



İŞÇİ ÖRGÜTLENMELERİNDE BİR DENEYİM: İNŞAAT İŞÇİLERİ DERNEĞİ

Yrd. Doç. Dr. Sidar ÇINAR
Mardin Artuklu Üniversitesi, İİB Fakültesi

Giriş

İnşaat sektöründe sürekli istihdam azaltılarak geçici istihdamın taşeronlaşma vasıtasıyla hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde yaygınlaştığı bilinmektedir. Pek çok ülkede genel bir eğilim olarak doğrudan istihdam edilen işgücü düşerken taşeronlar ve aracılar vasıtasıyla geçici ve/veya günlük olarak istihdam edilen işçilerin sayıları artmıştır (1). İnşaat sanayinde doğrudan istihdam ilişkisinden çok dolaylı istihdamın hakim olduğu bir işgücü piyasasından bahsedilebilir. Dolaylı istihdamın oluşması bir bütün olarak inşaat işinin, her biri ayrı bir taşeronla verilen, birbirinden farklı ustalık alanlarından oluşmasından kaynaklanmaktadır. Farklı ustalıklar gerektiren her bir iş ayrı bir taşeron ilişkisinin konusu olmaktadır.

İşin parçalanarak taşeronla devredilmesi çok katmanlı bir çalışma ilişkileri düzenini oluştururken bu çok katmanlılığı daha da karmaşık hale getiren taşeronun başka bir taşeronla işi devretmesidir. Böylece çok sayıda taşeronun yer aldığı uzun bir zincir oluşmaktadır. Taşeron zincirlerinin uzayıp gitmesi ihale yöntemiyle sözleşme çerçevesinde bir inşaat işini devralan ilk taşeron şirketin işi parçalarına ayırarak birden fazla taşeron şirkete dağıtması ile başlar. Dolayısıyla başlangıçta bir bütün olarak alınan iş sonradan dağılmaktadır. Müteahhide bağlı olarak çalışan çeşitli seviyelerde vasa sahip işçilerden oluşan işyeri her bir işin ayrı taşeronla verilmesinden sonra aynı inşaat, işvereni, işçisi, yaptığı işi farklılaşan birden fazla işyerine ayrılmıştır. İşyerinin bu şekilde dağılması çalışma ilişkilerinin de belirsizleşmesine neden olmuştur. Bu belirsizlik işçinin çalıştığı işyerinin hatta yaşadığı kentin değiştiği geçici istihdamla birlikte düşünüldüğünde parçalanmış bir işyerinde işverenin taşeron mu yoksa müteahhit mi olduğuna dair

belirsizliğin sürdüğü bir çalışma ilişkileri biçimi ortaya çıkmıştır.

Çalışma ilişkilerinin içerdiği belirsizliğin sağlanabilmesi bu ilişkideki güç dengesizliğine işaret etmektedir. Asıl işverenle ilk sıradaki taşeron arasında ve bu taşeronla daha alttaki taşeronlar arasında işin şartlarını, teslim zamanını belirleyen sözleşmeler bulunmaktadır. Ancak ana firmanın taşeronlar karşısında belirgin bir şekilde daha güçlü olmasından ve işi alabilecek çok sayıda taşeron firmanın bulunmasından dolayı sözleşmenin koşullarının oluşmasında ana firma neredeyse tek başına belirleyici olmaktadır. Ana firmanın taşeronlar karşısında güçlü olması üretimin tüm sorumlulukları ve riskleri ile birlikte taşeronla devredilmesi anlamına gelmektedir. Ana firma ile taşeronlar, taşeronlarla daha alttaki taşeronlar arasında iş sözleşmesine rastlamak mümkünken taşeronlarla işçiler arasında yazılı sözleşmeye rastlamak neredeyse imkansızdır. Yani çalışma ilişkileri zincirinin taşerondan işçiye doğru olan kısmı aynı zamanda bu ilişkilerde enformelleşmenin de başladığı yerdir. Dolayısıyla ana firma, inşaat gibi sürekli iş alabilme ve iş kazası gibi risklerin yüksek olduğu bir sektörde bu riskleri taşeronlar ve işçilere doğru aktarmaktadır.

