendikal örgütlenmede yaşadığı sorunlar sendikalar, dernek, işçiler ve taşeronların bakış açılarıyla ele alınmaktadır. Dernek halinde örgütlenme deneyimine bir tarafından bakıldığında farklı işlerde çalışan taşeron işçileri dernekler halinde örgütlenerek taşeron işçilerinin örgütlenemeyeceği veya örgütlenmelerinin zor olduğu ezberlerini yıktıkları söylenebilir. Başka bir tarafından bakıldığında işçiler neden sendikalar halinde örgütlenemeyip sendikal örgütlenmenin ifade ettiği emek sermaye çatışmasını ve mücadeleyi gizleyecek bir örgütlenme olan dernek halinde örgütleniyorlar sorusu çalışmanın konusunun bir başka tarafını oluşturmaktadır.

Araştırmanın yöntemi

Bu çalışmanın ana eksenini inşaat işçileri derneklerinin neden bir örgütlenme biçimi olarak ortaya çıktığı, işçilerin sendikayı ve derneği nasıl tanımladıkları, örgütlenme ile ilgili işçilerin deneyimleri ve düşünceleri oluşturmaktadır. Diğer taraftan inşaat işkolundaki sendikaların yaşadıkları örgütlenme sorunları da ele alınacaktır. Bu yüzden örgütlenme ile ilgili birbirlerinden farklı deneyimleri olan inşaat sektöründe örgütlü İnşaat İşçileri Derneği, Yol-İş Sendikası (Türkiye Yol Yapı İnşaat İşçileri) yöneticileri, inşaat işçileri ve taşeronlarla görüşülmüştür.

İnşaat sanayinde örgütlenmeye rakamlar üzerinden bakıldığında alana dair genel bir görüntüye ulaşılabilmektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 2014 Ocak ayı istatistiklerine göre 1,562,555 işçinin çalıştığı inşaat işkolunda Yol-İş 41, 411 üyeye sahiptir. İnsan-İş (Türkiye İnşaat Sanayi İşçileri Sendikası) 1,458; Devrimci Yapı-İş (Devrimci Yapı İşçileri Sendikası) 37 üyeye sahiptir (ÇSGB, 2014). İş kolunda örgütlenme, kamu yatırımlarının yoğun olduğu 42 nolu Bina Dışı İnşaat alt grubunda yoğunlaşmaktadır. Sendika görüşmeleri, araştırmanın yapıldığı yerlerde şubeleri ve temsilcilikleri olduğu için Yol-İş ile yapılmıştır. Yol-İş Sendikasının örgütlenmesi de bina dışı inşaatlara, özellikle karayollarına, dayanmaktadır. Dolayısıyla kamu sektöründe örgütlü bir sendikadır. Yol iş'in zeminini oluşturmasına rağmen kamuda çalışan inşaat işçilerinin bile önemli kısmı örgütsüzken özel sektör ağırlıklı 41 nolu Bina İnşaat alt grubunda örgütlenme de yok denecek kadar azdır (Koçak, 2013b: 6).

Örgütlenmeye dair deneyimlerin bu ilişkiler ve çalışma koşulları içinde nasıl şekillendiğine dair araştırma sorularına cevap aramak için kullanılan araştırma

yöntemi derinlemesine mülakat olmuştur. Çalışmada işçilerin örgütlenmeye bakış açılarına, inşaat sanayinin katı güç ilişkileri içinde örgütlenmenin pratikte nasıl görüldüğüne dair deneyimlere ulaşmak amaçlandığı için bu yöntemin daha işlevsel olacağı düşünülmüştür.

Araştırmanın örneklemini birden fazla kenti kapsamaktadır. Mülakatlar, İstanbul, Mersin, Gaziantep ve Mardin’de gerçekleştirilmiştir. Ancak işçilerin göçmen olduğu düşünüldüğünde bu kentler dışında da çalışma deneyimlerinden bahsetmişlerdir. Dolayısıyla araştırma yapılan kentler, çalışma açısından belirleyici bir etken olarak öne çıkmamıştır. Yol-İş ve İnşaat İşçileri Derneği görüşmelerinin yanı sıra tamamı bina inşaatında çalışan⁴ taşeronlarla ve herhangi bir şekilde örgütlü olmayan inşaat işçileriyle on beş mülakat yapılmıştır. Bu görüşmeler bir taraftan inşaat sanayinde taşeron çalışma ilişkilerinin nasıl kurulduğuna ve sınıfsal ilişkilerin bundan nasıl etkilendiğine dair sorulardan oluşurken diğer taraftan örgütlenme üzerine işçilerin ve taşeronların düşüncelerini öğrenmeyi amaçlamaktadır. Mülakatların öğlen aralarına denk gelenleri inşaat şantiyelerinde, mesai saati bittikten sonra veya hafta tatillerinde olanlar herkese açık kahvelerde yapılmıştır. İnşaat İşçileri Derneği ve Yol-İş görüşmeleri derneğin ve sendikanın ofisinde gerçekleştirilmiştir. İnşaat İşçileri Derneği ile İstanbul’da, Yol-İş Sendikası’nın Mersin ve Diyarbakır şubeleri, İstanbul 3 no’lu şube ve Mardin temsilciliği ile birer mülakat yapılmıştır.

Bir dayanışma yöntemi olarak işçi dernekleri

Dernekler bir işçi örgütlenmesi biçimi olarak yeni değildir. Hatta işçilerin ilk örgütlenmelerinin oluştuğu yerler derneklerdir. Bu derneklerden bilinen en eskisinin 1871 yılında kurulan Ameleperver Cemiyeti olduğu söylenir (Sülker, 2004: 23). Ancak bu cemiyetin bir işçi örgütlenmesi olmadığı, adının da “amelperver” olduğu, “fakirlere hayır amaçlı yardım yapan, esnafa kredi veren bir örgüt” olarak tanımlandığı da iddia edilir (Yıldırım, 2013: 101). Özellikle 1900’ler civarında tasarrufları değerlendirme, mali durumu düzenleme, sanat, spor ve siyasi amaçları ağır basan çeşitli dernekler işçiler tarafından kurulmuş veya işçiler bu tür derneklere katılmışlardır. Bu derneklerin çoğu “bütünlüğü koruma” amacının sonucu olarak devlet tarafından kapatılmıştır. 1900’lerin ilk yıllarında işçi olmanın sorunlarını merkeze alan, Tütün Amelesi Saadet Cemiyeti, Hamurkâr Cemiyeti gibi işçi örgütlenmeleri çalışma saatlerinin kısaltılmasını, ücretlerin artırılmasını amaç edinmiş ve grevler örgütlemişlerdir (Yıldırım, 2013: 105-114). Yirminci yüzyıl başlarında inşaat işçilerinin örgütlenme deneyimleri mevcuttur. “İstanbul’da beynelmilî işçiler ittihadına bağlı bina işçilerinin Beynelmîlî Sanayi Cemiyet-i

⁴ SGK İstatistiklerinde inşaat işkolu üç ayrı faaliyet alanından oluşmaktadır: Bina İnşaatı, Bina Dışı Yapıların İnşaatı, Özel İnşaat Faaliyetleri. Bina inşaatı faaliyet grubunda bulunanlar, işkolundaki toplam çalışanların %57,3’ünü oluşturmaktadır (Koçak, 2013a: 15,17).

Dersaadet adını taşıyan ve büyük ölçüde Rum işçilerini örgütleyen sendika 1920'li yıllarda etkin bir işçi örgütü olarak faaliyet yürütmüştür” (Koçak, 2013b: 6). İşçilerin ilk örgütlenme deneyimleri olan yardım sandıkları ve dernekler büyük çaplı işçi eylemlerinin, grevlerin de örgütlendiği yerler olmuştur. Cumhuriyetten sonraki dönemde de ilk örgütlenmeler dernekler şeklinde olmuştur. 1938 yılında çıkan ve sınıfa dayalı örgütlenmeyi yasaklayan Cemiyetler Kanununun yürürlükte olduğu yıllarda işçiler çok sayıda dernek, kooperatif ve birlik çatısı altında örgütlenmişlerdir. Bu örgütlerden ilerleyen dönemlerde sendikaya dönüşen de olmuştur. Sendikaya dönüşün veya dönüşmesin işçilerin örgütlenme deneyimleri ve birikimleri bu sendika dışı örgütlerde oluşmuştur (Koç, 1992: 100-120).

