

# emek

Aralık 2016/2 - Altı Aylık Kuramsal Dergi

DİSK/Genel-İş

araştırma dergisi

ISSN 1305 - 6182

www.emekarastirma.org

## Editörden

Gamze YÜCESAN ÖZDEMİR

## Makale

**"Toplumsal Hareket Sendikacılığı"  
Kavramının Doğuşu ve Küresel Dolaşımı  
Üzerine Bir İnceleme**

Ercüment ÇELİK

**Latin Amerika Ülkelerinde Enformel  
Sektör, Sosyal Güvenlik ve Örgütlenme**

Aslıcan KALFA-TOPATEŞ

**Sendikal Harekette Alternatif Arayışlara  
Dayanak Oluşturacak Sosyolojik  
Gerçekliğin Bilgisine Sahip Miyiz?**

Taner AKPINAR

**Arjantin'den Bir Sınıf Mücadelesi  
Deneyimi: Piqueteros Hareketi**

Orkun Saip DURMAZ

**Sendikal Canlanma Stratejileri  
Kapsamında Örgütlenme Modelinin  
Uluslararası Nitelik Kazanması:  
ITUC Küresel Örgütlenme Akademisi**

Ceyhun GÜLER

**Özel Güvenlik Görevlilerinin Sorunları  
ve Sendikal Örgütlenme Deneyimi**

Cüneyt EREN

## Değini

**Mülkiye Genç Sosyal Politikacılar  
Kongresi Üzerine**

Mehmet Atilla GÜLER

## Kitap Eleştirisi

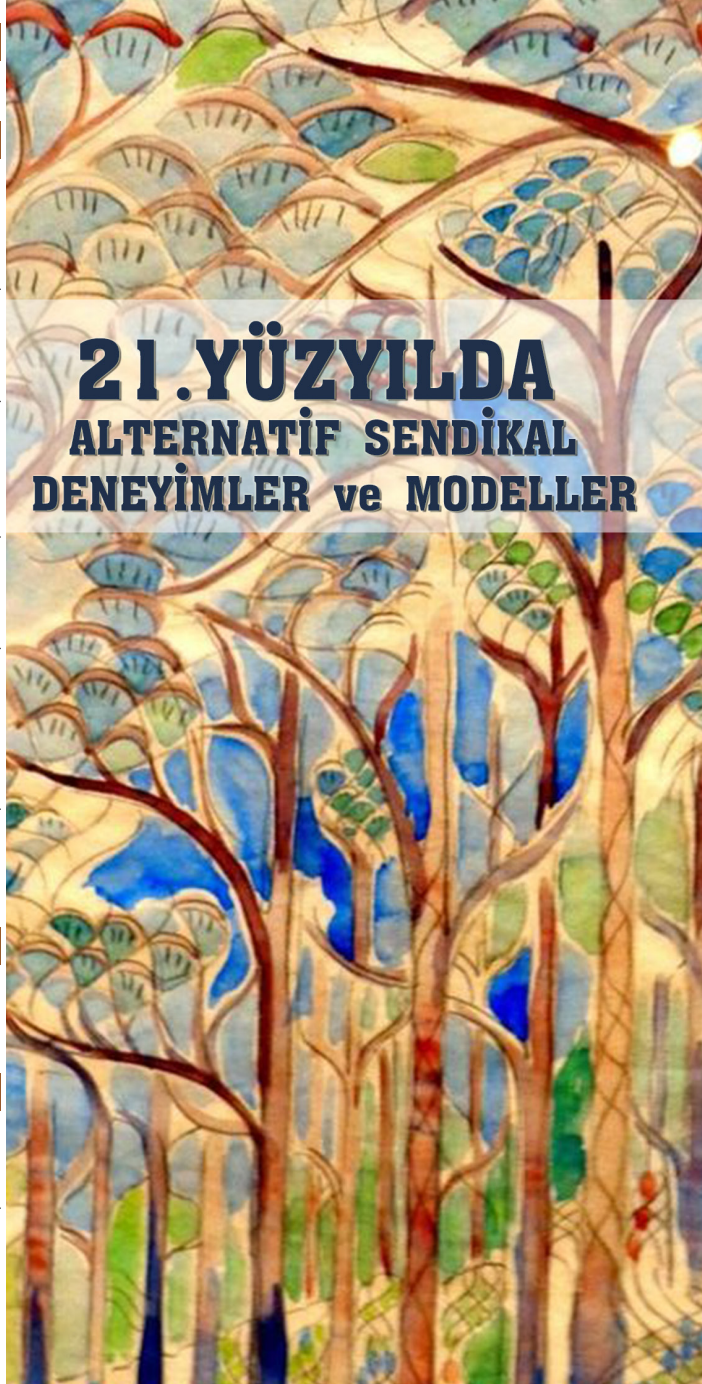
**"Çalışma"yı Çalışmak: "Çalışma  
Düşüncesi" Kitabı Üzerine**

Gökhan BULUT

**Prekaryayı Anlamak**

Zehra YILDIZ

# 21. YÜZYILDA ALTERNATİF SENDİKAL DENEYİMLER ve MODELLER



# Genel-İş Emek Araştırma Dergisi (GEAD)

DİSK/Genel-İş Sendikası tarafından altı ayda bir yayınlanmaktadır

• Aralık 2016/2

• Ulusal Hakemli Dergi

Yayın Türü: Yerel Süreli Yayın • ISSN: 1305-6182

Yayın Şekli: 6 aylık - Türkçe

## **Editör**

Gamze Yücesan Özdemir, Prof. Dr.

## **Yayın Kurulu\***

Ahmet Alpay Dikmen, Prof. Dr., Ankara Üniversitesi

Aziz Çelik, Doç. Dr., Kocaeli Üniversitesi

Elif Hacısalihoğlu, Yrd. Doç. Dr., Trakya Üniversitesi

Gamze Yücesan Özdemir, Prof. Dr., Ankara Üniversitesi

Metin Özüğurlu, Prof. Dr., Ankara Üniversitesi

Özgün Millioğulları Kaya, Dr., DİSK/Genel-İş Sendikası Araştırma Daire Müdürü

Serhat Salihoğlu, DİSK/Genel-İş Sendikası Genel Koordinatörü

## **Editör Yardımcıları\***

Çağrı Kaderoğlu Bulut

Mine Dilan Kıran

Özgün Millioğulları Kaya

\* İsimler alfabetik sıraya göre düzenlenmiştir.

## **Genel-İş Emek Araştırma Dergisi (GEAD), 2016/2**

**Sahibi:** Genel-İş Sendikası adına Genel Başkan Remzi Çalışkan

**Sorumlu Yazı İşleri Müdürü:** Cafer Konca

**Grafik Tasarım:** Cihan Canbolat

**Adres:** Çankırı Caddesi No: 28 Kat: 4-9 Ulus/Ankara

**Tel:** 0312 3091547, **Faks:** 0312 3091046

**E-posta:** emekarastirma@genel-is.org.tr

www.emekarastirma.org.tr

Parayla satılmaz.

**Basım tarihi:** Aralık 2016

**Baskı:** Berk Matbaası Özer Han No:31/104 İskitler ANKARA

**Tel:** (0312) 342 19 13 **Fax:** (0312) 342 1914

Genel-İş Emek Araştırma Dergisi (GEAD) ulusal hakemli bir dergidir.