Bu çalışmada inşaat sanayinde burada bahsedilen hiyerarşik dolaylı istihdam ilişkileri merkeze alınarak sendikal örgütlenmenin durumu ve alternatif örgütlenme çabaları konu edilecektir. Çalışmada herhangi bir şekilde örgütlü olamayan inşaat işçilerinin sendikalar ve alternatif örgütlenmeler üzerine fikirleri, sendikaların örgütlenememe sorunları, işçi derneğinin örgütlenme çabalarını içeren örgütlenme alanının küçük bir aralıktan izlenmesiyle edinilen fikirler aktarılmaya çalışılmaktadır.



Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmanın ana eksenini inşaat işçilerinin derneklerinin neden bir örgütlenme biçimi olarak ortaya çıktığı, işçilerin sendikayı ve derneği nasıl tanımladıkları ve örgütlenme ile ilgili deneyimleri ve düşünceleri oluşturmaktadır. Diğer taraftan inşaat işkolundaki sendikaların yaşadıkları örgütlenme sorunları da ele alınacaktır. Daha bütünlüklü bir görüntü yakalayabilmek için örgütlenme ile ilgili birbirlerinden farklı deneyimleri olan inşaat sektöründe örgütlü İnşaat İşçileri Derneği, Yol-İş (Türkiye Yol Yapı İnşaat İşçileri Sendikası) ve inşaat işçileri ile görüşülmüştür. Mülakatları hala devam eden bu araştırmaya dair ilk sonuçlar bu yazıda sunulmaktadır.

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 yöntem daha işlevsel olacaktır. 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.

Araştırmanın örneklemini birden fazla kenti kapsamaktadır. İstanbul, Mardin, Mersin, Gaziantep'te gerçekleştirilen alan çalışmasında Mersin ve Gaziantep özellikle önemlidir. 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 çalışan taşeron ve herhangi bir şekilde örgütlü olmayan inşaat işçilerinden oluşan 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.

Bir Örgütlenme Biçimi Olarak Dernekler veya Neden Sendika Değil?

Sendika dışı örgütlenmenin bir parçası olarak dernekler aslında işçilerin eski örgütlenme biçimlerinden birisi olmasına rağmen son yıllarda özellikle taşeron işçilerinin örgütlenmesiyle birlikte yeniden gündeme gelmiştir. Sendika dışı örgütlenmenin tekrar yükselişe geçmesinde kitlesel üretim dönemlerinin sendikal yapılanmaların günümüzün işgücü piyasasına uyum sağlayamaması önemli bir etkidir. Dernekler klasik sendikal yapının dışında kalan işçiler için, sendikaların önünde duvar gibi örülen yasal sınırlandırmaları aşarak örgütlenmenin yöntemi haline gelmiştir.

Sendikaların örgütlenme alanlarının içinde kalan işçi o kadar katı bir şekilde tanımlanmıştı ki genel olarak “enformel istihdamın yeni ve eski tüm biçimlerinin işyeri, yerel, bölgesel, ulusal ve uluslararası ölçeklerde sendikal harekete ve çalışanların sosyo ekonomik kazanmalarına meydan okuduğu” (2) düşünülmüştü. Bu bakış açısıyla inşaat işçileri tipik olmayanların özelliklerinin çoğunu taşıdıkları için örgütlenmesi zor taşeron işçiler kategorisine dâhil edilmişlerdi. Oysa yakın bir geçmişten itibaren inşaat işçileri de dernek olarak örgütlenmeye başlamışlardır. İnşaat işçileri derneğinin kurucuları bir işçi örgütlenmesinde olduğu gibi dayanışma ve birlikte mücadele amaçlarını ifade etmektedirler. Taşeron işçiler olarak ezber bir kalıp olan “çalışanların kazanılmış haklarına karşı bir tehdit” değil, aksine inşaat işçilerinin kendi koşullarını değiştirmek için hak arama mücadelesine katılanların bir başka örneğini oluşturmaktadırlar.