Sendika dışı örgütlenmenin bir parçası olarak dernekler son yıllarda özellikle taşeron işçilerinin örgütlenmelerinde yeniden görülmeye başlamıştır. Bu tür örgütlenmenin tekrar yükselişe geçmesinde sendikaların örgütlenmelerini engelleyen yasal çerçevenin her geçen gün daralması önemli bir etkidir. Sendika halinde örgütlenmenin yasaklandığı dönemlerde sendika niteliğine sahip ancak adı sendika olmayan örgütlenmelere başvurulması aslında eski ve yaygın bir yöntemdir. Örneğin Osmanlı döneminde Tatil-i Eşgal Kanunu ile kamuya yönelik hizmet sunan işyerlerinde sendika kurmak yasaklandıktan sonra işçiler arasında cemiyetler şeklinde örgütlenme⁵ artmıştır (Yıldırım, 2013: 116). Benzer şekilde 1938 Cemiyetler Kanunu sınıf esasına dayalı örgütlenmeyi yasakladığından söz konusu yasada değişiklik yapıp sendika kurma yasağının kalktığı 1946 yılına kadar işçiler cemiyet, yardımlaşma sandığı ve kooperatiflerde örgütlenmişlerdir (Koç, 100-102). Yol-İş mülakatlarında merkezi konuyu sendikaların maruz kaldıkları yasal sınırlandırmalar oluştururken dernek mülakatında yasal sınırlandırmalar herhangi bir şekilde söz konusu olmamıştır. Bu yasal sınırlandırmalar, sendikaların örgütlenme perspektifini daralttığı gibi sendikaların kendi iç örgütlenmelerindeki bürokratik yapıların oluşumunun da nedenlerinden birisi olarak görülebilir. Genel olarak dernek gibi alternatif sendikal örgütlenmelerin esas avantajlarından birisini de bu katı yasal çerçevenin içinde yer almamaları oluşturmaktadır.

Dernekler klasik sendikal yapının dışında kalan işçiler için yasal sınırlandırmaları aşarak örgütlenmenin yöntemi haline gelmiştir. Hem sendika içi bürokrasinin hem de sendikal örgütlenmeyi düzenleyen yasal çerçevenin işçi örgütlenmesinin önündeki önemli iki sorun olarak örgütlenmeyi sınırlandırıcı etkileri ancak alternatif yöntemlerle aşılabılır. Klasik sendikal yapılar işçilerin ihtiyaç duydukları ve potansiyelini taşıdıkları dayanışma ve mücadeleyi elbette örgütlememektedirler. Bu konuda önceleri “enformel istihdamın yeni ve eski tüm

⁵ Örneğin Anadolu Demiryolları işçilerinin kurduğu cemiyet yıllık izinlerin düzenlenmesi, işten atılmalara işçi lehine getirilecek kurallar, işçiler ve memurlar ile ilgili kararların kurulacak komisyonlar tarafından alınması, terfilerde uygulanacak yöntemleri içeren bir dizi nitelikli taleplerde bulunmuşlardı. Hatta şirket, bu cemiyetin aslında sendika olduğunu dolayısıyla Tatil-i Eşgal Kanunu gereği kapatılması gerektiğini iddia etmiştir (Yıldırım, 2013: 119-120).

biçimlerinin işyeri, yerel, bölgesel, ulusal ve uluslar arası ölçeklerde sendikal harekete ve çalışanların sosyo ekonomik kazanmalarına meydan okuduğu” (Kapar, 2007: 85) düşünülmekteydi. İnşaat işçileri “atipik” , “kazanılmış haklara meydan okuyan” işçilerin özelliklerinin çoğunu taşıdıkları için örgütlenmesi zor geçici/dolaylı istihdam edilen işçiler kategorisine dahil edilmişlerdi. Oysa inşaat işçileri de dernek olarak örgütlenmektedirler. İnşaat işçileri derneğinin kurucuları bir işçi örgütlenmesinde olduğu gibi dayanışma ve birlikte mücadele amaçlarını ifade etmektedirler. Derneğin kurucusu olan işçilerin ifadelerinde görüleceği üzere çoğu enformel çalışma ilişkilerinin taşeron işçileri olarak ezber bir kalıp olan “çalışanların kazanılmış haklarına karşı bir tehdit” değil, aksine inşaat işçilerinin kendi koşullarını değiştirmek için hak arama mücadelesine katılmalarının o kadar da zor olmadığını göstermektedir. Ancak sendikal örgütlenme ile inşaat işçilerinin çalışma koşulları arasındaki uyumsuzluk dernek halinde örgütlenme yöntemi ile aşmaya çalışılmaktadır. İnşaat işçileri derneği için aşağıdaki ifadede görüldüğü gibi klasik sendikal örgütlenme işlevsizken fiili mücadele daha etkin olmaktadır. Fiili mücadele, birden ortaya çıkan herhangi bir sorun karşısında ve hızlı bir şekilde değişen koşullar altında dayanışmayı ve mücadeleyi örgütlemeye dayanır.

Ancak asıl önemli olan bu dayanışmayı oluştururken işçilerin günlük yaşamlarında adı ne olursa olsun işçi örgütlenmesinin somut bir şekilde oluşmasıdır. İşçilerin tek tek seslerini şirketlere duyuramadıkları, muhatap alınmadıkları pek çok durumda derneğin taraf olarak sürece katılması, sorunların işçilerin lehine çözülmesini sağlamıştır. En sık karşılaşılan dayanışma konusu olarak ücret alacaklarını örgütsüz bir şekilde alamayan işçilerin dernek taraf olarak katıldıktan sonra alabilmeleri, işveren karşısında güçlü olmanın, örgütlülüğün anlamını işçiler için daha açık bir şekilde ortaya konulmasını sağlamaktadır. Ancak önemli olan örgütlenmeyi sadece günlük meseleleri çözmek için kısa süreli kullanılan bir araç olarak görmekten çok hak mücadelesini geleceğe bağlayabilmektedir. Derneğin hazırladığı ve işçilerin imzasına açılan bir metinle somutlaşan ve ortaklaşan talepler devlet ve işverene iletilebilmekte ve mücadelenin hedefleri ortaya konulabilmektedir.

Taleplerin ortaklaşması, çıkar birliğini sağlayarak, kime/neye karşı mücadele edileceğine dair bilincin işçiler arasında yayılmasında önemlidir. İnşaat sanayi, işçilerin kendi aralarındaki rekabetin yoğun olduğu bir alandır. Ücretlerin günlük pazarlıklar veya sürekli değişen koşullar altında belirlenmesi işçilerin kendi aralarındaki rekabeti artırmaktadır. Aşağıdaki ifadede görüldüğü gibi iş ilişkisi kurmanın biçimleri veya bazen cep telefonun yaygın kullanımı gibi günlük ilişkileri kurmanın değişen biçimleri ücretleri düşürmemek için gösterilen kolektif çabaları da boşa çıkarmaktadır.

(İşçi kahveleri) onlar seksenli yılların şeyleri. (telefon çıktıktan sonra bitti onlar) O zamanlar daha güzel koordine vardı. İnsanlar birbirlerini tanıyordu. Dernek gibi kullanılıyordu kahveler. İnsanlar gidiyordu tanışıyordu. Herkes ne yapıyor kaçta çalışıyor falan. Şimdi o yok. Şimdi ben yakalamışım ben

bundan ne kadar yağ çıkarırım diye onun hesabını yapıyorum (inşaat işçisi 4, Mersin).

Bu rekabet sınıf bilincini dağıtan bir etkiye sahiptir. Rekabet işçilerin diğer işçilerle değil taşeronla çıkar birliği oluşturmalarına neden olduğu gibi işçilerin kendi aralarındaki ilişkilerini zayıflatıp birbirlerine düşman kamplara ayırabilmektedir. Ücretlerin belirlenmesinde işçi grupları arasındaki rekabetin etkili olması bu grupların akrabalık, hemşerilik üzerinden oluşması ile birleşince birbirlerine rakip, hemşeriliğe, bölgeye, etnisiteye dayalı ayrılmaların oluşmasına neden olmaktadır. Örneğin son yıllarda Kürt inşaat işçilerinin maruz kaldığı sayısız linç girişimleri olmuştur (Koçak, 2013a: 22).

Mesela birçok yerde Kürt işçilere saldırı oldu. Ümraniye’de işçilerin evine baskın yaptılar. Bunları dağıtmanın yolu da bu: talepleri ortaklaştırmak. Farklı siyasi noktalardan beslense de inşaat işçileri o talepler doğrultusunda yan yana gelebilirler (İnşaat İşçileri Derneği)

İşçilerin taşeronlarla veya işverenle olan ilişkilerinde olağan ve günlük ilişkilerin gerisindeki gücü sergilemek veya ilişkilerdeki hiyerarşiyi yeniden kurmakta etkili bir yöntem olan fiziksel veya sözlü şiddet yukarıda bahsedilen işçiler arasındaki birincil ilişkilere ve kökene dayalı gruplaşmalarda da kendilerine ait olarak tanımladıkları alanları muhafaza ederken güvenlik mekanizması olarak “farklılıkları” belirginleştirmekte de etkili bir araçtır. Hatta işçilerin işverenle veya alt işverenle değil asıl şiddetli çatışmayı diğer işçilerle yaşadıklarına dair başka kanıtlar da bulunmaktadır. Başka işkollarında kadrolu işçiler ile taşeron işçiler arasında da benzer gerilimler yaşanmaktadır. Örneğin “kadrolu işçiler aynı işyerinde çalıştıkları taşeron işçilerin kendileri ile aynı servise binmelerini istemeyebiliyorlar. Taşeron işçileri kendilerini en çok kadrolu işçilerin ezdiklerini düşünüyorlar” (Özveri, 2008:116).

İnşaat işçilerinin örgütlenmesinin güçlenmesi bu grupların birbirleri ile rekabet etmelerinin sonucu olarak ücretlerinin düşmesini önleyebileceği gibi diğer işçilerle çatışmanın kısır döngüsünden onları kurtarabilecektir. Çünkü aşağıdaki ifadede görüldüğü gibi örgütlenmenin genişleyerek devam etmesi halinde benzer deneyimler ve işveren karşısındaki konumlarının ortaklığı onları birleştiren bir etki yaratabilir.