Makalelerin sorumluluğu yazarlarına aittir. Yayınlanan makalelerden kaynak gösterilmeden alıntı yapılamaz. Genel yayın yönetmeninin yazılı izni olmadan tanıtım amaçlı kısa alıntılar dışında dergide yer alan yazılar hiçbir yolla çoğaltılamaz, dağıtılamaz.

Genel-İş Emek Araştırma Dergisi (GEAD) tam metin makalelerine <http://www.emekarastirma.org/index.php> adresinden erişilebilir.

## 21. Yüzyılda Alternatif Sendikal Deneyimler ve Modeller

### Editörden

Gamze YÜCESAN ÖZDEMİR

v

### Makale

**"Toplumsal Hareket Sendikacılığı" Kavramının Doğuşu ve Küresel Dolaşımı Üzerine Bir İnceleme**

Ercüment ÇELİK

1

**Latin Amerika Ülkelerinde Enformel Sektör, Sosyal Güvenlik ve Örgütlenme**

Aslıcan KALFA-TOPATEŞ

23

**Sendikal Harekette Alternatif Arayışlara Dayanak Oluşturacak Sosyolojik Gerçekliğin Bilgisine Sahip Miyiz?**

Taner AKPINAR

51

**Arjantin'den Bir Sınıf Mücadelesi Deneyimi: Piqueteros Hareketi**

Orkun Saip DURMAZ

69

**Sendikal Canlanma Stratejileri Kapsamında Örgütlenme Modelinin Uluslararası Nitelik Kazanması: ITUC Küresel Örgütlenme Akademisi**

Ceyhun GÜLER

89

**Özel Güvenlik Görevlilerinin Sorunları ve Sendikal Örgütlenme Deneyimi**

Cüneyt EREN

117

### Değini

**Mülkiye Genç Sosyal Politikacılar Kongresi Üzerine**

Mehmet Atilla GÜLER

155

### Kitap Eleştirisi

**"Çalışma"yı Çalışmak: "Çalışma Düşüncesi" Kitabı Üzerine**

Gökhan BULUT

159

**Prekaryayı Anlamak**

Zehra YILDIZ

163

Haziran ve Aralık aylarında yılda iki kez yayımlanır.

İletişim: Çankırı Caddesi No: 28 Kat: 4-9 Ulus/Ankara, Tel: 0312 3091547,

Faks: 0312 3091046

E-posta: [emekarastirma@genel-is.org.tr](mailto:emekarastirma@genel-is.org.tr), [www.emekarastirma.org.tr](http://www.emekarastirma.org.tr)

Genel-İş Emek Araştırma Dergisi (GEAD) sosyal bilimlerin her alanından emek ve sınıf tartışmasını merkeze alan bilimsel makalelere yer verir.

Türkçe makaleler yayımlayan Genel-İş Emek Araştırma Dergisi (GEAD) hem iki hakemin, hem de yazarın değerlendirme süreci boyunca gizli kaldığı hakemli bir dergidir.

## The Alternative Experiences and Models of Trade Unionism in the 21st Century

### From the Editor

Gamze YÜCESAN ÖZDEMİR

v

### Articles

#### A Study on the Emergence and Global Circulation of 'Social Movement Unionism' Concept

Ercüment ÇELİK

1

#### Informal Sector, Social Security and Organising in Latin America

Aslıcan KALFA-TOPATEŞ

23

#### Do We Have A Sociological Understanding of Social Reality to Promote New Forms of Working-Class Movement?

Taner AKPINAR

51

#### An Experience of Class Struggle from Argentina: The Piqueteros Movement

Orkun Saip DURMAZ

69

#### Internationalization of Organizing Model in the Scope of Union Revitalization Strategies: ITUC Global Organizing Academy

Ceyhun GÜLER

89

#### The Problems Related To Worklife and Unionization Experience Private Security Guards

Cüneyt EREN

117

### Notes

#### Evaluating Mülkiye Young Social Politicians Congress

Mehmet Atilla GÜLER

155

### Book Reviews

#### Studying the 'Work': On the Book 'the Thought of Work'

Gökhan BULUT

159

#### Understanding the Precariat

Zehra YILDIZ

163



## Editörden

“Sermayenin emekçiler üzerine baskı ve saldırısı yoğunlaşırken, dünya genelinde emek mücadelesi nasıl örülebilir?” sorusu, 21. yüzyılın ilk yıllarında da güncelliğinden bir şey yitirmemiştir. Sınıf örgütü olan sendikalar, küresel kapitalizmde ciddi sorunlarla karşı karşıyadırlar. Bu sorunların temelinde hem sendikaların kapitalizmin tarihsel süreci boyunca derinleşen eğilimleri (ekonomik çıkarları savunma, sendikal bürokrasi, devletle bütünleşme ve işçi aristokrasisi) hem de küresel kapitalizmin iktisadi, siyasi ve ideolojik yapısının özellikleri vardır. Küresel kapitalizmde, kuralsızlaştırma, güvencesizleştirme, özelleştirme ve esnek çalıştırma gibi politikalar sendikaların son yıllarda zayıflamasının temel nedenleridir.

Sınıf örgütü olan sendikalar, zaman içinde onları kapitalist düzenin sınırları içine hapseden ve hatta onları “tutucu”laştıran eğilimlere ve küresel kapitalizmin yarattığı tüm yapısal bunalımlara rağmen, yeni proleterleşme dalgaları içinde nesnel temellerinin oldukça geniş ve güçlü olduğu günümüzde, emek mücadelesinin verileceği en önemli mevziler olmaya devam etmektedir. Sınıf örgütü olan sendikalar, işçilerin kapitalizm içinde mücadele için örgütlendikleri en basit ve en evrensel biçim olarak, işçi sınıfı mücadelesinin “okulu” ve “kaldıracı”dırlar.

21. yüzyılın başında tüm sınırlılık ve olumsuzluklara rağmen, sendikal örgütlenme deneyimlerinin küresel parlama noktalarını görmek ve değerlendirmek önemlidir. Latin Amerika, Avrupa ve Asya ülkelerinde işçi sınıfının farklı kesimlerince geliştirilen deneyimlerin ve modellerin bilgisini derlemek ve paylaşmak gerekir. Güney’in yaratıcılığını Kuzey’in tarihsel birikimi ile harmanlamak ufuk açıcudur.

“21. Yüzyılda Alternatif Sendikal Deneyimler ve Modeller” sayısında yer alan akademik çalışmalar ile Emek Araştırma Dergisi, hem Güney’in ve Kuzey’in deneyimlerini derliyor hem işçi sınıfı örgütlerine akademik alandan katkılar sunuyor hem de emek ve sendika çalışmalarını sahiplenen çoğu genç akademisyeni yan yana getiriyor.

İlk makalede Ercüment Çelik, 1990'lı yıllarda sendikaların yeniden yapılanmasında öne çıkan bir model olarak toplumsal hareket sendikacılığını inceliyor. “Toplumsal Hareket Sendikacılığı’ Kavramının Doğuşu ve Küresel Dolaşımı Üzerine Bir İnceleme” adlı çalışmasında, bu sendikacılık modelinin nasıl bir anlayışa karşılık geldiğini ve “Güney’den Öğrenme”nin örneklerini nasıl içinde barındırdığını inceliyor. Çelik, Güney’deki emek hareketlerinin yaratıcılığını Kuzey’in derin deneyimi ile yan yana getirebilmenin yaratacağı imkanlara işaret ediyor.