İnşaat İşçileri Derneği için klasik sendikal örgütlenmenin toplu sözleşmeye odaklanan yöntemleri işlevsizken fiili mücadele daha etkili bir yöntemdir. Fiili mücadele, herhangi bir işyerinde birden ortaya çıkan sorunlar karşısında dayanışmayı ve mücadeleyi örgütlemeye dayanır. Fiili mücadeleyi inşaat sanayinde gerekli kılan en önemli konulardan birisi bu işkolunda çok yaygın olarak karşılaşılan işçi ücretlerinin ödenmemesi sorunudur. Dernekle ücretlerini alamadıkları ve kendilerini çaresiz hissettikleri bir zamanda tanışan işçiler için örgütlenme somut bir anlam kazanmaktadır. Kolektif olarak hareket etmenin işveren karşısında güçlenme anlamına geldiğini açık bir şekilde gösteren ücret alma mücadelesi, dernek örgütlenmesinin dayandığı temeli oluşturmaktadır.



Derneklerin işverenlere karşı kullandıkları araçlar hukuki yollara başvurma, şantiye önünde basın açıklaması yapmak ve sonuç alınıncaya kadar buradan ayrılmamak da dahil olmak üzere işvereni müzakereye zorlamayan yöntemlerden oluşmaktadır. Şirketin veya şantiyelerinin önünde işçilerin eylem yapmaları, özellikle de bunun medyada yer bulması, şirketin ödeme gücünü 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.

Ancak asıl önemli olan fiili mücadele içinde dayanışmayı oluştururken işçilerin günlük yaşamlarında adı ne olursa olsun işçi örgütlenmesinin somut bir şekilde oluşmasıdır. Örgütsüz işçilerin 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 alabilmeleridir. İşveren karşısında güçlü olma, örgütlülüğün anlamını işçiler için daha açık bir şekilde ortaya konulmasını sağlamaktadır.

Ancak örgütlenmenin günlük meseleler etrafından kurulması alternatif örgütlenme biçimlerinin gelip geçiciymiş gibi algılanmasına neden olabilir. Örgütlenmenin kısa süreli olarak kullanılan bir araç olmasından çok hak mücadelesini geleceğe bağlayabilmesi özellikle işçilerin bu örgütlere duyacağı bağlılığı belirleyebilir. İnşaat İşçileri Derneği'nin hazırladığı ve işçilerin imzasına açılan bir metinde somutlaşan ve ortaklaşılacak talepler, devlet ve işverene iletilebilmektedir. Aynı zamanda da mücadelenin gelecek hedefleri "geçici" sınıfa karşı bir mücadeleyi yansıtmaktadır.

Taleplerin ortaklaşması, işçiler arasında çıkar birliğinin görülmesini sağlayarak, kime/neye karşı mücadele edileceğine dair bilincin işçiler arasında yayılmasında önemlidir. İnşaat sanayi işçilerinin kendi aralarındaki rekabetin yoğun olduğu bir

alandır. Taşeronlar, inşaat işçileri arasında işsizlik üzerinden rekabet yaratarak işçi ücretlerinin düşmesini sağladıkları gibi işçilerin kendilerine bağlılığını/mecburiyetini artırmaktadırlar. İşçiler arasındaki bu rekabetin diğer bir etkisi işçilerin kendi aralarındaki ilişkilerini zayıflatıp birbirlerine düşman kamplara ayırabilmesi ve çıkar ortaklığını gölgeleyebilmesidir. 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. Bu ayrışmaların özellikle Kürt işçileri hedef alan linç girişimlerine dönüştüğü olmuştur. İnşaat işçilerin çalışma yaşamlarının zor ve riskli olmasına bir de etnik gerilimlerin yükü eklenmektedir(3). İnşaat işçilerinin örgütlenmesinin güçlenmesi bu grupların birbirleri ile rekabet etmelerinin sonucu olarak ücretlerinin düşmesini ve "işçiler" olarak çıkarların ortaklaşmasını sağlayabilecektir. Çünkü ancak örgütlenmenin genişleyerek devam etmesi halinde benzer deneyimler ve işveren karşısındaki konumlarının ortaklığı onları birleştiren bir etki yaratabilecektir.