Boya işi yapacaklar diyorlar günlük yevmiye diyelim 65 lira işçi diyor ki yok 70 lira. O zaman seni çalıştırmam diyor. 65 liraya çalışacak işçiyi buluyor. Aynı şantiyede çalışan işçiler arasında da inanılmaz bir örgütsüzlük var. Farklı farklı ücrete çalıştırılıyorlar. Bu konuda yapabileceğimiz şeylerden bir tanesi eğer dernek büyük bir güç haline gelebilirse biz inşaat işçisinin bir asgari ücretinin belirlenmesini istiyoruz (İnşaat İşçileri Derneği, İstanbul).

Diğer taraftan inşaat işçilerinin karşı karşıya kaldıkları en önemli sorun olan ücretleri alamama aynı zamanda dernek örgütlenmesinin de merkezinde

durmaktadır. çünkü işçilerin dernekle iletişim kurmaları ücretlerini taşeronun alamadıkları zamanda olmaktadır. Derneklerin bu durumda başvurduğu yol taşeronu aşarak şantiyenin sahibi olan ana şirketten işçilerin alacaklarını istemektir. Şirketlere karşı kullandıkları araçlar hukuki yollara başvurma, şantiye önünde basın açıklaması yapmak ve sonuç alınıncaya kadar buradan ayrılmamak da dahil olmak üzere işvereni müzakereye zorlayan yöntemlerden oluşmaktadır. Şirketin veya şantiyelerinin önünde işçilerin eylem yapmaları, özellikle de bunun medyada yer bulması, şirketin ödeme gücü içinde olabileceğine dair bir algıya neden olarak imajına zarar verebilmesi nedeniyle eylemlerin en etkilisini oluşturuyor gibi durmaktadır. Çünkü projeler henüz başlarken, şirketler maket üzerinden satmaya başlamaktadırlar. Satışlar şirketin projeyi bitirebileceğine dair bir güvenin müşterilerde oluşmasına bağlıdır. Bu durumda işçilerin ücretlerini ödemediğinin duyulması bu güvenin potansiyel müşteriler tarafından sorgulanma riskini ortaya çıkarmaktadır.

Sendikaların kullandıkları toplu pazarlık, grev gibi etkili mücadele araçlarının yanında bu yöntemler oluşturduğu etki bakımından oldukça farklıdır. Sendikaların araçları çalışma ilişkilerinde uzun bir süreye yayılacak olan şartları oluştururken veya yeniden oluştururken, derneğin kullandıkları araçlar bir anda ortaya çıkan sorunlara çözüm aramak için işvereni müzakereye zorlama amacını taşır. Bu farklılık iki önemli şeyin göstergesi olabilir. Bunlardan birisi işverenler ile işçilerin ilişki biçimindeki farklılaşmadır. Araya çok sayıda taşeronun girmesiyle işverenle işçi arasındaki ilişkinin dolaylı olması hatta kopmuş gibi gözükmesi işverenleri şartları müzakere etme külfetinden kurtarmaktadır. Dolayısıyla ancak sorumluluklarını hatırlatacak tehditler ile görüşmeye ikna edilmektedirler. Diğer sendikal örgütlenmenin toplu pazarlığa dayanan uzun süreli olarak düzenleme veya uzun süre için müzakere etme mantığı dernekler tarafından esnetilmektedir. Fordizmin katılıklarını sermayenin hareketliliğini artırarak esnetmesine benzer şekilde sendikaların içine sıkıştığı katı örgütlenme mantığı derneklerin birden ortaya çıkan sorunlara spontane yöntemlerle anında cevap verebilme anlamına gelen fiili mücadele yöntemi ile esnetilmektedir. Sendika görüşmesinde geçen aşağıdaki ifadede bunu yansıtır şekilde dernek, esnek sermaye birikim rejiminin özellikleriyle yani kısa süreli, geleceği belirsiz bir örgütlenme olarak görülmektedir.

Dernek olabilir olmaz demiyorum. Ama Yol İş Sendikası veya DİSK'i nasıl yok edecekler... Dernek kurulur ama onların ömrü kısadır (Yol-İş, Mersin).

Başka pek çok etkenin yanında fiili mücadelenin çalışma ilişkilerinde daha işlevsel olmasının bir sonucu olarak herhangi bir şekilde örgütlü olmayan işçiler için sendikaya üye olma, tarafı oldukları çalışma ilişkileri çerçevesinde düşündüklerinde işçilere gerçekçi gelmemektedir. Sendika kendilerinden çok uzakta bir yerlerde dururken derneğin daha fazla işlevi yerine getirebileceğini düşünmektedirler ve çalışma ilişkileri içinde daha somut bir yere konumlandırabilmektedirler. Uzun yıllar işçi olarak çalıştıktan sonra taşeronluğa geçen bir görüşmecinin aşağıdaki ifadesinde

de görüldüğü gibi işçiler, sendikanın herhangi bir sorunlarına çözüm üretmekten uzak olduğunu düşünmektedirler.

(sendikalı olmak) Öyle bir şey düşünmüyorum. Şu anda bizim öyle bir şeye ihtiyacımız yok. Sendika bizim için bir şey yapamaz ki. Gelip benim paramı müteahhiden alamaz, gelip benim için müteahhitle tartışamaz. İş olmayınca bana iş veremez... (taşeron 4, Mersin)

Fiili mücadele örgütlenmenin ilk aşamalarında örgütlenmeyi işçiler için anlamlı kılarken diğer taraftan özellikle ilerleyen zamanda örgütlenmeyi veya örgütlenmenin amacını çalışma ilişkilerinin dar sorun alanları ile sınırlandırma riskini taşımaktadır. Fiili mücadelenin merkeze alınmasıyla birlikte sendikalar ve alternatif örgütlenmeler işçi sınıfının örgütleri olarak yaratmaları beklenen siyasal, ekonomik ve sosyal etkilerin çok uzağında, çalışma ilişkilerinin spesifik alanlarına doğru daha fazla kabuğuna çekilmektedirler. Alternatif örgütlenmeler açısından fiili mücadelenin ötesinde siyasal, ekonomik ve sosyal etkiler beklemek için henüz erken iken sendikalar açısından bakıldığında tek tek üyelerinin sorunlarına odaklanma “temsil ettikleri kesimin daralmasıyla bağlantılı olarak emeğin sermayeye karşı savunulması gibi siyaseti de içeren bir eylemler bütününden üyelerinin çıkarlarına odaklanan bir yapıya doğru daraldıkları” (Çelik, 2008: 111) şeklinde yorumlanabilmektedir.

Taşeronun yukarıdaki ifadesinde sendikanın çalışma yaşamlarından ne kadar uzakta konumlandığına dair peşin bir olumsuzluğun ardından neden sendika değil başlığı altında sendikalarda örgütlenmeyi engellediği düşünülen bazı noktalar ve sendikanın içerdiği bazı çağrışımlar üzerinde durulacaktır.

Dernekler Halinde Örgütlenmenin Yarattığı Sorunlar: Neden Sendika Değil?

Sendikal örgütlenmenin inşaat işçileri arasında neredeyse hiç adı geçmez. Özellikle bina inşaatında çalışan işçiler için sendikalar gündem oluşturmaktan uzaktırlar. Ancak bu sorun tahmin edilebileceği gibi Türkiye'ye has değildir. Yapılan bazı araştırmalar sendikal örgütlenmenin inşaat sanayinde yok denecek kadar az olduğuna değinmektedir. İnşaat işlerinin doğasından kaynaklı olarak, özellikle de istihdam biçimlerinin toplu iş sözleşmesi yapmaya uygun olmaması nedeniyle, bu alanda sendikaların varlık gösteremedikleri ifade edilmektedir (Jason, 2007: 22). Yirmi yıldan fazla inşaat işçisi olarak çalışmış bir görüşmecinin ve inşaat işçileri derneğinin aşağıdaki ifadeleri birbirleri ile uyumlu olarak sendikaların örgütlenme yöntemleriyle inşaattaki istihdam biçimlerinin birbirlerinden ne kadar uzak olduğunu göstermektedir.

Ben kendimi bildim bileli daha doğrusu ben inşaatı bildim bileli inşaatta sendika yok. Dağınık çalışmadan yani üç gün burada beş gün şurada çalışmadan mı dersin ki bana öyle geliyor. Örneğin (inşaat işçisinin bir yerde)

en fazla kaldığı yer bir ay. Burada nasıl toparlayıcı olacaksın? Mesela önceden bazı dernekler vardı Gaziantep'teyken. O dernekler nispeten de olsa bazı sendikalara üyeydi. Ama tutmuyor devamlı bir yerde olsan (olmadığın için) (inşaat işçisi 4, Mersin).

