

PETROL-İŞ

Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası

Altunizade mah. Kuşbakışı cad. No. 25 Üsküdar-İSTANBUL

Tel: (0216) 474 98 70 (10 hat) Faks: (0216) 474 98 67 – 474 92 38

web: www.petrol-is.org.tr e-posta: merkez@petrol-is.org.tr

ARAŞTIRMA....ARAŞTIRMA....ARAŞTIRMA.....ARAŞTIRMA....

01.06.2006

BOĞAZİÇİ ÜNİVERSİTESİ'NİN YAPTIRDIĞI 1242 İŞÇİYİ KAPSAYAN ARAŞTIRMA:

İşçilerin sendikalı olmamalarında en önemli neden, işten atılma korkusu ve işsizlik

Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Forumu Araştırma Projeleri Fonu tarafından desteklenen ve Prof. Ayşe Buğra, Prof. Fikret Adaman ile Prof. Ahmet İnsel'in yönetiminde gerçekleştirilen araştırmaya göre, işçilerin sendikalara üye olmaktan kaçınmalarının en önemli nedeni, işini kaybetme korkusu ve işsizlik. Petrol-İş Dergisi'nde yayımlanan araştırmaya göre, örgütlenmenin önünün açılabilmesi için yasal mevzuattan kaynaklanan engellerin kaldırılması ve sendikaların da yeni politika ve stratejilere yönelmeleri gerekiyor.

"İşsizlik ve işini kaybetme korkusu işçileri sendikal hareketten uzaklaştırmakta, yasal çerçevenin niteliği ve işverenlerin tavırları işçilerin sendikaya üye olurlarsa işlerini kaybedeceklerine dair korkularını doğrular nitelikte görünmekte, sendikalar, hem yasal mevzuattan, hem hakim ideolojinin niteliğinden kaynaklanan sorunlar karşısında köşeye sıkışmakta, kendi varlıklarını koruma kaygıları içinde işçi kesiminin tamamına yönelik anlamlı politika ve stratejiler geliştirememektedirler."

Bu satırlar, Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Forumu Araştırma Projeleri Fonu tarafından desteklenen ve Prof. Ayşe Buğra, Prof. Fikret Adaman ile Prof. Ahmet İnsel'in yönetiminde, Frekans Araştırma Şirketi'nin yürüttüğü bir anket çalışması olan "Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler ve Türkiye'de Sendikaların Değişen Rolü" adlı araştırmadan.

Bu araştırmaya göre, işçilerin sendikalara üye olmaktan kaçınmalarının en önemli nedeni, işini kaybetme korkusu ve işsizlik. 600 sendikalı, 300 sendikasız sigortalı, 300 de sigortasız kayıt dışı sektör işçisi ve sendika yöneticileri de dahil toplam 1242 kişiyle yapılan anket çalışması, çalışma hayatındaki yeni gelişmeleri ve Türkiye'de sendikaların değişen rolünü ortaya koyuyor.

İşte, önümüzdeki dönemde B.Ü Sosyal Politika Forumu Araştırma Projeleri Fonu tarafından yayımlanacak olan ve bu sayımızda ancak özetini verebildiğimiz oldukça geniş kapsamlı bu araştırmanın ortaya koyduğu gerçekler:

"İkinci Dünya Savaşı'nı izleyen yıllar, sendikaların, gelişmiş Batı ülkelerinde refah devleti kurumları çerçevesinde, Türkiye gibi geç sanayileşen ülkelerde ise, ulusal kalkınmacılık yaklaşımının içinde, önemli bir rol oynadıkları ve toplumsal konumlarını güçlendirdikleri bir dönemdi. Bu dönem, 1970'lerden itibaren çalışma hayatını ciddi biçimde etkileyen bir dizi gelişmeyle birlikte sona erdi. Sendikalar, pek çok ülkede olduğu gibi Türkiye'de de, hem üye kayıplarıyla karşılaştılar hem de üyelerinin çıkarlarını korumakta güçlük çekmeye başladılar. Sendikal hareketin bu sorunları genellikle ekonomik liberalizasyon, neoliberal küreselleşme ve esnek üretim gibi olgulara bağlı olarak açıklandı. Açıklamanın yanlış olduğu söylenemez, ama gelecekle ilgili tahminlerde bulunmak, öneri ve önlemler geliştirmek açısından yeterli olduğunu söylemek de mümkün değil. Bu tür bir açıklama çabası, sendikaların çalışma hayatının bütünü içindeki konumlarının, topluma özgü koşulları dikkate alan bir yaklaşımlenmesini gerektirir. Bizim araştırmamızın amacı da, bu gereklilik

doğrultusunda tanımlandı. Bu amaca yönelik olarak, Türkiye'de sendikal hareketin karşısındaki farklı nitelikteki sorunlarını ve sendikaların bu sorunlarla nasıl başetmeye çalıştıklarını ortaya koymaya çalıştık. Sendikal hareketin karşı karşıya olduğu sorunların bir kısmı yapısal nitelikli. Emek ve mal piyasalarının durumuyla işyerinde üretimin örgütleniş biçiminden kaynaklanan sorunlar bu bağlamda değerlendirilebilir. Ama bunun yanı sıra, örgütlü işçi hareketini biçimlendiren yasal mevzuatın ve bu mevzuatın içinde yer aldığı siyasi ve ideolojik ortamın da, sendikaların toplumsal konumunu etkileyeceği açık. Buna bağlı olarak, sendikal stratejilerin de aynı ortamda oluştuklarını ve bu ortamdan etkilendiklerini dikkate almak durumundayız.

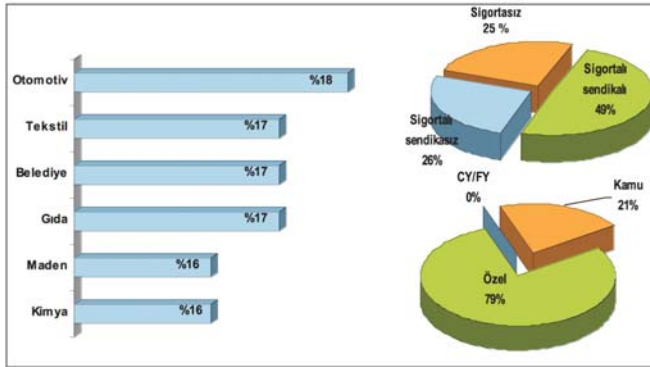
Araştırma 6 sektörü kapsıyor

Araştırma, altı sektörde odaklandı. Sektör seçiminin gerisinde, Türkiye'de son 20-25 yılın gelişmelerini iyi yansıtan sektörlerle bakma kaygısı bulunuyordu. Bu bağlamda, 1980 sonrasında önemli bir gelişme gösteren tekstil ve hazır giyim, otomotiv ve kimya sektörlerine baktık. Tekstil ve hazır giyim sektöründe, üretim, istihdam ve ihracat artışları, esnekleşmeyle birlikte yeraldı. Dolayısıyla, taşeronlaşma ve eve iş verme olguları önem kazandı. Otomotivde esnekleşme, sektörün merkezindeki iş gücünü daha az etkiledi, daha çok yan sanayide görüldü. Yabancı sermaye yatırımlarının ve teknolojik değişimin önemli olduğu kimya sektöründe ise, işin niteliği, denetimsiz emek süreçlerine daha zor olanak tanıdığı için, taşeronlaşmanın önemine karşın, esnekleşme tekstildeki kadar kontrolsüz cereyan etmemiş gibi görünüyordu. Bunların dışında, istihdam ve ihracat payında belirli bir düşüş gözlemlenen gıda sektörünü araştırma kapsamına aldık. Maden sektörünün, özelleştirmeden en çok etkilenen sektörlerden biri olarak dönemin başka bir eğilimini iyi yansıttığını düşündük. Belediye hizmetleri ise, taşeronlaşmanın hem sendikalaşmayı hem de çalışma koşullarıyla ücretleri olumsuz bir biçimde etkilediği bir sektör olarak seçildi.