İşçilerin alternatif örgütlenmelerinin yeniden yaratılması uzun bir süredir devam eden sendikal krizle birlikte ele alınabilir. Sendikal krize odaklanan çok sayıda çalışmada da bu işçilerin her geçen gün sayılarının artması krizin sebeplerinden birisi olarak görülmüştür. Kendi kurallarını ve çalışma ilişkileri biçimini devletin kontrol mekanizmasının ve yasaların dışında üreten kayıtdışı çalışan işçiler Türkiye'de esnek üretim rejiminden önce de vardılar. Sadece üretim ilişkilerinin gayet yalın, 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.

İNŞAAT sanayinde geçici ve dolaylı istihdamın bu istihdam biçimlerinin diğer sektörlerde yaygınlaşmasından çok önce de norm olması inşaat sanayisini taşeronlaşmaya açılan sağlık gibi diğer alanlara göre özgün kılmaktadır. Bu işkolundaki sendikaların, daimi statüde çalışan işçilere yönelik



örgütlenme yöntemlerinin inşaat işçilerinin çalışma ilişkilerine ve koşullarına uyum sağlamaması veya yeni yöntemler geliştirememeleri bu alanın başka örgütlenme şekillerine açılmasını sağlamıştır. Bir taraftan işçinin çalıştığı işyerinin hatta yaşadığı kentin sürekli değiştiği, işverenin taşeron mu yoksa müteahhit mi olduğuna dair belirsizliğin işçiler için sürdürdüğü çalışma düzeni içinde işçilerin aniden ortaya çıkan sorunlarına çözüm aramak gibi örgütlenme ihtiyacı söz konusudur. Sendikalar bu durumda işlevsel olamamaktadırlar çünkü örgütlenmeye çalışsalar bile inşaat bitip işçiler başka yerlere dağıldığında onların yöntemleri bu dağılmaya uyum sağlayamamaktadır. Sendikaların sıkıştıkları bu yerden çıkmaları 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”(4).

Sendikal örgütlenme ile işçi sınıfı arasındaki bu zemin kayması eylem yöntemlerinde görülebilmektedir. Sendikaların gerçekleştirdikleri eylemler bu örgütler için ayırt edici olan toplu iş sözleşmesi ve grevin dışında etkileme gücü daha az ve üzerinde kuruldukları sınıf çatışmasını yansıtmaktan uzaklaşmaktadır. İşçilerin dernekler halinde örgütlenmelerinin yeniden yoğunlaştığı 2000’li yıllar aynı zamanda “işçilerin greve katılma eğiliminin neredeyse durma noktasına geldiği zamandır”(5). Eylemlerinin biçimleri, amaçları, katılım yoğunluğu ve mekanları da buna bağlı olarak değişmektedir. Derneklerin örgütledikleri eylemler ile sendikaların gerçekleştirdikleri arasında belirleyici farklar bulunmamaktadır. Grevlerin sayısı ve etkisi hızla azalırken, örneğin basın açıklaması yapmak son dönemlerde hem derneklerin hem de sendikaların sık başvurduğu yöntem olmuştur. Farkın kapanması iki farklı örgütlenmenin sendika aleyhine birbirlerine benzemelerinin yanında son dönemlerdeki eylemlerin işçilerin ücretlerinin ödenmemesi gibi doğrudan belirli sorunlara odaklanırken, geçmişin geniş katımlı, siyasi anlamlar içeren, sınıfsal mesajlar veren işçi eylemlerinden oldukça farklıdır.