Bizim derneği kurmamızın nedeni de o. Sendikalar... çok klasik bir işçi örgütlenmesi üzerinden baktıkları için yani sanayi işçisi nasıl sendikaya üye oluyorsa inşaat işçileri için de öyle düşünüyorlar. Bu yüzden olmadı. Yani sendikalı olamadı inşaat işçileri. Çünkü çok ciddi bir sirkülasyon var. Klasik bir sınıf sendikacılığının yapılması çok mümkün değil. Yani belli bir çoğunluğu elde edelim, toplu iş sözleşmesi yapalım bu inşaat işçilerinde imkânsız... (İnşaat İşçileri Derneği, İstanbul).

İnşaat işçileri için sendikanın tanım düzeyindeki çağrışımı iki grupta toplanabilir. Birincisi sendikaların işçiler için bir muamma olmasıdır. İşçiler genel olarak sendikayı kendilerinden uzak, ne iş yaptıklarını tam olarak bilmedikleri örgütler olarak tanımlamışlardır. Bunun bir parçası olarak işçiler sendikal örgütlenmeyi veya örgütlenmenin bilgisine sahip olmayı daha üst bir bilinç düzeyi olarak gördükleri “üniversiteden mezun olma” ile ölçmektedirler. Nitekim işçilerin ve taşeronların da önemli bir kısmı inşaat sektöründe sendikal örgütlenmenin olmamasını “üniversite mezunu işçi bulunmamasına” bağlamaktadırlar.

(sendika) Bayağı bir zaman ister onun gelişmesi için işçilerin kafasında. Üniversiteli bir işçi bulamazsın. Anlatamazsın, sendika şudur. Sendikanın önce ne olduğunu (anlatmak lazım). Paramı mı garantiye alacak çünkü en önemli şey o. İş güvenliğinden önce para diyor. Adam demiyor ki kardeşim ben cepheye çıkacağım. Sendikanın bazı şeyleri işçilere anlatması lazım. Ben bile bilmiyorum yirmi sene oldu (çalışmaya başlayalı) (inşaat işçisi 2, Mersin). (inşaat sanayinde neden sendikaya rastlanamıyor) Aslında (işçilerin) çoğunun haberi yoktur diye düşünüyorum. ...gsm şirketi her gün birini gönderiyor inşaatın önüne hattını buraya taşı (diye). Ama sendikacılar öyle bir şey yapmıyorlar. (sendikalar) yönlendirmiyorlar. İnşaat işçisini nerede yakalarsınız inşaatı yakalarsınız. Öğle yemeği sırasında yakalarsınız. İşçinin haberi olmazsa nasıl yapsın (inşaat işçisi 6, Mardin).

Ancak sendikaların ne iş yaptıklarına dair belirsizliğin ötesinde sendika kelimesini ilk kez duyan bir işçi ile farklı anlamlar çıkaran başka işçiler bulunmaktadır:

- Yirmi senedir çalışıyormuşsun hiç sendikaya üye oldun mu?
- Ne?
- Sendikalı Olmadın mı?
- Yok.
- Sendikanın ne iş yaptığını biliyor musun?
- Neyin?

-Sendikanın. İlk kez mi duyuyorsun?

-Evet (inşaat işçisi 7, Mardin).

Uzun süreli olduğu için bizim paralarımızı bankaya yatırıyor. (sendika) Ben zannediyorum o olabilir. Çünkü elden para bana vermiyordu. Parayı bankaya yatırıyor. Benden habersiz sigortamı da kesmiyordu... O sendikadır degildir onu ben bilmiyorum (inşaat işçisi 10, Mardin).

İşçiler sendika ile ilgili bir fikre sahip değiken dernek söz konusu olduğunda örgütlenme ile ilgili daha net konuşabilmektedirler. Aşağıda yer alan işçi ifadesinde örgütlenmenin bir inşaat işçisi için nasıl bir anlam taşıdığı görülebilmektedir:

Dernek olsa mesela fiyat standart olur, duvar fiyatı, sıva fiyatı. Kaçak kimse çalışamaz. Sigortasız kimse çalışamaz. Parayı verememezlik gibi bir şey yapamaz o müteahhit. Dernek işi tutar ustayı gönderir....kimse kimsenin hakkını yemez. Ben burada on yerde iş tutabiliyorum. Dernek olsa bir yerde işini bitirmezsen ikinci bir yerde başlayamazsın (inşaat işçisi 9, Mardin).

“Geleneksel sendikal siyasetin, işçi sınıfı içindeki ayrıcalıklı tabakayı ve onun kazanılmış haklarını korumayı eksen alarak” (Göztepe, 2012: 35) tipik işçi tanımından geldikleri nokta işçi aristokrasisi olmuştur. Daha yüksek bir bilgi düzeyinde ancak sendikal örgütlenmenin olabileceğine dair fikirlerin yanında uç bir örnek olarak uzun yıllar inşaat işçiliği yapmış şimdi taşeron olarak çalışan bir görüşmecinin inşaat işçileri için sendikanın çok pahalı bir örgütlenme olduğuna dair düşüncesidir:

Dernek olabilir. Şimdi benim bildiğim sendika herkesten para kesiyor ama dernek öyle bir şey değil. Derneğin bir aidatı vardır. On lira yirmi lira gidersin derneğe üye olursun ama sendika yüz lira yüz elli lira... buna işçinin gücü yetmez, güvencesi de yeterli değil (taşeron 4, Mersin).

Benzer şekilde taşeronların, işçilerin sendikalaşması ile ilgili fikirleri işçinin sendika gibi bir örgütlenmeye katılacak kadar “gelişmemiş” olduğu yönündedir. Onlara göre işçiler, aşağıdaki ifadelerde görüldüğü gibi bu tür yolları denemek yerine sorunlarına daha doğrudan çözüm ararlar.

Adam bağlı bulunduğu sendikanın bir sözü ters gelse onu bile yakabilir.... Adam diyor ki benim işim halloldu halloldu olmadı ben burayı yakarım diyor. Yarın bu adamla karşılaşırım, işsiz kalırım, itibarım zedelenir (diye düşünmüyör). Adamın hedefi o: çalışmış, parasını alacak.

Bu işlerde her zaman işçi (sendikanın) kendisinden yana olacağına aklı basmadığı için bilemez. Her şeyin patronun elinde olduğunu zanneder... imza atmaz, korkar (taşeron 3, Gaziantep).

İşçinin kullandığı bu kısa yol şantiyeyi basmak gibi fiziksel şiddeti ve tehdidi de içerir. Güç ilişkilerini ve despotik yöntemleri sektöre özgü olarak tanımlayıp

normalleştiren bir taşeron aynı davranışa kedisi maruz kaldığında bunu bir az gelişmişlik işareti olarak değerlendirebilmektedir. Ayrıca aşağıda geçen “yarın bu adamlar (tekrar) karşılaşırım, işsiz kalırım, itibarım zedelenir (diye düşünmüyor)” ifadesinde işçinin taşeron ile kurduğu ilişkileri sendikalaşmaya alternatif olarak tanımladığını göstermektedir. Taşeronlaşmanın işçilerin sınıf bilinci üzerindeki parçalayıcı etkisinin bir bileşeni olarak işçiler arasındaki dayanışmanın yerine birincil ilişkiler üzerinden dayanışmayı koymaya çalışan fikir yukarıda net bir şekilde görülmektedir.

İşçilerin sendikayı tanımlamalarına veya anlamlandırmalarına değindikten sonra sendikaların inşaat işçilerini örgütlenme ile ilgili sorunlarına değinilebilir. Sendikaların ifadesinde öncelikle taşeronlaşmanın inşaat sektöründeki çalışma ilişkilerinde yarattığı belirsizleşme göze çarpmaktadır. Nitekim pek çok araştırma inşaat sektöründe taşeronlaşmanın çalışma ilişkileri üzerindeki en önemli etkilerinden birisinin bu ilişkide yarattığı belirsizleşme olduğunu ifade etmektedir (Hide vd., 2003; Horbury ve Hope, 1999; Mayhew ve Quinlan, 1997 akt: Manu vd., 2013: 1018). İki örgütlenme biçimi arasındaki farklılığı en iyi açıklayan konulardan birisi belirsizleşmeye karşı davranışlarıdır. Sendika, aşağıdaki ifadelerde görüldüğü gibi işçilerin geçici ve dolaylı istihdam yöntemleri ile işe alınmaları ve işin süresinin kısa olmasını örgütlenmenin önündeki en büyük engel olarak tanımlanmaktadır. Oysa dernekler örneğin ücret alacaklarını tahsil etmeye çalışırken şantiye nin sahibi olan ana şirketi muhatab olarak bu belirsizliği ortadan kaldırmaktadırlar.

Sabahleyin ameleyi alıp götürüp inşaatında çalıştırdığında örgütleyemiyorsun. Yirmi gün çalıştırıyor inşaatı sonra bitiyor veya köprü bir ayda yapıyor. Toki’de mümkün değil örgütlenemezsin. Gidiyoruz, gittik. Ben bir ay Adana’da mitilimi serdim. Bir türlü mümkün değil işçiyle irtibat kuramıyorsun. Ama diğer tarafta hazır çalışıyorlar diye irtibatımı kurdum yarın değil öbürsü gün on tane çalışan beni bekliyor. ...kurabiliyorsun geleceği olan işyerlerinde. Bunun süresi var çünkü. Diğerini öyle değil onun süresi altı ay sekiz ay (Yol-İş, Mersin).