Araştırmada, çalışma hayatıyla ilgili istatistiksel verilerin dışında, üç çeşit ampirik araştırma yöntemi bir arada kullanıldı: Sendika yetkilileriyle yapılan yüzyüze görüşmeler, sözünü ettiğimiz üç işçi grubu mensuplarının birlikte katıldıkları 8-12 kişilik grup toplantıları ve aşağı yukarı 600 sendikalı, 300 sendikasız sigortalı, 300 de sigortasız kayıt dışı sektör işçisiyle yapılan ucu kapalı anket çalışması 1242 işçiyi kapsıyor. **(bkz. Tablo 3 ve Şekil 2).**

Sektör	Sigortalı Sendikalı	Sigortalı Sendikasız	Sigortasız	Toplam
Tekstil	% 48	% 27	% 25	% 100
Otomotiv	% 56	% 22	% 22	% 100
Kimya	% 47	% 27	% 26	% 100
Gıda	% 50	% 25	% 25	% 100
Maden	% 50	% 25	% 25	% 100
Belediye	% 49	% 28	% 23	% 100
Toplam	% 50	% 26	% 25	% 100

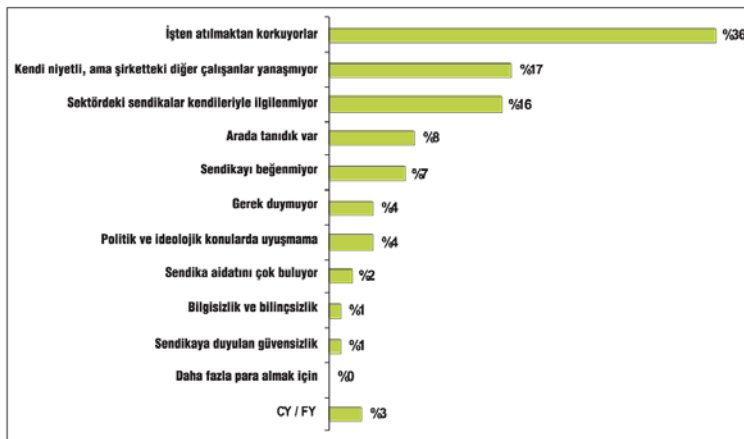
Tablo 3. Ankete katılan işçilerin sektörlere ve sigortalılık durumlarına göre dağılımı.



Şekil 2. Anket kapsamındaki işçilerin dağılımı.

Sendikal hareketin karşısındaki yapısal güç sorunları

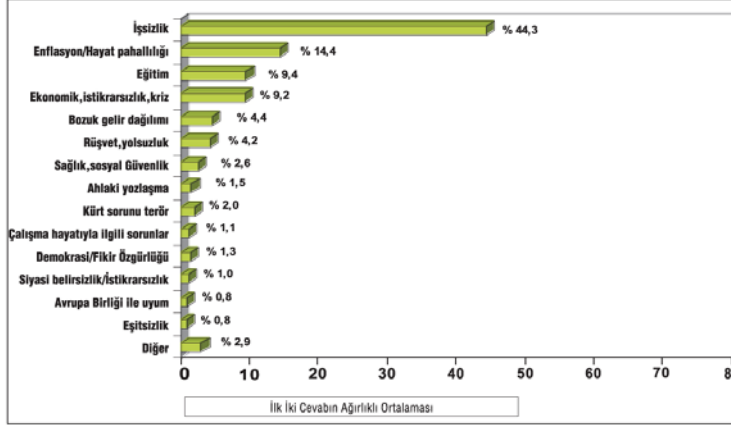
1980 sonrasında sendikal hareket sadece yoğun bir siyasi baskıyla karşılaşmadı. İşçi hareketinin gücünü sınırlayan yapısal unsurların en önemlilerinden biri, doğal olarak, işsizliğin ne derece önemli olduğudur. Yaptığımız görüşmelerde, işsizlik işçihareketinin önündeki en önemli engeller arasında vurgulandı. Sigortalı ama sendikasız işçilere yönelttiğimiz sorulardan birine verilen cevaplar, bu yaklaşımı doğrular nitelikte. “Sendikalı olmama nedeniniz nedir?” sorusuna verilen cevaplar arasında ilk sırayı, açık farkla, “işten atılma korkusu” alıyor (**bkz. Şekil 3**).



Şekil 3. Anket kapsamındaki sigortalı, ama sendikasız işçilerin sendikalı olmama nedenleri

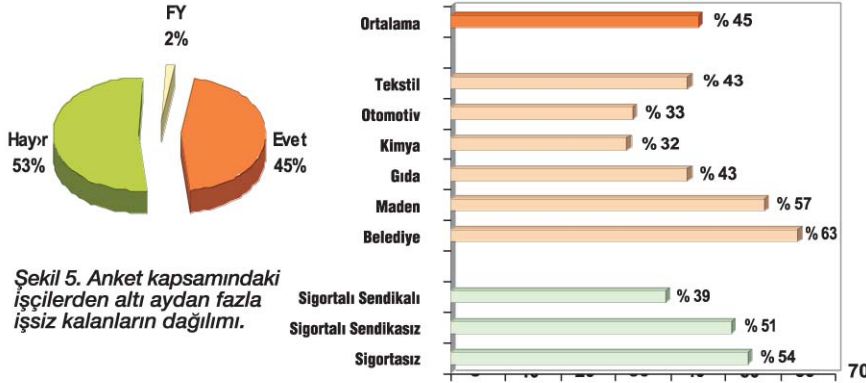
En büyük tehdit işsizlik

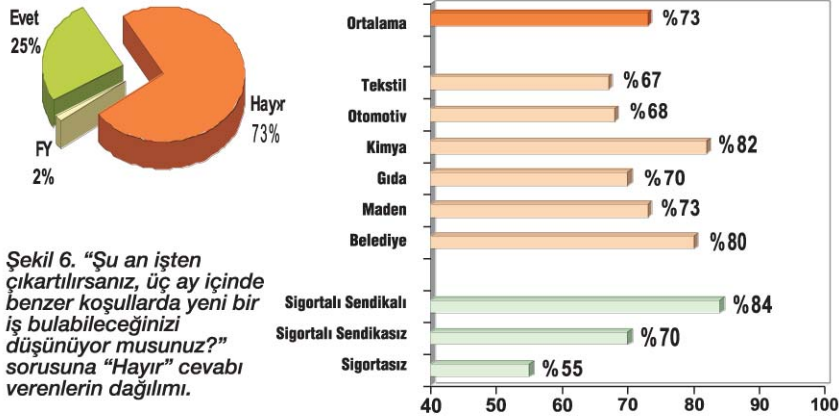
Bunun yanı sıra, hem anket sonuçları, hem de grup toplantıları, birbirlerini destekleyerek, çalışanların tamamı açısından en önemli tehdidin işsizlik olduğu sonucuna götürüyorlar. “Sizce şu an Türkiye’de çözülmesi gereken en önemli birinci ve ikinci sorun nedir?” sorusuna verilen cevapların (birinci cevabı 2 ile, ikinci cevabı da 1 ile çarpıp toplamı 3’e bölerek elde edilmiş olan) ağırlıklı ortalamasını Şekil 4’ten izlemek mümkündür. “İşsizlik yüzde 44,3 ile büyük bir farkla ilk sıraya oturmuş; bunu yüzde 14,3 ile “enflasyon/ hayat pahalılığı” izlemekte.



Şekil 4. Anket kapsamındaki işçilere göre Türkiye’de çözülmesi gereken en önemli sorun nedir?

Anket sonuçları, ayrıca, işçilerin yüzde 45’inin altı aydan fazla bir süre işsiz kaldıklarını (Şekil 5), şu anda işten çıkarılırsalar üç ay içinde benzer bir iş bulamayacaklarını düşünenlerin oranının ise yüzde 73’e ulaştığını gösteriyor (Şekil 6). Ayrıca, bu iki şekil sonuçlarının sendikal durum ve sektörel dağılım açısından kayda değer varyans farklılaşmasına işaret ettiğini belirtelim. Bekleneceği üzere, sendikalılar hem daha az oranda altı aydan fazla işsiz kalmış durumda, hem de bir işten çıkartılma durumunda daha fazla oranda yeni iş bulabileceklerine inanıyorlar.