Dergide yer alan ikinci makalede Aslıcan Kalfa-Topateş, Latin Amerika’da enformel sektör ve örgütlenme ilişkisini ele alıyor. 2000’li yıllarda bölgede solun güçlenmesi ile enformel sektörde öne çıkan örgütlenme pratiklerine ışık tutuyor. “Latin Amerika Ülkelerinde Enformel Sektör, Sosyal Güvenlik ve Örgütlenme” adlı bu çalışmada, enformel sektörün örgütlenme deneyimleri, sendikaların karşı karşıya olduğu tehditlerle baş edebilme ve varoluşlarını güçlendirebilme yönünde fırsatlar olarak ele alınıyor.

Üçüncü makalede Taner Akpınar, sendikal örgütlenme konusunda alternatif modeller yaratabilmek için toplumsal sınıflara dair gerçekliğin bilgisine sahip olup olmadığımız sorusuna yanıt arıyor. Makalenin adı bu soruyu netleştiriyor: “Sendikal Harekette Alternatif Arayışlara Dayanak Oluşturacak Sosyolojik Gerçekliğin Bilgisine Sahip miyiz?” Çalışma, işçi sınıfı hareketinin geleneksel örgütlenme modeline alternatif arayışların, işçi sınıfının dünyasında olup bitenlerin bilgisine vakıf olunarak ortaya çıkarılabileceğini vurguluyor.

Orkun Saip Durmaz, “Arjantin’den Bir Sınıf Mücadelesi Deneyimi: Piqueteros Hareketi” başlıklı makalesinde, işsiz işçilerin bir hareket olarak ortaya çıkışını, deneyimlerini ve örgütlenme biçimlerini irdeliyor. Durmaz, piqueteros hareketi dahilinde örgütlenmelerin, mücadele alanında önemli yansımaları olduğunu vurgulamakla birlikte bu tarz toplumsal hareketlerin ekonomi politik içerisinden özgün bir yapı-özne ilişkisi olarak ele alınmasının öneminin altını çiziyor. Durmaz, sendikal deneyimler ve modeller alanında tartışmalar yürütülürken, “kendiliğindencilik”, “adem-i merkezizetçilik”, “radikalizm” ve “sınıfın kolektif ve merkezi iradesi” kavramları üzerine düşünmenin önemine işaret ediyor.

Ceyhun Güler, dergide yer alan makalesi ile ITUC Küresel Örgütlenme Akademisi’ni tartışmaya açmaktadır. “Sendikal Canlanma Stratejileri Kapsamında Örgütlenme Modelinin Uluslararası Nitelik Kazanması: ITUC Küresel Örgütlenme Akademisi” adlı makalede, ITUC’un sendikal canlanma stratejileri ile Küresel Örgütlenme Akademisi arasındaki ilişki irdeleniyor. Güler, bu akademi ile örgüt-süzlerin örgütlenmesi, sendikal yoğunluğun arttırılması, mevcut üye tabanının genişletilmesi, yeni örgütlenme liderlerinin yetiştirilmesi ve yeni örgütlenme kampanyalarının oluşturulması gibi temel hedeflere odaklanıldığını belirtiyor. Bu hedeflere ulaşmada ise programlar/kurslar aracılığıyla verilen eğitimlerin öne çıktığına dikkat çekiyor.



Dergide yer alan altıncı ve son makalede Cüneyt Eren, özel güvenlik görevlilerinin sendikal örgütlenme deneyimlerini analiz etmektedir. Bu makalede, işçi sınıfının yeni kompozisyonunda genişleyen bir istihdam ile yer tutmaya başlayan özel güvenlik görevlilerinin içinde olduğu yasal düzenlemeler, örgütlenme çalışmalarında kullanılan taktikler ve sendikaya üye olma ihtiyacı doğuran etmenler/sorunlar irdelemektedir. “Özel Güvenlik Görevlilerinin Sorunları ve Sendikal Örgütlenme Deneyimi” adlı çalışma özel güvenlik görevlileri ile yapılan derinlemesine görüşmelere dayanmaktadır.

Derginin Değıniler bölümünde, 2008 yılında “Gençler Sosyal Politikayı Konuşuyor” çağrısıyla ilki düzenlenen ve Ekim 2016’da dokuzuncusu yapılan Mülkiye Genç Sosyal Politikacılar Kongresi değerlendiriliyor. Mehmet Atilla Güler, Mülkiye Genç Sosyal Politikacılar Kongresi’nin sosyal politika disiplini içindeki ayrıcalıklı konumunu belirterek kongrenin emek ve sosyal politika alanına yaptığı katkının altını çiziyor.

Emek Araştırma Dergisi’nin Kitap Eleştirisi bölümünde, iki kitap değerlendirmesi yer alıyor. İlk olarak Gökhan Bulut, John W. Budd’un Çalışma Düşüncesi kitabını inceliyor. Kitap, “çalışma” eylemi ve düşüncesinin gelişimi ile günümüzde karşılık geldiği anlamlar üzerine yürütülen tartışmaları içeriyor. Gökhan Bulut, kitabın, günümüzde yükselen güvencesizleştirme politikaları ile toplumsal anlamları dönüşen “çalışma” üzerine çekici bir beyin fırtınası imkanı sunduğunun altını çiziyor. Diğer yandan ise, Bulut, politika üretmek için başvurulduğunda, kitaptaki tartışmaların kafa karışıklıklarına neden olabileceğini tartışıyor.

Kitap Eleştirisi bölümünün ikinci yazısında ise, Guy Standing’in “Prekarya: Yeni Tehlikeli Sınıf” kitabı tanıtılıyor. “Prekaryayı Anlamak” başlığı altında Zehra Yıldız, prekaryanın sınıfın hangi temsilcilerinden oluştuğunu, prekaryanın neden büyüdüğünü ve prekaryaya kimlerin nasıl dahil olduğunu, yazarın tezleri ışığında serimlemektedir. Yıldız, ayrıca hükümetlerin prekaryaya yönelik tutum ve politikalarını da yazarın tezleri üzerinden incelemektedir. Yılmaz, yazarın ortaya attığı şu iddiayı da değerlendirmektedir: Prekaryayı tehlikeli yapacak olan güç onların bir gün tek ses olarak örgütlenip bir araya gelme ihtimalleridir.

2016 yılını iki sayımız ile geride bırakmaya hazırlanıyoruz. Toplum adına zor bir yılı bitirdiğimizizin bilinciyle, 2017 yılındaki Haziran ve Aralık sayılarımızla yeni bir dönemi umutla ve inançla karşılamayı bekliyoruz.

Gelecek yıl yeni sayımızda buluşmak dileğiyle...