İhale yapılıyor çok büyük bir patron diyelim... ihaleyi Ankara’da alıyorlar. Ondan sonra alt taşerona bunu paylaşıyorlar. Bir işyerine örgütlenmeye gittiğinizde birden fazla işverenle karşılaşıyorsunuz. Muhatap alacağımız işveren çoğalıyor. Gidiyorsun (işçi) abi ben sıra işinde çalışıyorum falan taşeronun işçisiyim (diyor) (Yol-İş, Diyarbakır).

...buralarda örgütlendik. O zaman bu kadar taşeron yoktu. (inşaatı) şirket kendisi yapıyordu... İnşaatında iki bin kişi çalışıyor. Bizim elli tane üyemiz var. Hepsi taşeron. Taşeronda örgütlenemiyoruz (Yol-İş, İstanbul).

Sendika mülakatında da geçtiği gibi inşaat sanayinde taşeronlaşma küçük şirketlerin ortaya çıkmasına uygun bir iklim yaratarak bir ağacın çok sayıda ince köklere ayrılması gibi herhangi bir inşaat işini küçük şirketler arasında dağıtmaktadır. Büyük şirketin tüm projelerini taşerona vermeden kendisi yapması halinde “işyeri” olarak şantiyelerin yeri ve sayısı sürekli olarak değişse bile işletme

esasına uygun bir örgütlenme biçimi kurulabilir. Ancak ihale aşamasından somut olarak inşaatın kendisine doğru ilerledikçe şirketler küçülmekte ve var olma süreleri kısalmaktadır. Bu durumda işçinin hangi şirkette ne kadar zamanla çalıştığını takip etmek zorlaştığı için sendikal örgütlenme de imkânsız hale gelmektedir.

Klasik sendikal anlayış için örgütlenmeyi imkânsız hale getiren inşaat işçileri arasında hareketliliğin fazla olması dernek örgütlenmesinde avantaja dönüşebilmektedir. Herhangi bir yerde derneğin kuruluşuna katılan, üye olan bir işçi gittiği başka bir şantiyede veya kette çalışan işçileri dernekten haberdar edebilmektedir. Dolayısıyla sürekliliğe dayanan ve güvencesiz istihdamda etkili olamayan sendikal örgütlenmenin katılığı, yeni örgütlenme biçimlerinde işçilerin istihdam edilme koşullarından yaratılan yeni yöntemlerle yer değiştirmektedir. Ancak işçilerin işyerleri ve kentler arasındaki hareketliliğinin yüksek olması inşaat sanayindeki örgütlenmenin zayıf noktasını oluşturmaktadır. Çünkü işçilerin birbirleri ile uzun süreli ilişkiler kuramamaları işçiler arasındaki dayanışmanın “gerekliliğini” daha eski bir deneyimden anlaşıldığı kadarıyla şu şekilde sorgulatmaktadır: “...dışarıdan işçi isteyen bir adam olduğu zaman, kalkıp herkes yürümesin. Boyacı mı istiyor? Numaralandırılım; arkadaş sıra sende, sıra sende...’ ama bunu yürütemedik. *Kalabalık, her dağdan biri geliyor. Üye olmadık insanlar da geliyor; üye ol diyorsun olmuyor. Adam iki üç ay çalışacak gidecek, olmuyor. Onu yürütemedik...*” (Özügürlü, 2013: 27).

İşverenin tek başına karar verme gücüne sahip olduğu şartlar altında sendikaya üye olma ile işsiz kalma arasındaki açık bağlantının işçileri sendikal örgütlenmeden alıkoymadığı bilinmektedir. Benzer eğilim inşaat sektöründe de görülebilir. Aşağıdaki örnekte görüldüğü gibi taşeron, şirket karşısındaki güçsüz konumundan kaynaklı olarak şirketin bir daha kendisine iş vermeyeceği korkusuyla örgütlenmeyi riskli bulmaktadır.

Sendikalı olduğum zaman müteahhitte benim aram açılır. Ben gidip onu şikayet ettiğim zaman o da bana iş vermez. Ama bizimki resmi bir iş olsaydı...yani inşaat sektörü olarak devlet de bize şey sağlasaydı yani devlet güvencesi altında... (taşeron 4, Mersin).

Uzun dönemli iş ilişkileri inşaat sanayinde ilk bakışta daha az önemsiz gibi görülebilir. Ancak taşeronlaşma, aynı zamanda şirketler için “üretim süreci üzerindeki kontrolü kaybetme” (Üsdiken ve Sözen, 1985: 4) anlamına da gelir. Yani şirket, inşaat işini taşeronla devrettiğinde bina kalitesi konusunda belirleyici olan taşeron olmaktadır. Geçici çalışma ilişkilerinin oluşturacağı sıkıntıları aşmak için şirketler taşeronlarla uzun süreli ilişki kurmayı bir çözüm yolu olarak kullanılabildikleri (Chiang, 2009: 80; Costantino vd., 2001: 442-443; Manu vd., 2013: 1023; Sözen ve Küçük, 1999: 219). Hatta işin kalitesi ile ilgili bu sorunu aşabilmek için başka bir örnek olarak Tuzla tersaneler bölgesinde bazı büyük şirketlerin çalışma şartlarını en azından belirli bir düzeye kadar formelleştirme yoluna gitmişlerdir (Akdemir ve Odman, 2008: 73).

Çalışma ilişkilerinin her aşamasında denenmiş ve güvene dayalı uzun süreli ilişkiler ile denetim sorunu aşılmaya çalışılmaktadır. Dolayısıyla denetleme sorunu çalışma ilişkileri zincirindeki taşeronlar arasında tekrar ederek son sıradaki taşeron ile işçiler arasındaki ilişkide de belirleyici olabilir. Diğer taraftan işçiler de “istihdam biçiminin içerdiği yüksek riskler ve belirsizlikler nedeniyle taşeronlarla güvene dayalı uzun süreli çalışma ilişkileri” kurabilirler. Özellikle işsizlik baskısının daha fazla hissedildiği durumlarda bu tür ilişkilerin işgücü piyasasına tutunmak için daha işlevsel olduğunu düşünen ve bu ilişkileri sürdürmeyi “güvenli” bulan işçi çıkar ortaklığını farklı yerlerde kurabilir. Bu tür ilişkiler içinde ve söz konusu koşullarda daha itaatkar hale gelen işçiler için örgütlenme uzak bir ihtimale dönüşmektedir. Sonuç olarak “uzun süreler” geçici çalışma biçimlerinde tamamen konunun dışında değildir. aşağıdaki ifadelerin de desteklediği gibi örgütlenmeyi önemli orandan etkileyen bir durum olarak kısa süreli çalışma ilişkilerinin her bir halkasını oluşturduğu uzun süreli bir çalışma ilişkileri zincirinden bahsedilebilir.

Sen gidip orada örgütlenmek istediğin zaman o işçi işini kaybedeceği korkusuyla...kalıççı ve demircilerin büyük bir bölümü Türkiye'nin belirli bölgelerinden gelir...bunların belirli kalfaları vardır (işçileri) köyünden toplar getirir. Eğer onlardan (işçilerden) herhangi biri bu adamın düşüncesine ters bir şey yaparsa onun üstünü çizdi mi o bir daha bir yerde iş bulamaz. Dolayısıyla bizim konut inşaatında en büyük sıkıntımız bu (Yol-İş, İstanbul).

Batıdaki işçi emeği, artı değeri daha iyi biliyor. Yani bir işçi benim patronum benim sırtımdan ne kadar kazandığının bilincinde. Bizim buradaki bilmez. Buradaki tanıdık, bakan, milletvekili, parti başkanı birinin vasıtasıyla işe girip bir maaş sahibi olayım yeter diyor. Eğer dört kişi asgari ücretle çalışıyorsa evi idare ediyorlar...patron benim sırtımdan ne kazanıyor bunun bilincinde değiller (Yol-İş Diyarbakır).

Ancak inşaat sektörünün geçici ve güvencesiz koşullarında, uzun süre aynı işyerinde çalışmak mümkün olmadığı için işverenin tepkisi ile bağlantılı örgütlenme sorunlarının yaşanması daha düşük ihtimal olarak görülebilir. Aşağıdaki ifadede görülüşü gibi sosyal hakların tepeden inmediği durumlarda işçinin kendi hakları için yapılan mücadeleye dışsal kalması sorun olmaktan çıkmaktadır.