Tarımdaki çözülme, atıl işgücünü ortaya çıkarıyor

Türkiye'de 1980-2004 arasında, çalışma yaşındaki nüfusun 23 milyon artmış, buna karşılık ancak 6 milyonun istihdam edilmiş olması, gerçekten ciddi bir istihdam sorununun varlığına işaret ediyor. Nitekim, Türkiye'deki yüzde 44 istihdam oranının dünyadaki en düşük oranlardan biri olduğu görülüyor. İstihdamın düzeyiyle ilgili tartışmalarda ortaya çıkan özellikle dikkat çekici bir nokta, büyümenin istihdam esnekliğiyle ilgili gözlemler. Türkiye'de, milli gelirdeki belirli oranda bir artışın, çok daha düşük oranda bir istihdam artışına yol açtığı gözlemleniyor. İstihdamın hâlâ çok önemli bir kısmını sağlayan tarım sektörü hızla çözülürken, sanayi ve hizmetlerde yaratılan işlerin tarımdan kopan nüfusa yeterli istihdam sağlamaması, sorunun temel nedeni olabilir. Ayrıca burada esas olarak, artışın, geçimlik aile işletmesi içindeki istihdam tarafından massedilmesinin yanında, kadınların emek piyasasına katılım oranındaki düşüş ve eğitim süresinin uzaması da ilave etmenler olarak karşımıza çıkıyor. Bu da sorunun, standart makroekonomik göstergelerin ötesinde, yapısal bir boyutu olduğuna işaret ediyor.

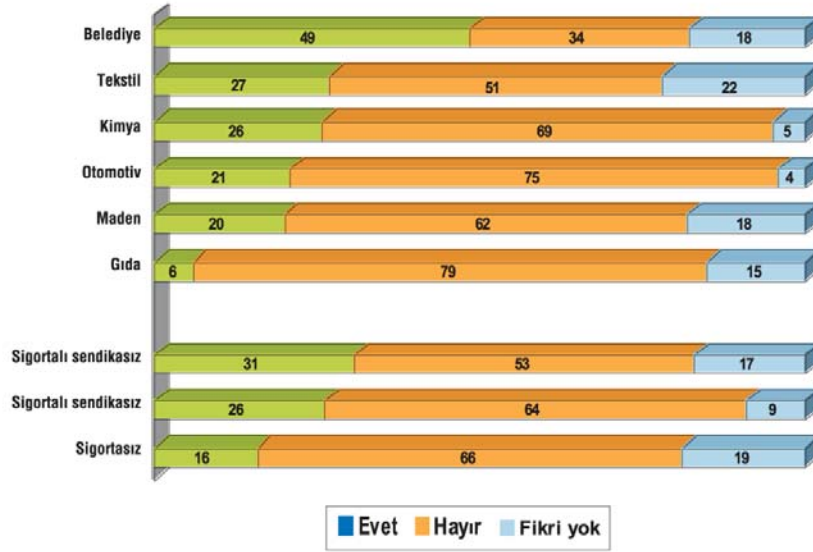
Zaten Türkiye'de istihdamın yapısı, işçi hareketinin gücünü sınırlayan önemli bir unsur olarak karşımıza çıkıyor. İstihdamda tarımın payı hâlâ yüzde 34, OECD ortalaması ise yüzde 6.1. Türkiye'ye yapısal olarak nispeten yakın ülkelerden Yunanistan ve Polonya'da ise, bu oran, sırasıyla, 13 ve 18. İstihdamın işteki duruma göre dağılımına baktığımızda da, gene, Türkiye'nin OECD ülkelerine ve Avrupa'ya göre farklılığı ortaya çıkıyor. Türkiye'de ücretli ve yevmiyeli kesim, çalışanların sadece yüzde 50'sini oluşturuyor. Ücretsiz aile işçilerinin toplam çalışanlara oranı ise neredeyse yüzde 20. Sendikal hareketin güçlü olduğu 1960'lar ve 1970'lerde, imalat sanayiindeki modern işletmelerin kolay örgütlenebilir çalışanlarıyla, diğer sektörler ve farklı tip işletmelerde farklı statülerle çalışan çoğunluk, birbirlerine pek karışmadan, yan yana yaşayıp giderken, bugün aradaki geçişliliğin arttığı ve ikinci kesimin birinci kesim için ciddi bir tehdit oluşturduğu görülüyor. Tarımdaki çözülmenin hızlanmasıyla, hem hacmi, hem de nitelikleri itibarıyla sanayi ve hizmetlerin absorbe edemediği bir atıl işgücünün ortaya çıkmış olması, bu yeni gelişmenin bir yönü.

Post-Fordist esnek üretim tarzı

Ayrıca, dışa kapalı bir ekonominin eksik rekabet ortamında korunabilen örgütlü veya kolay örgütlenebilir işçilerin alanının, rekabet gücünün önem kazandığı dışa açık bir ekonomide eski korunaklılığını kaybedeceği tahmin edilebilir. Fordist üretim yapısından Post-Fordist esnek üretim tarzına geçişin getirdiği, siparişe göre üretim, ölçek azalışı, taşeronlaşma, eve iş verme gibi unsurların da, çekirdek işgücünün korunmuş alanının sınırlarını zorlamaları beklenebilir.

Sendikaların üye sayısının azalmasında önemli rol oynayan bir unsur olarak taşeronlaşmayla ilgili bazı sonuçlara da değinebiliriz. Bu açıdan, anket kapsamındaki sendikali işçilerin yüzde 67'sinin, çalıştıkları işyerinin daha önce kendi bünyesinde yaptığı bazı işleri şu anda taşeron bir firmaya yaptırdığını söylemeleri ilginç. Daha da ilginç olan, bu oranın sigortalı fakat sendikası olmayan işçilerin durumunda yüzde 29'a, sigortasız, kayıt dışı işçilerin durumunda ise yüzde

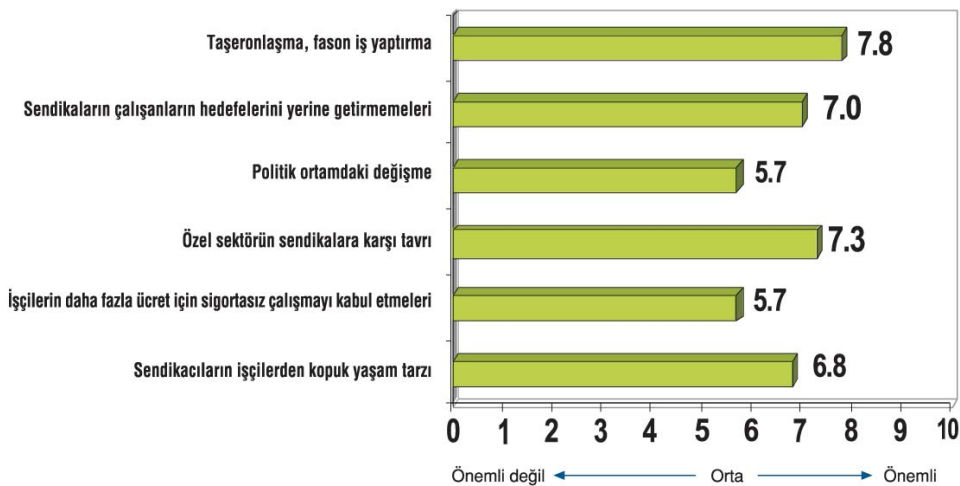
10'a kadar düşmesi. (bkz. Şekil 7).



Şekil 7. "İşyeriniz daha önce kendi bünyesinde yaptığı herhangi bir işi şu anda taşeron firmaya yaptırıyor mu?" sorusuna anket kapsamındaki işçilerin verdikleri cevapların yüzdesel dağılımı.