**Prof. Dr. Gamze Yücesan-Özdemir**





# "Toplumsal Hareket Sendikacılığı" Kavramının Doğuşu ve Küresel Dolaşımı Üzerine Bir İnceleme

Ercüment ÇELİK\*

Öz

1970'li ve 1980'li yıllarda Güney'de (o zamanki yaygın tabiri ile Üçüncü Dünya'da) yükselen emek hareketlerini tanımlamak üzere kullanılmaya başlanan "Toplumsal Hareket Sendikacılığı" (THS) kavramı, 1990'lı yıllardan itibaren hem küresel Güney hem de Kuzey'de sendikaların yeniden yapılanma ve canlanma girişimlerinde öne çıkan bir model olarak yaygınlaşmıştır. Bu makalede Güney Afrika, Brezilya, Filipinler, Güney Kore, Amerika Birleşik Devletleri ve Almanya'daki emek hareketlerinin bu dönemlere dair kendilerine özgün gelişimleri ile birlikte THS kavramının emek çalışmaları ve çalışma sosyolojisi alanlarında akademisyenler tarafından kullanımları incelenecektir. Bunu takiben, bu kavramın nasıl küresel bir dolaşıma geçtiği, bu dolaşımda hangi süreçlerin öne çıktığı ve kavramın betimsel olarak nasıl çeşitlendiği ele alınacaktır. Bu inceleme sonucunda öne sürülecek başlıca tez, THS kavramının sosyal bilimlerde kavramların küresel düzeyde hegemonik olmayan dolaşımına ender bir örnek teşkil etmesidir. THS'nin nasıl alternatif bir sendikacılık anlayışına tekabül ettiği, 'Güney'den Öğrenme'nin örneklerini nasıl içinde barındırdığı, yerel deneyimler üzerinden nasıl geliştiği ve küresel ölçekte bu çoklu deneyimlerin nasıl tanındığı gibi, bu tezi destekleyen çeşitli unsurlar bu makalede ayrıntılı olarak sunulacaktır. Kuramsal ve kavramsal bir çalışmanın ürünü olan bu metinde bilgi ve verilere uluslararası düzeyde geniş bir literatür analizi ve doküman incelemesiyle ulaşılmıştır.

**Anahtar kelimeler:** sendikacılık, emek hareketi, toplumsal hareketler, toplumsal hareket sendikacılığı



## A Study on the Emergence and Global Circulation of 'Social Movement Unionism' Concept

### Abstract

The 'social movement unionism' (SMU) concept has been developed to describe labor movements in the global South in the 1970s and 1980s, and then later used as a model of union revitalization in both the North and South. This article reviews the labor movements in various countries such as South Africa, Brazil, Philippines, South Korea, the U.S.A. and Germany and analyzes the scholarly use of the SMU concept. The author mainly argues that SMU can be regarded as an appropriate example of a non-hegemonic circulation of concepts in labour sociology and social sciences on a world scale, since it refers to an alternative trade unionism; represents cases of learning from the south; is based on local engagements and experiences; and develops through and acknowledges multiple cases. The data and information in this theoretical and conceptual study are based on an extensive literature review at international level and document analyses.

**Keywords:** unionism, labor movement, social movements, social movement unionism

### Giriş

1970'li ve 1980'li yıllarda Güney'de (o zamanki yaygın tabiri ile Üçüncü Dünya'da) yükselen emek hareketlerini tanımlamak üzere kullanılmaya başlanan 'Toplumsal Hareket Sendikacılığı' (THS) kavramı, 1990'lı yıllardan itibaren hem küresel Güney hem de Kuzey'de sendikaların yeniden yapılanma ve canlanma girişimlerinde öne çıkan bir model olarak yaygınlaşmıştır. Bu makalede Güney Afrika, Brezilya, Filipinler, Güney Kore, Amerika Birleşik Devletleri ve Almanya'daki emek hareketlerinin bu dönemlere dair kendilerine özgün gelişimleri ile birlikte THS kavramının emek çalışmaları ve çalışma sosyolojisi alanlarında akademisyenler tarafından kullanımları incelenecektir. Bunu takiben, bu kavramın nasıl küresel bir dolaşıma geçtiği, bu dolaşımında hangi süreçlerin öne çıktığı ve kavramın betimsel olarak nasıl çeşitlendiği ele alınacaktır. Bu inceleme sonucunda makalede öne sürülen başlıca tez, THS kavramının sosyal bilimlerde kavramların küresel düzeyde hegemonik olmayan dolaşımına ender bir örnek teşkil etmesidir. Toplumsal Hareket Sendikacılığı'nın nasıl alternatif bir sendikacılık anlayışına tekabül ettiği, "Güney'den Öğrenme" nin örneklerini nasıl içinde barındırdığı, yerel deneyimler üzerinden nasıl geliştiği ve küresel ölçekte bu çoklu deneyimlerin nasıl tanındığı gibi, bu tezi destekleyen çeşitli unsurlar bu makalede ayrıntılı olarak sunulacaktır.

Bu makalede ilk önce THS kavramının hangi tartışmalar ve koşullar etrafında doğduğuna kısaca değinildikten sonra Güney Afrika, Brezilya, Filipinler, Güney Kore deneyimlerine bütünsel bir bakışla Güney'de gelişen THS'nin temel özel-

likleri tespit edilecektir. Bunu takiben THS'nin Kuzey'e doğru yolculuğunda öne çıkan bağlam ve içerikten bahsedilecektir. Kuzey'de THS'nin gelişimi ABD örneğinde ele alınacak ve ABD deneyiminin Almanya'ya nasıl aktarıldığı tartışılacaktır. THS kavramının küresel ölçekte nasıl anlaşıldığına ve hangi temel yönleriyle tartışıldığına da ayrıca değinildikten sonra THS'nin dolaşımına katkı sağlayan diğer çalışmalar kısaca tanıtılacaktır<sup>1</sup>.

### Üçüncü Dünya Emek Çalışmaları ve THS'nin Doğuşu

1970'lerde çevredeki (periphery) kapitalist toplumlarda yükselen işçi sınıfı eylemleri ve protestolarının önemi birçok Avrupalı ve Kuzey Amerikalı akademisyen tarafından fark edilmeye başlanmıştı. Hollanda'da Institute of Social Studies in The Hague'ın öne çıkan isimlerinden Peter Waterman, Üçüncü Dünya'da Grevler üzerine bir tartışma açtı ve Üçüncü Dünya'daki işçi hareketlerini radikal bir şekilde ele alan araştırmaları bir araya getirmeye başladı<sup>2</sup>. Waterman'a göre toplumsal dönüşüm krizinden geçmekte olan bu ülkelerdeki siyasal rejimler meşruiyetlerini ve istikrarını kaybetmişlerdir. Karşılaştırmalı olarak siyasal ve toplumsal örgütlerin bulunmayışı göz önünde alındığında, sendikalar, ordudan sonra, en büyük kitlesel toplumsal gücü temsil etmektedirler. Köylü ve şehirli yoksullarla iç içe geçmiş görece küçük bir işçi sınıfı hareketinin bütün yoksul kesimler tarafından desteklenmesi mümkündür (Waterman, 1976: 334,335). Bu ülkelerde yapılan çeşitli araştırmaların bilgisine dayanarak Waterman fabrika dışında gelişen işçi sınıfı hareketine işaret etti ve bir grevin fabrikadan yerleşim yerlerine ve bütün ülkeye nasıl yayıldığının ve dar, ekonomistik, parçalı taleplerden doğrudan siyasal düzeydeki taleplere nasıl yöneldiğinin altını çizdi (Waterman, 1979: 179).