Bir fabrikaya giren işçi ben buradan emekli olurum diye bakıyor. Ama inşaat işçisi öyle değil. İnşaat işçisine eğer biz doğru adım atarsak daha cesur yaklaşıyor. Adam zaten üç ay sonra, iki ay sonra işten çıkacak ya da zaten sorunları var. Her halükarda işten çıkacak. O yüzden ben örgütlenmeyeyim diyen pek çıkmıyor. Bugüne kadar üye olun dediğimiz (işçilerden) ben üye olmayayım diyen bir işçiyle bile karşılaşmadık (İnşaat İşçileri Derneği, İstanbul)

Kamu işçisi korkaktır. Niye korkaktır: işi rahattır, iş garantisi vardır, ölünceye kadar kendisini kimse işten çıkarmaz, her türlü sosyal hakları vardır. Bu ülkede bu imkânları bulduğu için fazla kahramanlık etme şansı yok adamın. Bu adamdan sendikal eylemlerde fazla bir şey bekleyemezsin. Adam korkar işimden olurum diye... Özel sektör işçisinde ise iş yoğunsa (işten çıktığı zaman başka bir iş bulmakta zorlanmayacaksa) bir korkusu yok. Zaten eziliyor. Yani kaybedebileceği bir şey yok. Bir garantisi yok, işverenin aklına yatmadı mı bitiyor o iş. Zaten iş süreli, iki sene sonra bitiyor. Kamu işçisinin her şeyi garanti altında onula fazla bir şey yapamazsın. Özel sektör işçisi güvenirse...biz karayollarında grev kararı aldığımız zaman karayolu işçisi korkardı. Özel sektör işçisine direniş yapacağız, yarın işe çıkmayacağız (dediğimizde) iki şey sorarlardı: müteahhidin ofisini, işyerlerini dağıtacak mıyız, dağıtmayacak mıyız? (Yol-İş, İstanbul).

Sendika görüşmelerinde de anlaşılabilceği gibi özellikle kamuda örgütlenmeye dayanan sendikalar işçilerin buralarda işe giriş şekillerine, sosyal hakları burada hazır olarak bulmalarına ve bunları kaybetmelerinin alternatif maliyetinin çok yüksek olmasına bağlı olarak mücadele yöntemleri geliştirememiştir. Bir taraftan işçinin çalıştığı işyerinin hatta yaşadığı kentin sürekli değiştiği, taşeronlaşma ile çalışma ilişkilerinin alabildiğine bulanıklaştırıldığı çalışma düzeni içinde işçilerin aniden ortaya çıkan sorunlarına çözüm aramak gibi örgütlenme ihtiyacı söz konusudur. Diğer tarafta inşaatlarda örgütlenilmeye çalışılsa bile henüz örgütlenme devam ederken inşaatın bitip işçilerin başka yerlere dağıldığı hızlı mekansal değişimlere uyum sağlaması gerekliliği durmaktadır. Ancak yoğun değişimlerin olduğu böyle bir çalışma biçiminin aksine örgütlenecek kitle ve örgütlenme yöntemlerini sabitleştirmiş devlet dairesi kadar bürokratik ve hantal sendikaların hakimiyeti bulunmaktadır. Buradan çıkış için “esnekliğin her biçimiyle yaygınlaştığı bir yerde, uzmanlık daireleriyle, kalıcı profesyonel yöneticilerle ve hantal kurullarla çalışan sendikal yapıların yaşam şansı bulunmuyor. Daha az kurumsal (sendika bürokrasisinin azaltılıp güçlü bir şekilde denetlendiği), işçilerin yaşam alanlarıyla daha ilişkili ve kesinlikle çok daha demokratik, düşük aidat toplayan bir sendikal alan tanımı yapılmalıdır” (Beşeli, 2012: 101).

Çoğu kez söylendiği gibi istihdam biçimlerindeki değişim, yasal çerçeve, klasik sendikal yapıların devam eden varlığı sendikaları etkisizleştirmiştir. Sendikal örgütlenmede bu etkisizleşme sorunu kullandıkları grev ve toplu iş sözleşmesi gibi yöntemlere de yansımaktadır. Ancak inşaat sanayi gibi her dönemde geçici istihdamın hakim olduğu bir alanda sendikal örgütlenmenin grev ve toplu iş görüşmesi gibi araçları zaten bir zemine sahip değildi. Alternatif örgütlenme biçimleri de buna çare oluşturacak durumda değildir. Çünkü derneklerde örgütlü işçilerin kolektif bir şekilde emek güçlerinin sahibi olarak çalışma koşullarının belirlenmesine etkin bir şekilde katıldıkları toplu iş sözleşmesi veya benzer/yakın kolektif gücü göstermeleri en azından şimdilik mümkün değildir. Bu nedenle dernek halinde örgütlenme, yapısal olarak böyle bir kolektif varlık göstermeye

olanak tanımamaktadır. Diğer taraftan bakıldığında Türkiye’de sendikaların bile toplu iş sözleşmesi ve grev yapma haklarının öteden beri engellendiği ve devletin sıkı kontrolünde olduğu bilinmektedir. Yani üyelerinin çıkarlarını korumak için toplu pazarlık ve grev araçlarını kullanamamaları sendika kavramının içinin boş olmasına neden olmaktadır. “Sendika kurmuş olmak için sendika kurulamayacağı”, toplu pazarlık ve grev araçları ile sendikaların varlığının bir bütün olduğu (Gülmez, 2008: 142) temel bir gerçektir. Türkiye’de böyle bir zeminin olması teoride çok önemli farklar da olsa pratikte işçi dernekleri ile sendikalar arasındaki farkın dernekler lehine hızla kapandığını gösterir.

Ayrıca inşaat işçiliğinde olduğu gibi işçilerin sık bir şekilde işyeri değiştirdikleri geçici istihdam biçimlerinde toplu pazarlık sistemi mevcut haliyle işlememektedir. İşçilerin hareketliliklerine uygun olarak işyeri düzeyinde değil sektör düzeyinde toplu pazarlık sisteminin oluşması gerekmektedir. Bu şekilde işçilerin hareketliliğini aşarak asgari çalışma koşulları ve ücret düzeyi belirlenebilir. Toplu pazarlık sisteminin olmaması nedeniyle işçilerin kendi çalışma koşullarının belirlenmesine etki etmekten çok örgütlenmenin ana eksenini günlük olarak ortaya çıkan çok sayıda sorun oluşturmaktadır⁶. Bu yüzden fiili mücadele bu alandaki sendikal örgütlenme ve alternatif örgütlenmeler için önemlidir. İstihdamın geçicilik özelliğinden kaynaklı olarak gündelik bir zemin üzerinden mücadele yürütülmektedir. Süreklilik üzerine kurulu toplu pazarlık düzeninin yerine işçilerin günlük sorunlarına çözüm arayacak bir örgütlenme daha fazla önem kazanmaktadır.

Ancak örgütlenmedeki değişimin bir başka özelliği siyasetle işçi örgütlenmesi arasındaki ilişkili farklılaşmasıdır veya farklılaşmayı su yüzüne çıkarmasıdır. İşçilerin bakış açısıyla sendikandan içerdiği siyasi anlamı dernek içermemektedir. Çoğu işçi için bu olumlu bir çağrışımdır. Nitekim dernekler siyasetin çok uzağında bir zeminde yeniden oluşturulan bir örgütlenme olarak görünmektedir:

Benim bildiğim sendika devletle sürekli tartışan biridir. Ama dernek öyle değil. Dernek ben sen o burada bir dernek kurduk. Derneğin öyle bir yetkisi de yok (taşeron 4, Mersin).

İşime gelip gidiyorum başka bir işe karışmıyorum. Sendikadır şudur budur ben öyle şeylerden uzak duruyorum. Şırnaklıyım tabii doğu tarafından gelip de öyle taraftar falan yok. O Türk’tür bu Kürt’tür demiyorum. Kendi işimi düşünüyorum başka bir şey düşünmüyorum (inşaat işçisi, Mersin).

⁶ Sağlık işkolunda çalışan işçileri de benzer bir şekilde kendi çalışma koşullarını müzakere edebilme hakkına yasal olarak sahip değiller. Bu taşeron işçiler toplu iş sözleşmesi imzalamayı başarsalar bile “taşeron hizmet alımının mali şartlarını belirleyen ‘muhammen bedel’e sonradan imzalanan sözleşmelerle bir ekleme yapılabilmesi olanaklı değil. Bu durumda, söz konusu taşeron şirket, ortaya çıkan ücret zammı ve sosyal hakları daha önce belirlenmiş olan ihale bedelinden karşılayabiliyorsa karşılayacak; karşılayamaz ise de ihalenin şartlarını yerine getiremediği için işi bırakacak” (Çerkezoglu, 2012: 91).

(sendika ve derneğe üye olmayı karşılaştırırken) Siyasiye kaçanı fark ederlerse oraya yaklaşmazlar. Sakin yer neresiyse oraya....Bizimkiler genelde on üç- on dört yaşına geldiğimiz zaman aman aman siyasetten uzak dur derler....o yüzden böyle şeyler bizi kuşkulandırır (inşaat işçisi 6, Mardin).

İşçilerin sendikaya atfettikleri siyasi duruş sendikaya üye olmak istememelerinin önemli bir sebebidir. Örneğin işçilerin yukarıdaki ifadelerine benzer şekilde bazı araştırmalarda (Durak, 2012; Çoban, 2013: 384) dini inançlarının belirlediği dünya görüşü sendikalı olmakla bağdaşmadığı için işçiler örgütlenmeden uzak durdukları durumlardan bahsedilmiştir.