Taşeron iş verme konusunda sektörel farklılıkların olduğu (oranın kimya sektöründe yüzde 62 olmasına karşın gıda sektöründe yüzde 30'a inmesi) dikkate alınması gereken bir saptamadır. "Çalıştığınız işyeri bir başka kuruluşa taşeron olarak hizmet veriyor mu?" sorusuna verilen cevaplarda ise, olumlu yanıt oranlarının, daha düşük olmakla birlikte, tam tersine döndüğünü görüyoruz: sigortasız işçiler grubunda bu soruya evet yanıtı verenler yüzde 31, sendikası sigortalılarda yüzde 26, sendikalılarda ise yüzde 16.

Bundan, sendikalı işçilerin taşerona iş veren işyerlerinde çalıştıklarını ve bu işlerle ilgili üretimin önemlice bir kısmının kayıt dışı işçiler tarafından gerçekleştirildiği sonucunu çıkarabiliyoruz. Bu bulgu, anket kapsamındaki işçi kitlesinin sendikaların önem kaybetmesinin en önemli nedeni olarak taşeronlaşmayı görmeleriyle birleşince, bugün sendikalı işçilerin dünyasının "öteki"lerden gelen tehditlere kapalı olmadığı sonucuna götürebiliyor. (bkz. Şekil 9)



Şekil 9. Anket Kapsamındaki İşçilere Göre Sendikaların Önem Kaybetmesinin Nedenleri. (0-10 skalasındaki [0, Hiç Önemli Değil - 10, Çok önemli] cevapların ortalama değerleri.)

Yasal mevzuat karşısında sendikalar

Sendika yetkilileri, hem kendileriyle yaptığımız yüz yüze görüşmeler sırasında, hem de araştırma sonuçlarının tartışıldığı konferansta en çok mevzuattan kaynaklanan sorunlar üzerinde durdular. Gerçekten de, Türkiye’de sendikaların bir mevzuat labirentinde güçlüklerle varlıklarını sürdürmeye çalıştıkları inkar edilemez. Sendika yetkililerinin üzerinde durdukları önemli bir şikayet konusu, “noter şartı”yla iş güvencesi yasasının uygulanış biçimiydi. Üye yaptıkları işçilerin üyeliklerinin notere tescil ettirilmesi gereğini yerine getirmek için geçen zaman zarfında işverenin durumu haber alıp sendikaya üye olmayı kabul eden işçiyi işten çıkarması, çok rastlanan bir durum olarak gündeme geldi. Ayrıca noter işleminin paralı bir işlem olması ve sendikanın üye sayısını arttırmak için bu masrafi üstlenmesi de bir sorun olarak dile getirildi. Doğal olarak, noter şartının yarattığı en önemli sorun, işçinin sendika üyeliği nedeniyle işini kaybetmesi tehlikesini arttırıcı etkisidir.

Normal olarak, bu sorunun, en azından 30 kişiden fazla işçi çalıştıran işyerlerinde, iş güvencesi yasasıyla çözülmüş olması gerekiyor. Ama durumun hiç de böyle olmadığı, araştırma süresince dinlediğimiz pek çok anek-todla vurgulandı. Mahkemeye intikal eden sendika üyeliği nedeniyle işten çıkarma davalarının, yasal olarak belirlenmiş bir süre içinde sonuçlanmaları gerektiği halde çok uzun sürdükleri, bu arada işçinin ya işverenle anlaşıp kıdem tazminatını alarak ayrılmaya razı olduğu ve veya başka iş bulduğu, işe iadeyle sonuçlanan davalarda da, genellikle, işverenin işçiyi yeniden işe almak yerine tazminatını verip çıkardığı, pek çok sendika yetkilisi tarafından defalarca anlatıldı. Bazı sendika yetkilileri bize, davasını kazanıp işine dönmüş işçi bulmanın çok zor olduğunu, işverenin en iyi durumda işçiye dört ay tazminat verip gönderdiğini söylediler.

Küçük işletmelerde örgütlenmek daha da zor

İş güvencesi yasasının 30’dan az işçi çalıştıran işyerlerine uygulanmaması ise, zaten örgütlenmenin önünde çeşitli engellerin olduğu bir durumda, sendikacılığı iyice zorlaştırır nitelikte. Daha önce değindiğimiz gibi, imalat sanayiinde istihdamın azımsanmayacak kadar önemli bir kısmını sağlayan küçük işletmelerin iş güvencesi yasası kapsamında olmaması kendi içinde önemli bir sorun oluştu-ruyor. Ayrıca, bu durumun taşeronlaşmanın sonuçlarını yakından etkileyen bir yanı olduğunu görebiliyoruz.

Bir işyerinde birçok şirket var

Pek çok işyerinde, aynı çatı altında aynı tür faaliyette bulunan birden fazla şirket bulunması ve bu şirketlerin bir kısmının iş güvencesi yasası kapsamında olmayan küçük işletmelerden oluşması, çok sık rastlanılan bir durum oluşturuyor. Adana’da araştırmamızla ilgili olarak görüştüğümüz bir sendika yetkilisi, bize, “şehirdeki pek çok büyük işyerinde çalışan toplam işçi sayısını 29’a bölerseniz, o işyerinde kaç farklı şirket olduğunu bulursunuz” dedi. Buna bağlı olarak, sadece çalışma hayatının bütününe bakıldığında değil, tek tek işyerlerinde de yukarıda değindiğimiz parçalı yapının ortaya çıktığını ve iş güvencesine sahip küçük bir sendikalı işçi grubunun yanı sıra sendikasız, hatta bazen sigortasız, daha geniş bir kitlenin çalıştığı ve sendikalı kesim için sürekli bir tehdit oluşturduğu görülüyor.

Barajlar da büyük sorun

Yasal mevzuatın sendikal hareketin gelişmesini engelleyen en önemli un-surlarından biri de, barajlarla ilgili. Şu anda yürürlükte olan yasaya göre, bir sendikanın toplu sözleşme yetkisi alabilmesi için bulunduğu işkolundaki işçilerin yüzde 10’unu, işyerindekilerin yüzde 50’sini üye yapmış olması şartı, sendikacılığı fevkalade zorlaştıran bir şart olarak sık sık gündeme geldi. İşverenle, onun işyerinde istemediği, sendika arasındaki yetki davalarının çok uzun sürmesi de, önemli bir şikayet konusu olarak ortaya çıktı.

Türkiye’nin siyasi ve ideolojik ortamında sendikalar

Sendika yetkililerinin mevzuatla ilgili şikayetlerinin, sadece bir yasal çerçeve sorununu yansıtmadıklarını düşünüyoruz. Hem işsizliğin sendikal hareket üzerindeki etkisinin, hem de yasal mevzuatın niteliği ve uygulanış biçiminin gerisinde, siyasi ve ideolojik ortamın özelliklerini bulmak mümkün. Bu ortamla ilgili tartışmalarda, Türkiye’deki pek çok tartışmada olduğu gibi, “12 Eylül” belirgin bir dönüm noktası olarak ortaya çıktı.

Grevlerin ülke çıkarlarına aykırı olduğu aldatmacası

2003 sonunda Türk-İş'e bağlı Kristal-İş sendikasının aldığı grev kararıyla ilgili gelişmelerin, hem bu mad-denin uygulanması, hem de sendikal hareketin toplumdaki yeri ile ilgili bir dönüm noktasına gelindiğine işaret ettikleri düşünülebilir. Söz konusu Kristal-İş grevinin en çok üzerinde durulan potansiyel etkisi, ihracata yönelik üretim yapan otomotiv sek-törünün araba camı ihtiyacının karşılanamaz hale gelmesiydi. Bakanlar Kurulu, ülke ihracatı üzerindeki olumsuz etkilerini göz önüne alarak, ulusal güvenliğe aykırılık gerekçesiyle grevi erteledi. Ama bu defa erteleme kararı yönünde MGK bir görüş bildirmemişti.

Tartışmanın tamamı, artık sendikal hareketle sendika karşıtı tarafların mücadelesinde ideolojinin saf baskı yön-temlerinden daha önemli bir rol oynayacağını gösteriyordu.