Sendikaların yöntemlerini etkisiz kılan değişim, işçilerin kolektif mücadelesinin gücünü azaltarak taşeronlaşmanın etkilerini derinleştirmektedir. 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. 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 temel bir gerçektir(6). Türkiye’de böyle bir zeminin olması teoride çok önemli farklar da olsa pratikte işçi dernekleri ile sendikalar arasındaki farkın dernekler lehine hızla kapanacağını gösterir.

Örgütlenme anlayışındaki değişimin bir başka önemli etkisi veya değişimin izlenebileceği bir başka önemli güzergah siyasetle işçi örgütlenmesi arasındaki ilişkinin farklılaştırmasıdır. Çoğu işçinin bakış açısıyla sendikanın içerdiği siyasi anlamı dernek içermemektedir. İşçiler için bu olumlu bir çağrıdır. 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 çağrısını 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.

Ancak sendika açısından çalışma ilişkilerinin spesifik alanlarına odaklanmak siyasetin uzağında tanımlandığı için sorunsuz olarak görülebilse de buradan başka bir çekince ortaya çıkmaktadır. Bu



çekince sendikanın sınıfsal ilişkilerdeki anlamından kaynaklanır. Yeni durumda 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 yoksun olduğu gibi içerdiği anlamlar da farklıdır. İşçilerin işten atılma, bir daha aynı taşeronla çalışmama gibi korkularının dernek halinde örgütlenmeyi beslediği düşünüldüğünde bu şekilde örgütlenmenin bir nedeninin sendikanın içerdiği çıkar çatışması anlamını bertaraf etmek için olduğu söylenebilir. Bu yüzden dernek ve sendikanın kullandığı yöntemler bakımından birbirlerinden farklı örgütlenme şekilleri olmasının yanında sendikanın başka hiçbir örgütlenme şeklinin içermediği sınıfsal anlama sahip olması en önemli özgünlüğünü oluşturmaktadır. Alternatif örgütlenmeler siyasi, yasal atmosferin, toplumsal tahayyülün dışında örgütlenmek için kendilerine daha geniş bir zemin açarken diğer taraftan sınıfsal mücadeleyi çalışma ilişkilerinin spesifik alanlarına doğru daha fazla kabuğuna çekmekte olduklarına dair bir izlenim vermektedirler.

Alternatif örgütlenmelerin işçiler için işlevsel olmasının başka bir nedeni, işçilerin sendikanın sınıfsal anlamına atfen, derneklerin işveren tarafından kabul edilebilir olduğunu düşünmeleridir. Bu durum, inşaat sanayinde çalışma ilişkilerinin içereceği despotizmi anlamının en fazla mümkün olduğu konulardan birisinin işçilerin örgütlenmelerine bakış açıları olduğunu göstermektedir. İşveren tek başına karar verme gücüne sahip olduğundan sendikaya üye olma ile işsiz kalma arasındaki pozitif etkileşimin açık olması işçileri sendikalarından uzaklaştırmaktadır.

Ancak başka bir açıdan bakıldığında geçici olarak çalışma aynı işyerinde uzun bir süre çalışmak gibi bir amacı desteklemediği için işverenin tepkisi ile bağlantılı örgütlenme sorunlarını ortadan kaldırılabılır. Böylece istihdamın sürekli olmaması işverenlerin, işçinin örgütlenme kararı üzerindeki etkisini de kırma potansiyeline sahiptir. İşçi, her halükarda iş ilişkisinin kısa sürede biteceğini bildiği işverene sendikaya üyelik konusunda daha az itaat edebilir. Ancak diğer taraftan sendika bunun tam

aksi yerde durmaktadır. Sendikaya göre hala işverenlerin, örgütlenme olması halinde, işçiyi işten çıkarabilme ihtimali vardır. Bu konuda sendika yasal zeminin uygun olmamasını işçilerin işten atılmaktan korktukları için sendikaya üye olmamalarına sebep olarak görüyorken dernek görüşmesinde yasal çerçevenin örgütlenme üzerindeki etkisi hiç söz konusu olmamıştır. Bu durumda sendikaların örgütlenmeleri üzerinde katı bir çerçeve koyan yasal düzenlemeler dernek halinde örgütlenme ile esnetilmektedir.