Waterman bu çabalarında yalnız değildi. Ronaldo Munck (1988), kendi deyişiyle, Üçüncü Dünya Emek Çalışmaları'nı "ana akım" haline getirmek hedefiyle 1980'lerde Güney Afrika, Güney Doğu Asya ve Latin Amerika'daki eleştirel emek çalışmalarının yeniden güçlenmesini takiben "Yeni Uluslararası Emek Çalışmaları" (New International Labour Studies- NILS) adı altında bir araştırma çizgisinin doğduğunu belirtmektedir. Munck (2010) bu çalışmalara geriye dönük yaptığı bir değerlendirmede, Hindistan'daki, Güney Afrika'daki ve birçok Latin Amerika ülkesindeki emek çalışmalarının o zamanki tabiriyle "metropolitan" emek çalışmaları kadar önemli olduğunu göstermeye çalıştıklarını belirtmektedir. "Avrupa ve Kuzey Amerika'da içinde işçi sınıfının güçten düşürülmüş bir rolü olan Endüstri İlişkileri disiplini vardı. Dünyanın geri kalanında ise işçi sınıfı 'toplumsal hareketler' başlığı altında çalışılıyordu. İşte NILS, toplu sözleşmelerin, emek/sermaye

<sup>1</sup> THS Türkiye'de de 1990'ların sonlarından itibaren akademik-politik muhtevalı bir biçimde gündeme geldi ve belli bir literatür de oluştu. Bu çalışmada THS'nin uluslararası düzlemde doğuşu, yayılışı ve dönüşümü konu alındığı ve bazı ülke örnekleri incelendiği için Türkiye literatürü dışarıda bırakılmıştır. Bu literatürün yazarın ilerideki çalışmalarında dahil edileceğinde kuşku yoktur.

<sup>2</sup> Waterman bu çalışmaları Development and Change dergisinin 1979 yılında yayınlanan özel sayısında toplamıştır.



arasındaki çatışmanın görüşme ve pazarlıklarla uzlaştırılmasının bir norm olduğu, aynı zamanda Üçüncü Dünya işçilerinin marjinalleştirildiği bu paradigmaya karşı bir isyandı” (Munck, 2010: 205).

Benzer bir şekilde Güney Afrika’da ırkçı Apartheid rejiminin yıkılması sürecinde tarihsel bir eşik olan Durban Grevleri 1973 yılında ardı ardına patlak verdiğinde ve siyahi işçiler kendi sendikalarını kurmaya yöneldiklerinde emek çalışmalarını yürüten sosyologlar bu gelişmelere baka kalmışlardı. Waterman ve Munck gibi THS’nin doğuşuna doğrudan katkı yapmış olan Edward Webster’in deyişiyle “Güney Afrika gibi bir ülkede çok hızlı bir şekilde yükselen militan bir işçi hareketini açıklamakta sosyologlar hazırlıksız ve donanımsız yakalanmışlardı” (Webster, 2004:258). Webster’in öncülüğünde İngilizce eğitim veren “beyaz” üniversitelerdeki bir grup akademisyen, sendikalar ve işçi hareketine bakışı baskın bir şekilde belirleyen Avrupamerkezci ve geleneksel Marksist yaklaşımla sarmalanmış emek çalışmaları ve sosyoloji disiplinlerini revize etmeye giriştiler. Bu dönemde akademi ve akademi dışındaki alanlara eleştirel yaklaşan, geleneksel ve organik entelektüeller arasında köprü oluşturan bu entelektüellerin girişimleriyle yeni emek çalışmaları oluşmaya başladı (Çelik, 2013). Webster ve meslektaşları yeni emek çalışmaları ve yeni nesil emek araştırmacılarını geliştirmeye çalışırken, Güney Afrika’da fabrikanın ötesine geçen ve ırkçı Apartheid rejimine karşı mücadele ile eklemlenmiş militan işçi sınıfı hareketini THS kavramıyla açıklamışlardır. Bu nedenle özellikle Güney Afrika örneğinden hareketle THS, uluslararası sosyoloji ve emek çalışmalarında “karşı-hegemonik” bir akım oluşturulmasında önemli bir yer tutmaktadır (Burawoy, 2010; Keim, 2011).

Webster’in yakın çalışma arkadaşlarından, emek çalışmalarındaki tecrübesini Güney Afrika’da kazanmış ve daha sonra Avusturalya’da akademik faaliyetlerini sürdürmüş olan Rob Lambert da THS kavramını Filipinler’deki yeni sendikacılık hareketine uygulamıştır. Lambert’in (1990) çalışmasında da aynı şekilde vurgulanan, ileri kapitalist ülkelerde sendikacılığın çıkmaza sürüklendiği bir dönemde Filipinler’de ve diğer Üçüncü Dünya ülkelerinde THS’nin umut veren bir yükseliş göstermesidir.

THS kavramı Webster (1987) ve Waterman’ın (1984) karşılıklı olarak ilk elden kullandıkları yazınlarında ortaya çıkmaktadır<sup>3</sup> ve 1988 yılından itibaren de hem bu yazarlar hem de birçok başka yazar tarafından sürekli bir şekilde kullanılmaya başlanmıştır (Waterman 1988; Webster, 1988; Lambert ve Webster, 1988; Munck, 1988; Scipes, 1992; Seidman, 1994). Kavramın çok çeşitli kullanımları olsa da ortak ve belirgin özellikleri şöyle sıralanabilir: THS, özellikle Avrupa kaynaklı toplu sözleşme ve ücret mücadeleleri ile sınırlı hâkim sendikacılık anlayışının çıkmaza girdiği bir dönemde Üçüncü Dünya ya da çevre ülkelerdeki radikal işçi

<sup>3</sup> Oldukça genişlemiş olan THS literatüründe yaygın olarak bilinenlerin dışındaki bu bilgiler, bu makalenin yazarının Edward Webster ve Peter Waterman ile 2011 yılında yaptığı görüşmelerden edinilmiştir ki referans verilen bu metinler yayınlanmış metinler değildir.



hareketlerinden motivasyonunu alan yeni bir sendikacılık anlayışıdır. Bununla beraber 1970'lerden itibaren Avrupa ve Kuzey Amerika'da doğmaya başlayan yeni toplumsal hareketlerin ve bu anlamda işçi sınıfının toplumsal dönüşümdeki rolüne yeni bir bakışın ürünüdür. İşçi sınıfı toplumsal dönüşümü gerçekleştirmek için toplumsal hareketlerle bağ kurmalıdır (Waterman, 1988). Bu toplumsal hareketler formel proletarya dışındaki toplumsal hareketlerdir ve bunlarla bağ kurmak işçi hareketinin ulusal mücadeledeki siyasal hareketin altında ezilmesi anlamına gelmez (Munck, 1988). İşçi sınıfı bu bağı kurarken işyerindeki politika ve ekonomi arasındaki geleneksel ayrımı aşmalıdır (Lambert, 1989). Bunun da ötesinde, işyeri ile işçinin diğer yaşam alanları arasındaki ayrımı aşmalıdır (Scipes, 1992). İşçi hareketi ve örgütünün üretimin ötesine giderek yeniden üretim alanına uzanmasını savunan THS, emeği, üzerinde pazarlık yapılan bir metadan ziyade toplumsal bir güç olarak görür. İşçi hareketinin üretim alanındaki örgütlenmesinde demokrasi ve işçi kontrolü çok önemli bir yer tutarken, bu taleplerin toplumdaki siyasi taleplerle de buluşması, bu yeni sendikacılık anlayışının belirleyici bir özelliğidir (Webster, 1988; Lambert ve Webster, 1988).