Sendikalar, politikaların Uygulanmasında engel olarak görülüyor

Bu ideolojik mücadele içinde, tartışmasız kabul gören bazı görüşler kolayca sendikalara karşı kullanılabiliyordu. Bunlardan biri, ülkenin özelleştirme, sosyal güvenlik reformu ve ihracat artışlarıyla özdeşleştirilen ekonomik çıkarlarıyla ilgiliydi. Bu bağlamda, sendikaların özelleştirme sürecinin veya sosyal güvenlik reformunun niteliğine yönelttikleri her eleştiride, onların mutlaka gerekli bu reformlara karşı çıkarak devlet bütçesinde KİT'lerin ve Sosyal Sigorta Kurumu açıklarının oluşturduğu “kara deliklere” çare bulunmasını engelledikleri öne sürülüyordu. İhracat artışlarına verilen önem, Küçük ve Orta Boy İşletmelerin (KOBİ) baştacı edildiği bir ortamda yer alıyor, bu işletmelerdeki kayıt dışı işçi çalıştırma eğilimleri, iş yasası ihlalleri ve çalışma koşullarının zaman zaman sergilediği çağ dışı görünüm ise, pek tartışma konusu olmuyordu.

Genel olarak, sendika karşıtı görüşlerin ciddi araştırmalarla desteklenmesi söz konusu olmuyor, mesela özelleştirmenin işçiler üzerindeki etkisi tartışılmıyordu. Halbuki özelleştirilen işyerlerindeki işçilerin durumu üzerine kapsamlı araştırma sayısı kısıtlı olmakla birlikte, özelleştirme sonrasında çalışma hayatını sürdüren işçilerin neredeyse tamamının sendikasız, önemli bir kısmının da sosyal güvenceden tamamen yoksun koşullarda bulunduklarına dair çalışmalar var.

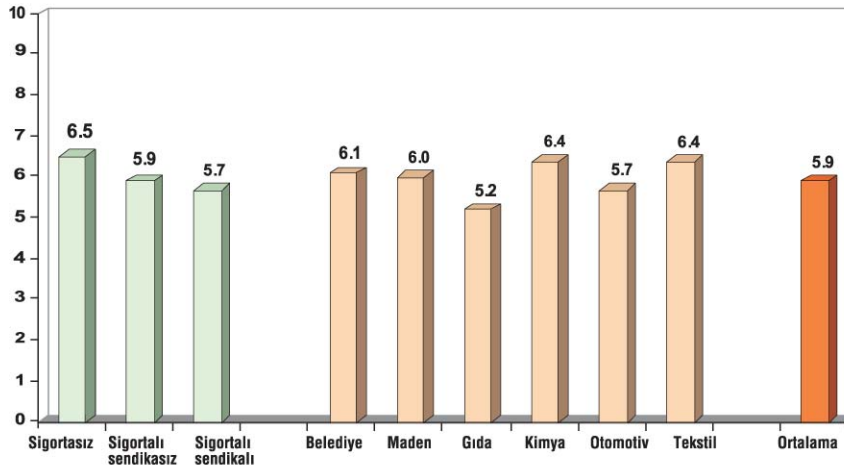
Hizmetlerin devri işçileri bölüyor

Bunun yanı sıra, kamu sektöründe bazı hizmetlerin sözleşmeyle özel işletmelere devri, belediye hizmetlerinin durumunda olduğu gibi, toplu sözleşme koşullarından ve diğer sendikal haklardan yararlanan küçük bir çekirdek işçi grubunun yanında, bazen hiçbir güvenceye sahip olmadan sigortasız çalıştırılan geniş bir işçi grubunun ortaya çıkmasına yol açtı.

Sendikaların rahatça faaliyet gösterdikleri alan sadece siyasi baskılarla değil, istihdamın yapısındaki de-ğişmelerle de daralmıştı. Bu daralma içinde, sendika karşıtı görüşlere güç kazandıran bir başka olgu ortaya çıkmış, sendikalı işçilerin koşullarıyla çalışanların çoğunluğunu oluşturan kesimin koşulları arasında gerçek bir uçurum oluşmuştu. Sendikaların, mutlu bir azınlığı temsil etmekten başka işlevleri olmadığı, bu temsil işlevini yerine getirme kaygısının da, genellikle, yöneticilerin kendi konumlarını ve o konumdan kaynaklanan ayrıcalıkları koruma kaygısının gerisinde kaldığı fikrini savunanların, bu fikre epeyce ampirik destek bulabilmelerinin, kamu oyunun sendikalara duyduğu sempatiyi iyice sınırlı hale getirdiğini söyleyebiliriz.

	Ortalama	En Düşük	En yüksek
Tekstil	472.46 YTL	240 YTL	2.300 YTL
Otomotiv	640.12 YTL	200 YTL	2.000 YTL
Kimya	690.05 YTL	213 YTL	3.500 YTL
Gıda	642.26 YTL	200 YTL	2.000 YTL
Maden	934.04 YTL	300 YTL	2.000 YTL
Belediye	623.80 YTL	100 YTL	2.000 YTL
Sigortalı sendikalı	904.31 YTL	300 YTL	5.500 YTL
Sigortalı sendikasız	450.00 YTL	200 YTL	2.300 YTL
Sigortasız	407.21 YTL	100 YTL	1.000 YTL
TOPLAM	665.74 YTL	100 YTL	3500 YTL

Tablo 7. Anket kapsamındaki işçilerin ortalama aylık ücretlerinin dağılımı.

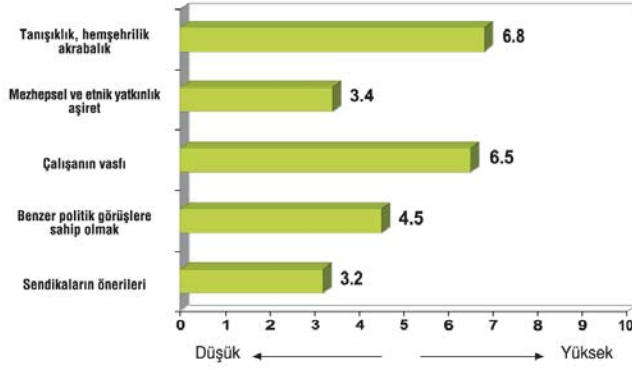


Şekil 14. “İşsiz Kalmak Konusunda Ne Derece Endişelisiniz?” (0-10 skalasındaki [0, Hiç Endişeli Değilim - 10, Çok Endişeliyim] cevapların ortalama değerleri)

Çalışma hayatında ayrı dünyalar

Araştırma kapsamındaki, sendikalı, sendikasız ama sigortalı ve sigortasız işçi grupları arasında çok büyük farklar olduğu, üretimde benzer işler yapan, ama üç ayrı dünyada yaşadıkları söylenebilecek derecede farklı iş ve hayat koşullarına sahip bir işçi kitlesinin varlığı, çalışmamızın en önemli sonuçlarından biri. Ortalama aylık net ücret düzeyiyle ilgili soruya verilen cevaplar, sendikalı işçiler için 904 YTL'den, sigortalı sendikasızlar için 450 YTL, sigortasızlar için 407 YTL'ye kadar değişiyor. **(Bakınız tablo 7)**. Fazla mesailer dahil, ortalama haftalık çalışma saatleri ise, sendikalılar için 49'dan, sigortalı sendikasızlar için 55, sigortasızlar için 59 saate kadar ulaşıyor.