Diğer yandan da Şırnaklı olduğunu söyleyen işçinin konuşmasında olduğu gibi bundan tamamen farklı olarak etnik aidiyetlerin başka hiçbir şeye gerek kalmadan politik olarak tanımlanması siyasetle olan bu mesafeyi şaşırtıcı bir hızla daraltmaktadır. Etnik kimliğin aynı zamanda siyasi bir etiket olarak kullanıldığı bu tür durumlarda işçiler “siyasetle” ilişkilenecek adına çalışma ilişkilerinde de daha az talepkar olabilirler. Ancak işçilerin siyasetle olan ilişkilerini koparmaları ilişkinin koptuğu anlamına gelmemektedir. Bu ilişki başka bir yerden, etnik ve dini kimlikler üzerinden tekrar bağlanmaktadır. Ancak ikinci durum ekonomik kazanımlar ve sosyal haklar açısından kazanım sağlamayı zorlaştırdığı gibi beklenebileceği üzere sınıf bilincini de bulanıklaştırmaktadır.

Çoğu işçinin bakış açısıyla sendikanın içerdiği siyasi anlamı dernek içermemektedir. İşçiler için bu olumlu bir çağrışımdır. Nitekim dernekler siyasetin çok uzağında bir zeminde yeniden oluşturulan bir örgütlenme olarak görünmektedir. Araştırma kapsamında yer alan herhangi bir şekilde örgütlenmemiş işçiler için dernek halinde örgütlenme sendikanın siyasi çağrışımını yumuşatan ve sadece işçi-işveren arasındaki teknik konulara odaklanan bir anlama sahiptir. Ancak diğer taraftan bazı görüşmeciler için dernek yine siyasetle ilişkili olabileceğine dair bir çağrışım yaratırken sendika, siyasetten daha uzak görülmektedir. Bu durumda da tam zıttında duran birinci karşılaştırma ile aynı yere varılmaktadır. Yani ikinci durumda sendika çalışma ilişkilerinin spesifik alanlarına odaklanan bir örgütlenme biçimi olarak tanımlanıp daha akla uygun gelmektedir.

Soruyor bazı işçiler. Yüzüne soruyor sen sağcı mısın solcu musun? Ben solcuyum dediğin an yanaşmıyor (bunlar yıllardır yaşanıyor)... Hele bir de Kürt ya da Aleviysen o da bir sıkıntı. Son dönemlerde bu çok var (Yol-İş, Mersin).

Örgütlenme-siyaset ilişkisine bakış açısındaki bu sınırlandırılmışlık eylem biçimlerine de yansımaktadır. Başka bir açıdan sendikaların gerçekleştirdikleri eylemler bu örgütler için ayırt edici olan toplu iş sözleşmesi ve grev zamanlarının dışına düştüğü gibi eylemlerin yöntemleri de değişmiştir. İşçilerin dernekler halinde örgütlenmelerinin yeniden görüldüğü “2000’li yıllar aynı zamanda işçilerin greve katılma eğiliminin neredeyse durma noktasına geldiği grev dışı eylemlerin etkisiz biçimler alığı zamanlardır” (Çelik, 2012). Eylemlerin biçimleri, amaçları, katılım

yoğunluğu ve mekanları da buna bağlı olarak anlam ifade etmekten uzaklaşmaktadır. Derneklerin örgütledikleri eylemler ile sendikaların gerçekleştirdikleri arasında belirleyici farklar bulunmamaktadır. Farkın kapanması iki farklı örgütlenmenin sendika aleyhine birbirlerine benzemelerinin yanında işçi sınıfının son dönemlerdeki eylemlerinin işçilerin ücretlerinin ödenmemesi gibi doğrudan belirli sorunlara odaklanırken, geçmişin geniş katılımlı, siyasi etkileri olan, işçi hakları açısından önemli kazanımlar sağlayan işçi eylemlerinden oldukça farklıdır.

Siyaset üzerine çağrışımlarının yanında sendikal örgütlenme için olumsuzluk yaratan diğer önemli husus işçi ile işveren arasındaki çıkar çatışmasında işçilerin dayanışmasının somut sembolü olmasından kaynaklanmaktadır. Gerek siyasetle ilişkisi gerekse de çalışma ilişkilerindeki konumu nedeniyle sendika gibi “uzak durulması gereken” bir örgütlenme yerine dernek gibi tek taraflı bir uyumu ifade eden örgütlenme, işten atılmamak için daha makul durmaktadır. Sendika işçi ile işveren arasındaki çıkar çatışmasının üzerinde oluşmuş ve işçinin haklarını savunurken toplu iş sözleşmesi, grev gibi güçlü araçlar kullanabilen bir örgütlenme iken dernek bu araçlardan yoksundur.

Şiddetin çalışma ilişkilerinde hakimiyeti sağlamanın bir aracı olmasına rağmen ironik bir şekilde iş barışı hiç bozulmamaktadır. İş barışının bozulması ilk bakışta içerdiği olumsuz anlamından ziyade herhangi bir yerde işçilerin koşullardan memnun olmayarak toplu iş sözleşmesine kadar giden bir yolu tarif etmektedir. Bu haliyle işçilerin belirli haklara sahip olduğu hegemonik bir ilişkiyi ifade etmektedir. Oysa despotik bir emek rejiminde ismiyle tezat oluşturacak şekilde “iş barışının” bozulması daha uzak bir ihtimaldir veya ücret alacakları durumunda olduğu gibi “savaş” başladığında iş ilişkisi bitmiş olmaktadır. Bu aşamadan sonra verilen mücadele çalışma koşullarını düzeltmek veya bu koşulların belirlenmesinde söz sahibi olmak şeklinde bir amaç taşımadığı gibi varılan şey de bu değildir. Amaçlanan veya eylemlerle birlikte varılan yer ödenmeyen birikmiş ücretlerin alınması gibi fiili bir soruna çözmüş olmaktadır. Her durumda derneklerin örgütlenmediği “iş bırakma, yürüyüş, çatıya çıkma, müdür rehin alma, yol kesme, asıl işverenin evinin önünde protesto yapma” gibi eylem biçimleriyle (Koçak, 2013b: 7) uyumludur.

İnşaat sanayinde çalışma ilişkilerinin fiziksel şiddeti de içerecek şekilde güç ilişkilerine dayanması, bu ilişkileri oluşturan mantık ve ilişkinin kurulma biçiminden kaynaklı olarak “güçlü” olmanın meşru olması en fazla işçileri etkilemektedir. Dolayısıyla böyle bir ilişkide güç ilişkileri sayesinde taraflar arasında müzakerenin olmadığı ve şartları güçlü olanın belirlediği böylece “iş barışının” hiç bozulmadığı bu yüzden de şartların hiç müzakere edilmediği bir çalışma ilişkisinden söz edilebilir. Sendikal özgürlüğün bir parçası olarak çalışma koşulları konusunda işçilerin işverenle özgürce pazarlık yapma haklarından (Gülmez, 2008: 141) söz etmek imkansızdır. Diğer taraftan gelişmiş ülkelerde inşaat işçileri arasında sendika üyelerinin sayılarının azalması işçilerin haklarında da kayıplara neden olarak güvenli

olmayan koşullarda çalışmayı reddedememelerine neden olmuştur (ILO, 2001: 37). Şartların müzakere edilmediği veya şartların belirlenmesinde işçilerin söz sahibi olmadığı, “kötü koşullarda çalışmayı reddetme ihtimalinin” ortadan kalktığı bu çalışma ilişkisinde işçinin kendi emek gücünü satma özgürlüğü de ortadan kalkmaktadır.

Sonuç

Bu çalışmada bir taraftan sendikaların neden inşaat sanayinde varlık gösteremedikleri ve alternatif örgütlenmeler tartışılırken diğer taraftan araştırma sırasında sendikanın adını ilk defa duyan bir işçi ile karşılaşmıştır. İşçilerin bazıları sendikanın ne iş yaptığını bilmemektedirler. Önemli bir kısmı ise sendikaların kendi sorunlarına çözüm üretmekten uzak olduğunu düşünmektedirler. Öne çıkan bir başka fikir sendikalaşmanın daha yüksek olarak tanımladıkları bir “anlama düzeyinde” mümkün olabileceği yönündedir. Bunu da “üniversite mezunu işçi ile inşaatlarda karşılaşmanın imkansızlığı” üzerinden açıklamışlardır. Sonuç olarak sendikal örgütlenme ile inşaat işçiliği birbirlerine herhangi bir noktada dokunmayan iki farklı durumdur. İnşaat işçilerinin sendikaya dair fikirleri aynı zamanda modern işçi sınıfından ne kadar uzakta olduklarını da göstermektedir. Diğer taraftan inşaat işçilerinin istihdam biçimlerinin diğer alanlara doğru yayılması girişte kısaca değinilen modern işçi sınıfına doğru ilerlemenin şimdilik gerçekleşmediğinin de kanıtlarından birisidir.

Yol-ış sendikasının esas örgütlenme alanının Karayolları Genel Müdürlüğü olması gibi bu alandaki örgütlenme daha net istihdam biçimlerine dayanırken inşaat işçileri son derece karmaşık ve akışkan istihdam örüntülerinin içinde var olmaktadır. İnşaat şirketleri, çok sayıda taşeron ve işçi gruplarının sürekli değişen mekanları ve çatışmalarının yarattığı karmaşa elbette sendikaların işleyiş mantığında uzaktadır.

Dernek gibi alternatif bir örgütlenme, içerden bir bakışla sendikalaşmamanın bu nedenlerini bir miktar aşmaktadır. Ancak diğer taraftan bir emek örgütü olabilecek bütünlüklü bir bakış açısına sahip oldukları söylemek zordur.