Ülke örnekleri üzerinden gelişmiş olsalar da THS tanımlarının aslında başından beri uluslararası ve küresel boyutunun hep olduğunu söylemek doğru olacaktır. Waterman (1993, 1999, 2004, 2012) ve Moody (1997), 'küreselleşmiş ve ağlaşmış bir kapitalizm' çağında özgürlükçü ütopyik emek stratejisinin geleceği bağlamında THS'yi ele almaktadırlar. Waterman'ın "yeni bir emek enternasyone-li" bakış açısında, emek kendisini küresel toplumsal hareketlerle eklemlenmektedir. Bu küresel hareketlere Global Justice and Solidarity Movement, World Social Forum gibi örnekler vermektedir. Moody ise uluslararası ve yerli sermaye ve onların neoliberal politik müttefiklerine karşı mücadelede ortak bir bakış açısının tanınması üzerinde durmaktadır. Emeğin öncüsü olarak da ulusötesi şirketlerin sanayi işçilerini göstermektedir.

## **Güney'de Gelişen Toplumsal Hareket Sendikacılığı**

Tarihsel gelişimi ve farklı akademik yaklaşımlar etrafında 'Üçüncü Dünya', 'Çevre' ya da 'Güney' olarak nitelendirilen ülkelerde gelişen THS'nin en başta gelen örnekleri Güney Afrika, Filipinler, Güney Kore ve Brezilya'daki 1970'lerden 1990'lara uzanan yeni sendikacılık hareketleridir. Bu hareketlerin en dikkat çekenlerinden birisi Güney Afrika'da 1985'de kurulan ve ırkçı Apartheid rejimine karşı mücadelede ön saflarda yer alan siyahi işçilerin kurdukları sendikaların bir araya gelerek oluşturdukları Güney Afrika Sendikalar Kongresi COSATU'dur (Webster, 1988; Lambert and Webster, 1988). Filipinler'de Bir Mayıs Hareketi olarak bilinen 1 Mayıs 1980'de kurulan Kilusang Mayo Uno (KMU), otoriter Marcos rejimine ve Amerikan emperyalizmine karşı ulusal demokratik mücadeleyi veren bir THS örneği olarak karşımıza çıkmaktadır (Lambert, 1989,1990; Scipes, 1992). Brezilya'da 1983'de kurulan Birleşik İşçiler Merkezi (CUT), İşçi Partisi ve Toprak-



sız İşçiler Hareketi ile birlikte 1980'lerdeki askeri diktatörlüğe karşı mücadelede belirleyici bir rol oynamıştır. Metal endüstrisinin en yoğun olduğu Sao Paulo bölgesinde 1987'deki otomobil sektöründeki grevlerle toplumsal dönüşümdeki itici gücünü göstererek THS örnekleri arasında yerini almaktadır (Rodrigues, 1991; Seidman, 1994; Ramalho, 2009). Güney Kore'de demokratik haklar, toplumda dayanışma ve anti-emperyalizm söylemleriyle Haziran 1987'de yükselen öğrenci eylemleri ve özellikle kadın işgücünün yoğun olduğu tekstil ve benzeri sektörlerde gelişen grevlerin yeni sendikal oluşumları motive eden siyasal bir ortam sağlamıştır. Bu ortamda 1990 da kurulan Ulusal Sendikalar Konseyi'nin (NCTU) dönüşmesi ile 1995'de kurulan Kore Sendikalar Konfederasyonu (KCTU) da sık kullanılan THS örneklerinden bir diğeridir (Koo, 2001; Park, 2007; Suh, 2009).

Bu ülke ve sendika örnekleri üzerine yapılan çalışmalar ve THS'na örnek verilen sendikalar ve sendikacılık anlayışının temel unsurları Grafik-1 ve Grafik-2 de özetlenmiştir. Bu anlamda bu bölümde tekil örneklerden bahsetmekten ziyade Güney'de 1970'lerden itibaren gelişmiş olan THS'nin temel ortak özelliklerini vurgulamak yerinde olacaktır. Öncelikle, hem analiz birimi hem de siyasal ve ekonomik örgütlenme açısından 'ulus' düzeyinde gelişmeler incelenmiştir (Adler ve Webster, 2000). Bu ulus-devletler otoriter bir devlet yapısına sahiptir. Endüstrileşme seviyesine -bakıldığında ise bu ülkelerin yarı-endüstrileşmiş ülkeler olduğunu söyleyebiliriz. Bu iki unsuru bir arada düşündüğümüzde, Seidman'ın (1994) deyimiyle, "otoriter endüstrileşme"nin geliştiği ülkelerde THS'nin ortaya çıktığını görmekteyiz. Bu ülkelerde THS'nin sosyal tabanını ise yarı-kalifiye işgücü oluşturmaktadır. Bir diğer özellik ise tekil örnekleri kısaca açıklarken altını çizdiğimiz gibi, bu ülkelerde topluma yayılmış geniş tabanlı kitle hareketlerinin varlığıdır.

Sendikacılık açısından baktığımızda THS'ye farklı ülkelerde örnek verilen sendikaların en belirgin özelliklerinden birisi, bahsedilen sendikaların mevcut sendikalar ve sendikacılık anlayışının dışında yeni ve alternatif sendikalar olarak ortaya çıkmalarıdır. Sendika-siyaset ilişkisi bağlamında ele aldığımızda ise en çok vurgulanan özellik, bu sendikaların kendi ideolojik yaklaşımlarıyla aynı çizgide olsa bile siyasal partilerden bağımsız bir duruş sergilemeleri ya da bunu hedeflemeleridir. Bir diğer temel özellik, sendikacılık anlayışının klasik/formel endüstriyel ilişkiler çerçevesini aşmasıdır. Bir diğer deyişle, toplu sözleşme/görüşme, uzlaşma pratiğinin ötesinde bir toplumsal hareket şeklinde eyleme geçmek ve işyeri temelli talepleri yerleşim yerlerindeki ve siyasal arenadaki taleplerle ilişkilendirmek ve genişletmektir. Vurgulanması gereken son bir özellik ise sendika ve işyerlerinde işçi kontrolünün (workers' control) ilke haline gelmesi ve fabrika içerisinde, işyerinde, tabanda radikal eylemlilik ve ademi-merkeziyetçi temsil yapılarının güçlü bir şekilde oluşturulmasıdır (shop-floor militance).