Ekonomik kriz dönemlerinde çok yoğun olarak yaşadığı belirtilen, hâlâ da bir ölçüde sürdüğü görülebilen “ücretlerin zamanında ödenmemesi” sorununun da, üç farklı kategorideki işçileri farklı biçimde etkilediği anlaşıyor. İşçilerin yüzde 74'ü ücretlerinin zamanında ödendiğini söylüyorlar. Bu oran sendikalıların durumunda yüzde 88, sigortalı sendikasız kesimin durumunda yüzde 60'a, sigortasızların durumunda ise yüzde 57'ye düşüyor. Yani sigortasız işçilerin neredeyse yarısı, zaten düşük olan ücretlerini zamanında almamak gibi bir sorunla karşılaşabiliyorlar. Daha önce değindiğimiz gibi, işsizlik korkusu, sendikalı, sendikasız ama sigortalı ve sigortasız işçi gruplarının tamamını etkileyen bir korku gibi görünüyor. Ama, bu konudaki endişeleri en güçlü olan grup sigortasızlar; en az endişeli olanlar ise, sendikalı kesim. **(bkz. Şekil 14)**.



Şekil 20. Ankete katılan işçilerin kendi sektörlerinde işe alımları açıklayan unsurlar üzerin görüşleri (0-10 skalasındaki 0, çok düşük - 10, çok yüksek) cevapların ortalama değerleri.

	İşe başladığımda çalışanların tamamına yakını sendikaliydi	Örgütlü mücadeleye inanmaktayım, o yüzden sendikali oldum	İşverenin kararı ile sendikali olduk	İşe alınmamda sendika arabuluculuk yaptı, ben de üye oldum	Yakın çevrem sendikaya üye olmam konusunda beni ikna etti
Tekstil	38	51	3	4	3
Otomotiv	68	17	10	2	2
Kimya	44	37	18	1	1
Gıda	77	14	7	2	1
Maden	83	6	10	1	-
Belediye	57	29	13	-	1
Sigortalı Sendikali	62	25	10	2	1
TOPLAM		169	71	12	9

Tablo 9. Anket kapsamındaki sendikali işçilerin sendikaya üye olma nedenleri

Sendikali olma Kararında etkenler

Bu durumda, sendikaların bir kısmı, yetki aldıkları işyerlerinde belirli bir sendikali işçi grubuyla yetinmeyi, di-ğerlerine karışmamayı kabul etmiş oluyorlar. Araştırmamızın başlarında gerçekleştirdiğimiz grup çalışmalarından birinde, “neden ve nasıl sendikali oldunuz?” diye sorduğumuz sendikali işçilerden birinin, hafifçe boynunu büküp, “işveren bizim grubu sendikaya verdi” demesi bizi çok şaşırtmıştı.

Araştırma ilerledikçe bunun hiç de istisnai bir durum olmadığını gördük ve, bazen aynı işyerinde, birbirine karışmadan varolan işçi gruplarının birleşmesi ve birlikte temsil edilmesinin önündeki engellerden birinin niteliğini anladık. Nitekim, anket çalışmamızda sorduğumuz “sendikaya üye olma kararınızı aşağıdakilerden hangisi en iyi açıklar?” sorusuna, anket kapsamındaki sendikali işçilerden yüzde 10’u “işverenin kararı ile sendikali olduk” cevabını verdi. Aynı soruya, “işe başladığımda çalışanların tamamına yakını sendikaliydi” diye cevap verenlerin oranıyla (yüzde 65), “örgütlü mücadeleye inanmaktayım, o yüzden sendikali oldum” diyenlerin oranı (yüzde 25) daha fazlaydı. Gene de, yüzde 10’luk bir kesimin işveren kararıyla sendikali olmuş olması epeyce düşündürücü (**Tablo 9**).

Anket sonuçlarına göre, iş bulmak veya sahip olduğu işi kaybetmemek, önemli ölçüde kişisel ilişkilere bağlı görünüyor, daha doğrusu öyle algılanıyor. “Çalıştığınız sektörde işçi alımlarında aşağıdaki unsurların ne denli etkisi vardır?” sorusunun cevap seçenekleri içinde en yüksek puanın “tanışıklık, hemşehrilik, akrabalık” yanıtına verilmiş olması, “çalışanın vasfı”nın bundan daha az önemli bulunmuş olması, bunun net bir örneğini oluşturuyor (**bkz. Şekil 20**).

Buna paralel olarak, sigortalı ama sendikasız işçilere sorduğumuz “sendikali olmama nedenleriniz nelerdir?” sorusuna, ilgili grubun yüzde 8’inin işe bir tanıdık vasıtasıyla girdikleri, sendikaya üye olurlarsa bu tanıdığa “ayıp olacağı” şeklinde cevap verdiklerini belirtebiliriz.

Yeni bir stratejik yöneliş gerekiyor

Araştırmada imzası olan akademisyenlerden Prof. Ayşe Buğra, Prof Fikret Adaman ve Prof İnsel, bölünmüş bir işçi kitlesi içinde egüvencesine sahip kesimlerinendişelerinin, dalga dalga yayılarak en korunaklı kesimlerin bile kendilerini güvensiz hissetmelerene yol açmalarının beklenebileceği değerdendirilmesinde bulunuyorlar.

İşçinin çalışmazsa aç kalacak durumdan kurtulduğu ortamların, sendikaların varlıklarını koru-yabilmelerine zemin hazırlayacakları tespitinde bulunan akademisyenlerin değerdendirmelerini aşağıda sunuyoruz...

“Türkiye'deki sendikaların, kendilerine yönelik bu ‘yarısı boş yarısı dolu bardak’ niteliğindeki tavrı nasıl değerdendirecekleri, bunu anlamlı bir stratejik yöneliş doğrultusunda kullanıp kullanamayacakları henüz çok belirsiz. Biz, bu noktada üzerinde durulmasında yarar gördüğümüz ampirik bir gözlemi gündeme getirmek istiyoruz. Bu gözlem, sendikal hareketteki zayıflamanın dünyanın bütün ülkeleri için geçerli olmadığıyla ilgili. Mesela İskandinav ülkelerinde sendikalar, ne üye hacimleri, ne de çalışma hayatındaki konumları açısından güç kaybetmiş değiller. Bu ülkelerin farklılığı, genellikle, sosyal haklara atıfla açıklanıyor. Avrupa'da, İkinci Dünya Savaşı sonrasının refah devleti kazanımları korunabildiği ölçüde sendikaların güç kaybetme eğilimi de frenlenebiliyor gibi görünüyor. Sosyal haklar, özellikle emeğin metalaşmasını kısıtladıkları, yani insanın geçiminin sadece piyasa koşulları içinde iş bularak emeğini satabilmesine bağlı olmaktan çıkardıkları ölçüde, işsizlik korkusunun ve işçinin işveren önündeki boynu büküklüğünün ortadan kalkmasına da yol açan haklar. Refah devleti uygulamalarıyla dizginlenmemiş, neoliberal standartlara uygun rekabetçi bir emek piyasası ise, tam istihdam durumuna yaklaştığında bile, çalışanlar arasında sektörel ve bölgesel ayrımalara, işyeri büyüklüğünü yansıtan ayrımlara veya vasıf, tecrübe, cinsiyet, yaş gibi unsurlardan kaynaklanan farklılaşmalara yol açar. Bu şekilde bö-lünmüş bir işçi kitlesi içinde, en az iş güvencesine sahip kesimlerin endişelerinin, dalga dalga yayılarak en koru-naklı kesimlerin bile kendilerini güvensiz hissetmelerine yol açmaları beklenebilir. Böyle bir güvensizlik ortamı, sendikal hareketin gelişmesini güçleştirirken, piyasanın refah devleti uygulamalarıyla dizginlenerek işçinin çalışmazsa aç kalacak durumdan kurtulduğu ortamlar da sendikaların varlıklarını koruyabilmelerine zemin hazırlayacaklardır.

Genel olarak sosyal hakların sağlam bir meşruiyet zeminine sahip olduğu bir siyasi ortamın, hem refah devleti kazanımlarının korunmasını, hem de sendikal hareketin zayıflamayışını birlikte açıklayan temel unsur olduğu düşünülebilir. Bu durumda, gücünü koruyabilen sendikal hareketin edinilmiş sosyal haklara sahip çıkmakta daha az zorlanacağı ve bu şekilde oluşan sosyal politika ortamı içinde hem refah devleti kazanımlarının, hem de sendikal hareketin canlılığının birlikte korunabileceği düşünülebilir.