Diğer taraftan geçici istihdam, inşaatta çalışma ilişkilerine içkin hale gelen despotik tutumlarla birleşince işçi-taşeron-işveren ilişkilerinde ortaya çıkacak anlaşmazlıkları keskinleştirmektedir. 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. Dolayısıyla böyle bir ilişkide güç ilişkileri şiddet atmosferinde 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. Güç ilişkilerinin hakimiyeti üretim sürecinde despotik emek denetim yöntemlerinin ne kadar etkin işlediğini göstermektedir.

Güçlü olanın kazandığı böyle bir çalışma ilişkisinde taşeronların, işçilerin sendikalaşması ile ilgili fikirleri işçinin sendika gibi bir örgütlenmeye katılacak kadar “gelişmemiş” olduğu yönündedir. İşçi bu tür yolları denemek yerine sorunlarına daha doğrudan çözüm arar. 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.



Sonuç

Bu çalışmada bir taraftan sendikaların neden inşaat sanayinde varlık gösteremedikleri veya alternatif örgütlenmeler tartışılırken diğer taraftan araştırma sırasında sendikaların adını ilk defa duyan bir işçi ile karşılaşmıştır. İşçilerin bazıları sendikaların 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. Dernek gibi alternatif bir örgütlenme, içerden bir bakışla sendikalaşmanın bu nedenlerini bir miktar aşmaktadır.

Ancak diğer taraftan bir emek örgütü olabilecek bütünlüklü bir bakış açısına sahip oldukları söylenememektedir. Fiili mücadele örgütlenmenin yeni geliştiği zamanlarda dayanışmanın hissedilmesinde 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. Siyasi hareketliliği giderek azalan işçi örgütlenmeleri de çalışma ilişkilerinin kuytularda daha fazla kaybolmaktadır.

Siyasetle kurulan veya kurulamayan ilişkiye başka bir açıdan bakıldığında kaotik bir hale gelen çalışma ilişkilerinde işçilerin akraba, hemşeri veya etnik kimlikleri üzerinden gruplaşması, ücret rekabetlerinin hemşeri veya etnik kavgalar karşılaşmalar haline gelmesi veya etnik karşılaşmaların şiddetinin çalışma ilişkilerine yansması görüntünün odak noktasını sınıf siyasetinden etnik siyasete kaymasına neden olmaktadır ya da etnisitenin siyasetin eksenlerinden birisi olması sınıfı arka sıralara doğru itmektir.

Oysa bilindiği gibi siyasetten uzaklaşma doğru çalışma ilişkilerini etkileyen kararların alınması aşamasında da etkisizleşme anlamına gelmektedir. Ancak bu, sadece devletin karar süreçlerine katılmama/katılamama 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 Derneği'nin 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 en azından Mersin'de 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.

Kaynaklar

1. ILO, The Construction Industry in The Twenty-First Century: Its Image, Employment Prospect and Skill Requirements, Geneva, 2001. s: 17-19
2. Kapar R. “Enformel Ekonomide Çalışanların Örgütlenmesi ve Sendikalar” Çalışma ve Toplum 2007;12(1):83-117.
3. Koçak H. “İnşaat İşkolunda İstihdamın Yapısı ve Emek Rejiminin Özellikleri”, Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi 2013;47: 13-23.
4. Beşeli M. “Sendikal Örgütlenme ve Sorunlar”, Sosyal Haklar Sempozyumu IV, 2012. s:99-106.
5. Çelik A, “Türkiye’de 2000’li Yıllarda Grevler ve Grev Dışı Eylemler: Çalışma Hayatında “Pax Romana” mı?” Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu IV, 2012. s:107-129.
6. Gülmez M. (2008), “Sendika Hakkı, Toplu Sözleşme ve Grevi İçeren Toplu Eylem Haklarını Kapsar mı?” Çalışma ve Toplum 2008;18(3):137-169.●