## Toplumsal Hareket Sendikacılığı'nın Kuzey'e Yolculuğu

Güney'de gelişmesinden bahsettiğimiz THS, 1990'lı yıllarda özellikle Kuzey Amerika akademik çevrelerinin ilgisini çekmeye başlamıştır. Güneyli bu deneyimlerin Kuzey'de tartışılmaya başlanması her ne kadar olumlu gelişmeler de doğurmuş olsa da bu deneyimlerin aktarımı ve öğrenilmesi sorunlu bir süreç olmuştur. Bu anlamda THS kavramının Kuzey'e yolculuğunda en öne çıkan özellik, bağlam ve içerik bakımından bir asimetrinin olmasıdır:

*THS Güney'de gelişmiş ve yaygınlaşmışken Kuzey'deki akademisyenler ve sendikacılar tarafından göz ardı edilmiş ve yok sayılmıştır. Fakat Kuzey'de sendikaların yenilenme ve canlanma ihtiyacı duyulduğunda ve buna yönelik girişimler arttığında, Güney'deki THS deneyimi bir fayda kazanmış ve kullanıma geçmiştir. Ancak Kuzey'de bunların gerçekleştiği dönemde Güney'deki THS erozyona geçmiştir bile... (Webster, 2001; 2008)*

Webster'ın önemle dile getirdiği 1990'larda Güneyli örneklerin yaşadığı bu değişimi ifade eden başlıca gelişmeler şu şekilde özetlenebilir: THS'nin gelişimine örnek verilen ülkeler 1990'larda bir yandan küresel kapitalizme entegrasyonu ön plana almakta, diğer yandan da kendi toplumlarındaki dönüşümlerini gerçekleştirmeye çalışmaktaydılar. Örneğin Güney Afrika'da neoliberal ekonomi politikaları gündeme otururken, aynı zamanda Apartheid'dan demokratik bir rejime geçilmenin sancuları yaşanmaktaydı. Sistemle karşıtlık içinde olan sendikalar, mücadele pratiğinden, toplumsal yeniden yapılanma sürecinde bu sürecin ortağı ve tarafı pozisyona geçtiler. Yani karşıtlıktan anlaşmaya doğru bir evrilmeye başladılar. Bununla ilişkili olarak, COSATU gibi tarihsel rol oynamış bir sendikalar birliği, sendikaların otonomilerini savundukları pozisyondan, siyasi partilere ve devlete bağımlılığa doğru bir yönelim içine girdiler. Geçiş sürecinin sancuları ve eski düzende ezilen ve marjinal kalan yoksul kesimlerin taleplerinin yeni siyasi oluşum içerisinde de karşılanamaması yeni toplumsal hareketlerin doğmasına neden oldu. Dolayısıyla yeni düzende siyasi otoritenin müttefiki olan sendikalar bu yeni oluşan toplumsal hareketlere karşı mesafeli bir duruş sergilediler. Bunun yanı sıra, küresel kapitalizmin gelişim evresinin en belirleyici özelliklerinden olan emeğin enformelleşmesi ve güvencesizleşmesine karşı sendikalar bir bakış geliştirememelerinin yanında bu kesimleri de kapsayan 'bütün' işçileri temsil etme kabiliyetinden yoksun bir durumda varlıklarını sürdürmeye çalıştılar.

THS kavramının Kuzey'e yolculuğunda öne çıkan bir diğer özellik ise bunun bir "Çevreden/Güney'den Öğrenme" anlamına gelmesidir. A.B.D.li akademisyenler ve sendikacılar özellikle Güney'deki sendikaların toplumsal hareketlerle, mahalle oluşumlarıyla nasıl bağ kurduklarını anlamaya ve öğrenmeye çalışıyorlardı. Bu yönelme başarılı emek çalışmalarlarıyla bilinen dünyaca ünlü sosyolog



Michael Burawoy'un (2003) Amerikan Sosyoloji Derneği'nde yaptığı "Amerikan Sosyolojisini Güney Afrikalılaştırmak" çağrısıyla en üst düzeyde ifadesini bulmuştu. Yalnız şunu da vurgulamak gerekir ki bu öğrenme süreci sendikaların ve akademisyenlerin birbirinden doğrudan öğrenmesi şeklinde gerçekleşmedi. Bu öğrenmenin daha ziyade, Seidman (1994) ve Moody (1997) gibi akademisyen ve sendikacılar aracılığıyla Güneyli deneyimlerin Kuzey'e taşınması, aktarılması şeklinde gerçekleştiğini söylemek yerinde olacaktır.

### **Kuzey'de Toplumsal Hareket Sendikacılığı (A.B.D)**

Kuzey'de THS'nin gelişimine örnek verilen A.B.D'de özellikle 1980'lerin sonlarından itibaren hizmet sektöründe çalışanların sendikal örgütlenmeleri, yerel THS literatüründe bahsedilen yeni sendikacılık anlayışının yükselişine denk düşmektedir. Ken Loach'un 2000 yılında büyük ilgiyle izlenen meşhur filmi Ekmek ve Güller bu sendikacılığın ana aktörü Hizmet Çalışanları Uluslararası Sendikası'nın (SEIU) oluşumunu ve 1990'lı yıllarda işçi hareketinde bir dönüm noktası olan kapıcı ve temizlik görevlilerinin sendikal haklara sahip olmak için başarıyla yürüttüğü kampanyayı (Justice For Janitors Campaign) anlatmaktadır. SEIU 2000 yılında 1.3 milyon üye sayısına ulaşarak en büyük sendika haline gelmiştir (Lopez 2004:7-8). SEIU'nun sendikal faaliyetlerinin esas önemi de bu sendikanın başkanı John Sweeney'in 1995'de Amerikan İşçi Federasyonu ve Endüstriyel Örgütler Konfederasyonu AFL-CIO gibi en üst düzey bir örgütün başkanlığına seçilmiş olmasıdır. İkinci Dünya Savaşı ve Soğuk savaş dönemi sendikacılığına keskin bir karşı çıkışla işçi hareketinin çehresini, örgütlenmesini ve eylemlerini tamamen değiştirmeye yönelik bu yeni sendikacılık, yaklaşık on yıllık bir süreçte çok önemli ilerlemeler kaydetmiştir.

Bu önemli gelişmelerden bazıları şöyle sıralanabilir: 1989'da AFL-CIO bünyesinde kurulan Örgütlenme Enstitüsü'nün (Organizing Institute) 1995'den sonra büyük bütçelerle ve bütün üye sendikaların katılımıyla sendikalar arasında bir diyalog ve karşılıklı öğrenme süreçlerini başlatmalarıdır. Bu enstitüde yeni örgütçü sendikacıları eğiterek yeni üye kazanımlarına yoğunlaşmaları bunların başında gelmektedir (Hurd, 1998; Turner ve Hurd, 2001). Bunun yanı sıra Sendika Yaz Okulu (Union Summer) gibi programlarda üniversite kampüsünde sendikacılık ve emek hareketinin bir gündem maddesi olması sağlanmış ve genç aktivistler ve sendikacılar kazanılmıştır (Clawson, 2003; Ganz vd., 2004). Aynı zamanda birçok yerleşim yerlerinde İşçi Merkezleri (Workers Center) kurulmuş ve bu topluluklardaki özellikle göçmen işçilerin sorunları ile ilgilenmesi ve örgütlenmelerine ağırlık verilmiştir. Örgütlenmeden hareket boyutuna geçtiğimizde de kampanyaların ön plana çıktığını görebilmekteyiz. Tekstil atölyelerinde çalışanların ücret ve kötü çalışma koşullarına karşı ülke çapında, özellikle öğrencilerin



üniversite kampüslerinde yürüttükleri kampanyalar (Anti-Sweatshop Campaign) ve yaşanabilecek bir ücret talebinin güçlü bir şekilde yaygın olarak mahallelerde seslendirildiği kampanyalar (Living Wage Campaign) bunlara örnek verilebilir. Bu kampanyaların ve benzeri eylemlerin en önemli özelliği, bunların bir toplumsal hareket olarak çeşitli dernek ve merkezlerce yerellerde örgütlenmesi ve sendikalarla dayanışma içerisinde yürümesidir (Bronfennbrenner ve Hickey, 2004; Clawson, 2003 ve 2006; Johnson, 2001; Sweeney, 1996; Mikman ve Voss, 2004; Turner ve Hard 2001; Voss ve Sherman 2000).