Fiili mücadele örgütlenmenin yeni geliştiği zamanlarda dayanışmanın deneyimlenmesinde etkili bir yöntem iken sürekli buna odaklanılan bir durumda örgütlenmeyi çalışma ilişkilerinin dar alanlarıyla sınırlandırma riskini taşımaktadır. Ancak işçilerin siyasete yönelik bakış açıları işçi örgütlenmelerini günlük çalışma yaşamında pratik faydaları olan yapılara dönüşmelerini desteklemektedir. Tam tersinden de siyasi hareketliliği giderek azalan işçi örgütlenmeleri de çalışma ilişkilerinin kuytularında daha fazla kaybolmaktadır.

Oysa bilindiği gibi siyasetten uzaklaşma doğrudan çalışma ilişkilerini etkileyen kararların alınması aşamasında da etkisizleşme anlamına gelmektedir. Ancak bu, sadece devletin karar süreçlerine katılma/katılmama değildir. İşverenin

çalışma ilişkilerine dair kararını etkileyebilmek de bununla bağlantılıdır. Günlük sorunların her gün giderek ağırlaşan bir şekilde yeniden üretilmesi çalışma ilişkilerinin kurulma biçimlerinden kaynaklanmaktadır. İnşaat sektöründeki taşeron ilişkilerde çok net bir şekilde görülen ana firmanın, taşeronlar ve işçilerle kıyaslandığında ezici bir farkla karar verme üstünlüğüne sahip olması inşaat sanayinde işçilerin yaşadıkları sorunların önemli bir nedenidir. Bu nedenle işçi örgütlerinin işçiler arasında dağılan dayanışmayı yeniden örgütleyerek çalışma ilişkilerinin karar verme süreçlerini etkileyebilme kapasitesini artırmaları gerekir. İnşaat işçilerinin bazılarının sürekli göç halinde olması veya sürekli aynı şehirde çalışsa bile işyeri değiştirme sıklığının çok fazla olmasından dolayı İnşaat İşçileri Derneğinin de ifade ettiği gibi tüm sektörde geçerli olacak toplu iş sözleşmesinin yapılabilmesi işçilerin çalışma koşullarını insani boyuta çekebilir. İnşaat işçilerinin çalışma koşullarında düzelme sağlayabilecek yegane husus sendika kurma hakkı ve onun ayrılmaz parçası olarak grev ve toplu iş sözleşmesi hakkını etkili bir şekilde kullanabilmeleri ile mümkündür. Dolayısıyla Yol-İş'in yaptığı gibi örgütlenme için istihdamın klasik bir sürekliliğinin arayışından ziyade dolaylı ve geçici istihdam biçimlerinde işçilerin daha fazla söz sahibi olmalarını sağlayabilecek, tüm inşaat sektörünü kapsayacak bir toplu pazarlık gibi, bu istihdam örüntülerini işçiler lehine daha fazla kontrol altına alacak çözümleri zorlamak sonuca ulaşması daha yüksek olan ihtimaldir.

KAYNAKÇA

- Akdemir N., Odman A. (2008) “Tuzla Tersaneler Bölgesi’nde Örülen ve Üstü Örtülen Sınıfsallıklar”, Toplum ve Bilim, 113, 49-89.
- Beşeli M. (2012) “Türkiye’de sendikal örgütlenme ve Sorunlar”, Sosyal Haklar Sempozyumu IV Bildiriler Kitabı, 99-106.
- Buğra A. (2008) “Sınıf ve Siyaset”, Toplum ve Bilim, 113, 9-20.
- Chiang, Y. (2009) “Subcontracting and Its Ramifications: A Survey of The Building Industry in Hong Kong”, International Journal of Project Management, 27, 80-88.
- Costantino, N., Pietroforte R., Hamill P. (2001) “Subcontracting in Commercial and Residential Construction: an Empirical Investigation”, Construction Management and Economics, 19 (4), 439-447.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2014) 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince; İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2014 Ocak Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ.
- Çerkezoğlu A. (2012) “Güvencesiz Sağlık Emekçileri ve Sendikal Mücadele Düzleminin Dönüşümü”, Sosyal Haklar Sempozyumu IV Bildiriler Kitabı, 89-92.
- Çoban B. (2013) “Sendikal Örgütlenmede Yeni Deneyimler ve Değişen Stratejiler”, Çalışma ve Toplum, 2013/3, 375-412.
- Çelik A. (2010) Vesayetten Siyasete Türkiye’de Sendikacılık (1946-1967), İstanbul: İletişim Yayınları.
- Çelik A. (2012) “Türkiye’de 2000’li Yıllarda Grev ve Grev Dışı Eylemler: Çalışma Hayatında ‘Pax romana’ mı”, Sosyal Haklar Sempozyumu IV Bildiriler Kitabı, 107-129.
- Çelik A. (2008) “Sendikalarda Krize Yol Açan Yapısal ve Örgütsel Faktörler”, Sazak, F. (der.) Sendikal Kriz Yaklaşımları içinde, Ankara: Epos Yayınları.
- Durak Y. (2012) Emegın Tevekkülü, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Göztepe Ö. (2012) "Yeni Dönemin Satırbaşları", Göztepe, Ö. (ed.) Güvencesizleştirme: Süreç Yanılgı Olanak içinde, Ankara: Notabene yayınları, 15-60.
- Gülmez M. (2008) “Sendika Hakkı, Toplu Sözleşme ve Grevi İçeren Toplu Eylem Haklarını Kapsar mı?”, Çalışma ve Toplum, 2008/3, 137-169.
- ILO (2001) “The Construction Industry in The Twenty-First Century: Its Image, Employment Prospect and Skill Requirements”,
<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb283/pdf/tmcitr.pdf> (12.09. 2013).
- İçduygu A., Sirkeci İ. ve Aydınğün İ., (1998) “Türkiye’de İçgöç ve İçgöçün İşçi Hareketlerine Etkisi”, İçduygu A., Sirkeci İ., Aydınğün İ. (drl.) Türkiye’de İç Göç ve İç Göçün İşçi Hareketlerine Etkisi içinde, İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 207-240.

- Jason, A. (2007) “Informal Construction Workers in Dar Es Salam”. ILO. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_160790.pdf (25.11. 2013).
- Kapar R. (2007) “Enformel Ekonomide Çalışanların Örgütlenmesi ve Sendikalar”, Çalışma ve Toplum, 2007/1, 83-117.
- Kıray M. (1982) “Gecekondu: Az Gelişmiş Ülkelerde Hızla Toprakdan Kopma ve Kentle Bütünleşememe” Toplum Bilim Yazıları içinde, Gazi Üniversitesi Yayınları, Ankara, 339-352
- Koç Y. (1992) Türkiye İşçi Sınıfı Tarihinden Yapraklar, İstanbul: Ataol Yayıncılık.
- Koçak H. (2013b) “İnşaat İşkolunda Sendikal Yapı, Direniş Biçimleri ve Yeni Örgütlenme Arayışları”, Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, 48, 3-11.
- Koçak H. (2013a) “İnşaat İşkolunda İstihdamın Yapısı ve Emek Rejiminin Özellikleri”, Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, 47, 13-23.
- Makal A. (2007) Ameleden İşçiye, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Manu, P., Ankrah N., Proverbs D., Suresh S., (2013) “Mitigating The Health and Safety Influence of Subcontracting in Construction: The Approach of Main Contractors”, International Journal of Project Management, 31, 1017-1026.
- Radikal Gazetesi (10 Mayıs 2013), “Yargıtay: ev işçileri dernek kursun” http://www.radikal.com.tr/turkiye/yargitay_ev_iscileri_dernek_kursun-1132860 (02. 01. 2013).
- Sözen Z. ve Küçük M.A. (1999) “Secondary Subcontracting in The Turkish Construction Industry”, Construction Management and Economics, 17(2), 215-220.
- Sülker K. (2004) Türkiye Sendikacılık Tarihi, İstanbul: Tüstav Yayınları.
- Thompson E.P. (2004) İngiltere’de İşçi Sınıfının Oluşumu (çev. U. Kocabaşoğlu) İstanbul: Birikim Yayınları.
- Touranie A. (2012) Modernliğin Eleştirisi (çev. H. Uğur Tanrıöver) İstanbul: Yapı kredi yayınları.
- Özüğürlü A. (2013) “İnşaat İşçisi Olmak: Remzi Ethem İle Söyleşi”, Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi 47, 24-30.
- Özveri M. (2008) “ Ne Kadar “Az Hukuk” – O Kadar “Çok Hak” ”, F. Sazak (der.) Sendikal Kriz Yaklaşımları içinde, Ankara: Epos Yayınları.
- Özveri M. (2008) “Alt işveren: İş Hukukunun Altının Oyulması”, Tes- İş Dergisi, Mayıs, 109-114.
- Üsdiken B., Sözen Z., Enbiyaoğlu H. (1989) Örgütlerin Sınırları: İnşaat Firmalarında Alt Yüklenici Kullanımı, Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Araştırma Raporu, SBE/AD 89-02, İstanbul.
- Yıldırım K. (2013) Osmanlı’da İşçiler (1870-1922), İstanbul: İletişim Yayınları.