Bunun dışında, Brezilya, Güney Afrika ve Güney Kore gibi ülkelerde de canlı bir sendikal hareketin varlığına tanık oluyoruz. Buradaki açıklayıcı unsur, demokratikleşme. Günümüzdeki demokratikleşme akımları her zaman gelir bölüşümünün düzelmesi ve sosyal hakların kapsamının genişlemesi gibi sonuçlar vermese de, baskı rejimlerinin ortadan kalkmasının bu yöndeki gelişmelerin yeterli sonucu olmasa bile gerekli koşulu olduğunu söylemek mümkün. Nitekim Brezilya, Güney Afrika ve Güney Kore örnekleri de, sendikaların demokratikleşmenin açtığı hareket alanını başarıyla değerdendirmiş olduklarına işaret ediyor. Bu, sorunların sadece ulusal ve uluslararası ekonomik ilişkilerin niteliğinden değil, bu ilişkiler değişirken siyasi hakların değişimden nasıl etkilendikleriyle de ilgili olduğuna işaret ediyor. Başka bir deyişle, ekonominin belirleyiciliği konusundaki determinist yaklaşımların ötesinde bir hareket alanının var olabileceğini gösteriyor.

Gelişmelerin Türkiye'deki etkileri

Ama bunu söylerken, günümüzde demokratikleşmenin neoliberal küreselleşmeyle birlikte yer aldığını, bu ortamda ulus devletin toplumdaki rolünün yeniden tanımlandığı ve giderek önemini kaybettiğini de unutmamak lazım. Bu gelişme, Türkiye gibi, sendikal hareketin meşruiyetini büyük ölçüde devletten aldığı geç sanayileşen ülkelerde özellikle önemli. Bu ülkelerde özelleştirmenin sendikal hareketi çok fazla etkilemesinin nedeni de, kamu sendikacılığının önemine, yani gene, devletle ilişkilerin belirleyiciliğine bağlı. Buna bağlı olarak, ulus devletin gerilemesiyle sendikal hareketin de bir toplumsal meşruiyet kaybına ve güç erozyonuna uğraması

beklenebilir. Yani, demokratikleşme yönünde atılan adımların örgüt gücünü olumlu biçimde etkilemesi söz konusuyken, devletin bu süreç içinde güçsüzleşmesi ters yönde bir etki yapabilir. Ancak, bunu söylerken, bu farklı etkilerin dinamik bir ortamda ortaya çıktıklarını ve bu ortamda işçi örgütlerinin de kendi konum ve işlevlerini yeniden değerlendirerek karşı karşıya oldukları tehditler ve avantajlar karşısında yeni stratejiler geliştirme durumunda olduklarını vurgulamak, özellikle önemli görünüyor.

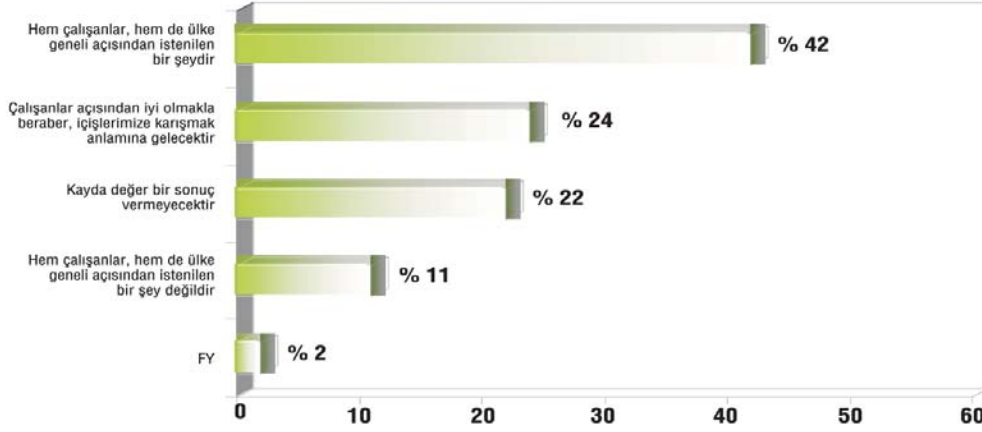
Yeni bir stratejik yöneliş gerekiyor

Böyle bir yeni stratejik yönelişin gerekliliği, işçi örgütleri tarafından her za-man kolayca anlaşılmayabilir, benimsenmeyebilir. Bu durumda, değişen koşullara adapte olmak için, girişilmesi gereken kendini yenileme çabalarının yerine, nostaljik bir eski ortama dönülmesi talebi veya ciddi bir dönüşüm geçirmeden yeni ortamda varlığını sürdürme çabası geçebilir. Çoğu zaman, bu iki seçimden birincisi, özelleştirmeyi veya dışa açılmayı kategorik olarak reddeden militan tavırlar, ikincisi sosyoekonomik yapıyı büyük ölçüde veri alan uzlaşmacı tavırlar sergileyecektir. Ama her iki durumda da çabalar sendikal hareketin niteliksel bir değişim geçirmeden varlığını korumasına yöneldiği için, her iki yaklaşım da, özünde, pasif yaklaşımlardır.

Bu tür pasif yaklaşımlara alternatif olabilecek bir yaklaşımın, sendikaların içinde bulundukları durumu, yani çalışma hayatının bütün parametrelerini, içerdikleri avantajlar ve dezavantajlarla birlikte, dikkatle değerlendirmesi gerekiyor. Bu bağlamda ortaya çıkan en önemli sorulardan biri şu: “Ulus devletin gerilemesi ve korumacı politikaların yerlerini açık ekonomi modeline bırakmasıyla kaybedilen toplumsal meşruiyet ve yapısal güç unsurlarının yerine bugün ne konulabilir?” Bununla bağlantılı olarak sorulması gereken ikinci soru ise, “Bugünkü sendika karşıtı ideolojik ortamın içinde, sendikal hareketin yaslanabileceği değerler ne olabilir?” Buradan hareketle demokrasinin ve sosyal hakların geçerli olduğu bir düzen içinde, sendikaların nasıl bir rol oynayabilecekleri üzerine düşünmeye başlayabiliriz. Türkiye'nin şu andaki düzeni bu değil. Ama sendikalar böyle bir düzenin gerekleri üzerine düşünüp ona doğru yöneldikleri ölçüde, kendilerine işçi kesimi içinden ve dışından daha çok destek sağlayabilirler. Bu bağlamda, dışa açık bir Türkiye'de, Uluslararası Çalışma Örgütü gibi uluslararası kuruluşların geçerli kılmaya çalıştığı çalışma standartlarının ve Avrupa Birliği'nin gündeme getirdiği sosyal diyalog vurgusunun azımsanmayacak bir önem taşıyacağı ve bunun sendikalar açısından bir avantaj oluşturduğu inkâr edilemez. Bunu görmek, neoliberal küreselleşmeye ve Türkiye'de yoğun emek sömürsü biçiminde uygulandığı haliyle esnek üretime karşı çıkmayı dışlayan bir şey değildir. Aksine böyle bir karşı çıkış, uluslararası standartları uygulamak üzere, ekonomik çıkar nedeniyle veya sadece sosyal ve insanî kaygılarla, çaba gösteren bütün resmi kuruluşlar ve sivil toplum örgütlerinden destek alacaktır. Buna karşılık, bugünkü ortamı, bütün ekonomik, toplumsal ve siyasi yanlarıyla topyekün reddetmek, sendikal hareketin içinde bulunduğu dışlanmışlık ve itilmişlik olgularını daha da belirgin hale getirmek tehlikesi içerir.

AB ve ILO'nun etkileri

Varolan düzenin işleyişinden haklı nedenlerle şikayetçi olan işçilerin bile, böyle bir topyekün karşı çıkışı benimseyecekleri epeyce kuşkulu görünmektedir. Bu bağlamda, anket çalışmasında sorduğumuz iki soruya verilen cevaplara bakmak anlamlı olabilir. “AB veya Uluslararası Çalışma Örgütü gibi kuruluşların, Türkiye'deki çalışma koşullarının iyileştirilmesi yönünde hükümetleri etkilemeleri olumlu mudur?” şeklindeki ikinci soruya cevap verenlerin çoğunluğunun (yüzde 42) bunu olumlu bulduklarını görüyoruz. Bu soruyu cevaplayan işçilerin yüzde 22'si bu etkinin birşeyi değiştirmeyeceğini düşünüyorlar ve burada menfi bir tavırdan çok ümitsizlik söz konusu. Ama, asıl önemlisi, böyle bir etkilemenin “işçilerimize karışmak” anlamına geleceğini düşünen işçilerin bile, bunun çalışanlar açısından iyi bir şey olduğuna inanıyor olmaları **(bkz. Şekil 29)**



Şekil 29. "Avrupa Birliği veya Uluslararası Çalışma Örgütü gibi kuruluşların Türkiye'deki çalışma koşullarının iyileştirilmesi yönünde hükümetleri etkilemeleri olumlu mudur?" Sorusuna Verilen Cevapların Dağılımı

Türkiye'de sendikal hareketin bir bölümü, özellikle özel sektörde faaliyetleri yoğunlaşmış olan konfederasyonlar veya uluslararası planda güçlü biçimde örgütlü olan işkollarında bulunan federasyonların, uluslararası sendikal ilişkilere önem verdiklerini görüyoruz. Bu dayanışma, uluslararası şirketlerin Türkiye'deki yatırımlarında, eğer bu şirketin bulunduğu diğer ülkelerde ve özellikle merkezinin bulunduğu ülkede güçlü bir sendikal varlık varsa, daha aktif biçimlere bürünebiliyor. Bu tür dallarda faaliyet gösteren sendikaların genel kanısı, sendikal haklara bu şirketlerde diğer yerli özel sektör kuruluşlarından daha fazla riayet edildiği yönünde. Ayrıca bu şirketlerde, aynı grubun diğer ülkelerdeki şirketlerdeki sendikalarla dayanışma içinde daha güçlü bir baskı gurubu oluşturma olanağının var olduğu, bunun birkaç somut örneğinin Türkiye'de yaşandığı belirtiliyor. Buna karşılık, "aşırı bulduğu" talepler karşısında ülkedeki yatırımdan çekilme tehdidi de şirketlerde daha etkin olarak kullanılabilir. Türkiye'deki sendikaların, yurt dışındaki müttefik sendikaların eylemini desteklemek için Türkiye'de eylem yapma gelenekleri var mı sorusuna verilen yanıt, iş kanunu ve mevzuatın buna izin vermediği yönünde.

Kayıtdışı sektörler de sahiplenilmeli

Sendikal hareketin bugünkü ortamda meşruiyet kazanmasının olmazsa olmaz koşulu, sadece kısıtlı bir üye tabanına yönelik varlığını sürdürme stratejilerinin ötesine geçip, herkese "sendikalar işçileri temsil eder", daha da önemlisi "işçileri sendikalar temsil eder" dedirtecek politikalar geliştirmektir. Bu bağlamda, kayıt dışı sektörde istihdam edilen işçilerin sorunlarını sahiplenmek büyük önem taşımaktadır. Nitekim, Brezilya ve Güney Afrika gibi ülkelerde canlanan sendikal hareketin enformel sektör çalışanlarıyla organik bağlar geliştirmeye özellikle önem verdiği görülmektedir. Türkiye'de sendikaların bu yönde bir gayret sarfettiklerini söylemek mümkün değil. Aksine, sendika yetkililerinin önemli bir kısmı, adı konulmamış bir fayda maliyet analizi temelinde, KOBİ'lerde örgütlenme maliyetinin kazanımlara değmeyeceği fikrini benimsemiş görmektedir. Daha da endişe verici olan, sendika yetkilileri arasında, ihracat artışı ve ekonomik büyüme hedeflerini bütün sosyal ve insanî amaçların önüne koyan bir söylemi benimseyerek, sendikaların "zaten zor ayakta durarak memleket ekonomisine katkı yapan" küçük işletmelerle ilgilenmelerine karşı çıkanlar bulunmasıdır. Sosyal güvenlik haklarının ve çalışma standartlarının ihlaline göz yummaya hazır bu tür bir ekonomik milliyetçiliğin, sendikaların işçiyi temsil kaygılarının bir kenara atılmasına yol açması gerçekten kaygı vericidir.

Genel olarak, KOBİ'lerde özel olarak da enformel sektörde sendikal örgütlenmenin zorlukları inkâr edilemez. Ancak, bu sektörlerle yönelik politikalar geliştirilmesi imkânsız da değildir.

Güney Afrika ve Brezilya'da "vatandaşlık geliri" tarzındaki destek mekanizmalarının yürürlüğe girmesinde sendikaların önemli bir rol oynadıklarını biliyoruz. Bu gayet akılcı bir davranıştır, çünkü sosyal hakların en zor durumdaki kesimleri kapsayacak şekilde genişletilmesi için çaba göstermek, bütün diğer olumlu yönlerinin yanı sıra, işsizlik korkusu ve ekonomik güvensizlik içinde her şeye razı olmaya hazır bir işçi kesiminin varlığının örgütlü işçi hareketi açısından yarattığı sorunların azaltılmasına yardım edecek

niteliktedir.

Sendikalar, bu tür dışsal örgütlenme stratejilerinin yanı sıra, kayıt dışı sektördeki işçilerin kendi örgütlerini kurmalarına veya en azından gevşek ve geçici örgütlenmeler içinde çeşitli alanlarda haklarını aramalarına yardımcı olabilirler. Bu alanda çalışan Sivil Toplum Kuruluşları ile sendikalar arasında gerçekleştirilecek işbirliklerinin, ulusal ve uluslararası destek sağlaması ve sendikaların kamu oyunda olumlu bir görülürölük kazanmasına yardım etmesi beklenebilir.

Bu araştırmanın anket sonuçlarının gösterdiği gibi, sigortasız işçilerin yüz-de 83'ünün kendilerini sigortasız çalıştıran işvereni şikayet etmek istedikleri takdirde nasıl bir yöntem izleyeceklerini bilmedikleri Türkiye ortamında, sendikaların bu işçilerin hak arayışlarına sağlayabilecekleri desteğin önemi ortaya çıkmaktadır

(bkz. Şekil 30)

Dışa açık bir demokratik toplum içinde ortaya çıkan bu yolların ne ölçüde kullanılabileceği ise, gene, sendikaların imkânları ne kadar zorladıklarıyla ilgili olacaktır.

Şu anda sendikalar, bir “hizmet sendikacılığı modeli”ne (service model of unions) sıkışmış gibi görünmektedirler. Sendika bürokrasisi ile üyeler arasında kurulan bir çeşit alışveriş ilişkisine dayanan bu model, geleneksel sendikal örgütlenmenin tipik örneğini oluşturur. Bu model çerçevesinde, sendikal gücün ve bu gücün sürdürülebilirliğinin ölçüsü, büyük ölçüde, sendikaların üyelerine sağladıkları avantajın niteliğidir. Bir örgütün üyelerine belirli avantajlar sağlamaya çalışması doğaldır. Ama şu anda gelinen dönüm noktasında, bu amaca odaklanmış bir sendikal hareketin, çalışanları temsil işlevini ne ölçüde yerine getirebileceği ve, buna bağlı olarak, toplumsal konumunun meşruiyet zeminini ne ölçüde koruyabileceği epeyce kuşkuyla görünmektedir.”



Şekil 30. “Sizi sigortasız çalıştıran işvereninizi bu konuda şikayet etmek isterseniz, nasıl ve nereye şikayet edeceğinizi, kimlerden yardım alabileceğinizi ve davanın sonucunun sizi nasıl etkileyeceğini biliyor musunuz?” Sorusuna Verilen Cevapların Sektörel Dağılımı.

Kamuoyuna saygıyla duyurulur.

**PETROL-İŞ SENDİKASI
MERKEZ YÖNETİM KURULU**