A.B.D. örneğiyle açıkladığımız 1990'larda Kuzey'de gelişen THS'nin genel olarak şu özellikleri taşıdığı söylenebilir: Öncelikle A.B.D. ve Kanada'da gibi örneklerden anlaşılacağı gibi Güneyli deneyimlerden farklı olarak bu ülkeler endüstriyel demokrasilerin geliştiği ülkelerdir. Bunun yanı sıra Kuzey'de THS'nin sosyal tabanını kamuda, özel sektörde, servis sektöründe çalışan farklı seviyelerde sınıfları olan işçiler oluşturmaktadır. Topluma yayılmış geniş tabanlı bir toplumsal hareketin olmayışı bir diğer farklılıktır. Sendikacılık anlamında baktığımızda karşımıza ilk çıkan özellik, yeni sendikaların değil varolan sendikaların yenilenmesi ve güçlendirilmesiyle THS'nin geliştirilmeye çalışılmasıdır. Sendikalar, A.B.D. de hem kurumsal/örgütsel hem de hareket boyutlarında yeniden bir inşaya gitmişlerdir. Sendikal demokrasi anlamında Güneyli örneklerle benzer bir şekilde üyelerin katılımcılığı ile sendikal faaliyetlerin yürütülmesine önem verilmektedir. Her ne kadar küresel kapitalizme karşı uluslararası sendikacılık anlayışının bilincinde olsalar da sendikaların gündemlerini belirleyen, büyük ölçüde 'yerel' sendikal, toplumsal sorunlar ve talepler oluşturmaktadır.

Bu alandaki akademik çalışmalar ve akademisyenlerin etkinlikleri üzerinde yoğunlaştığımızda ise ABD'li akademisyenlerin sosyal bilimlerdeki tarihsel genel eğilimlerinden farklı olarak, ABD'deki THS kavramlaştırmaları ve değerlendirmelerini evrenselleştirme çabasına genel olarak girişmediklerini söyleyebiliriz. Fakat aynı zamanda ABD dışındaki akademisyenlerin THS üzerine yaptıkları çalışmalara ve katkılara hiç ya da çok nadir atıf yapıldığını görmekteyiz. ABD'deki THS üzerine yapılan akademik çalışmalarda kendine has bir özellik ise bu çalışmalarda toplumsal hareketlere bir atıfta bulunurken 1960'lara değil de 1930'lardaki hareket ve bu hareketlerin kazanımlarına vurgu yapılmasıdır. Hatırlanacağı üzere 1930'lardaki hareketlerin başarısı ilk toplu sözleşme hakkının edinilmiş olmasıdır. Acı bir gerçektir ki 1960'larda sivil haklara yönelik, savaş karşıtı, çevreci, feminist hareketlerin dinamiği ABD de sendikalar tarafından kaçırılmış büyük bir şanstır.



## Toplumsal Hareket Sendikacılığı Kavramının Kuzey-Kuzey Transferi (ABD-Almanya)

Almanya örneğinde gösterilebilecek Kuzey-Kuzey transferinde en görünür olan özellik, Almanya'da baskın olan akademisyenlerin ve sendikacıların çalışmalarında geniş ölçüde ABD'den alınan "organizing" örgütlenme stratejisinin üzerinde yoğunlaşılmasıdır. Bu çalışmalarda toplumsal hareketlere karşı bir ilgisizliğin ve şüpheciliğin olduğu belirgin bir şekilde dile getirilmiştir (Behrens, 2005; Bremme vd., 2007; Brinkmann vd., 2008; Dribbusch, 2007). Bunun yanında daha çok aktivist kimlikli yazar ve sendikacıların çalışmalarında ise Güney'deki THS tecrübelerine dikkat çekilmekte ve toplumsal hareket boyutu vurgulanmaktadır (Birke, 2010).

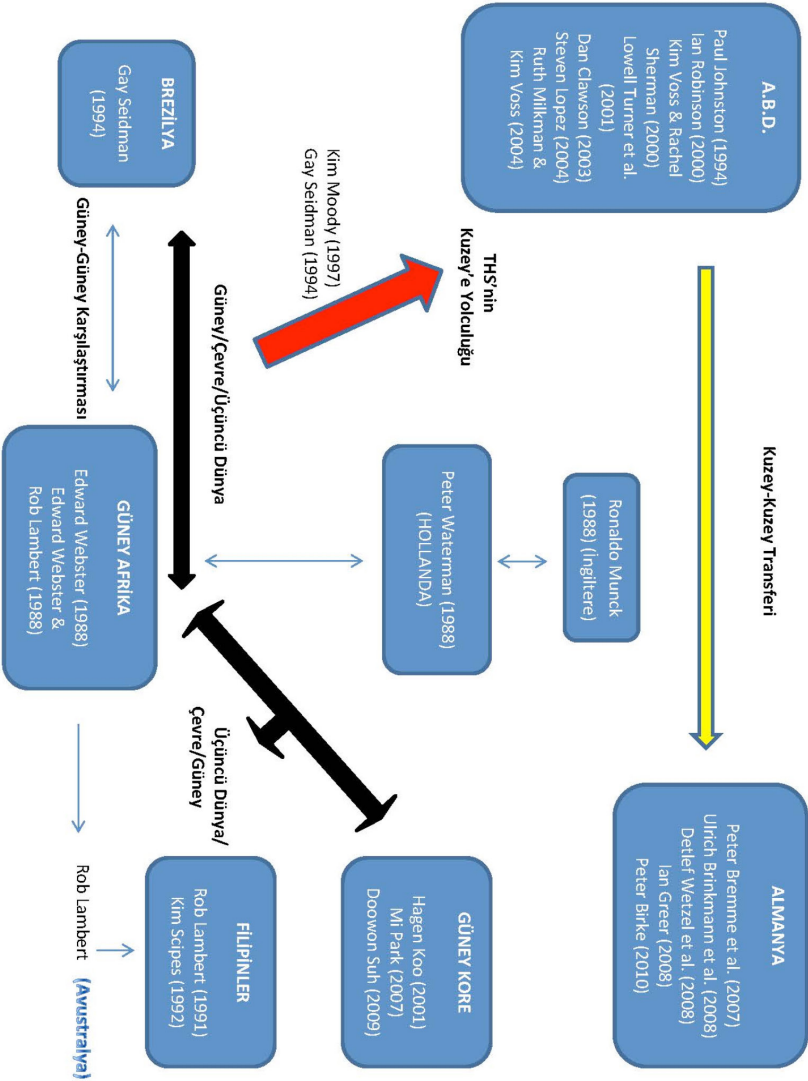
Greer'in (2008) Hamburg'daki sağlık sektörü üzerine yaptığı çalışmasında açık bir şekilde görülebileceği gibi diğer birçok çalışmada da THS kavramına yönelik tanımlar büyük ölçüde kaynağını ABD'deki akademik çalışmalardan almaktadır. Böyle olması halinde bile ABD'deki çalışmaların hemen hemen hepsinin önemle bahsettiği 'toplumsal hareket' boyutu, Almanya'da yapılan akademik çalışmalarda ve sendikal tartışmalarda göz ardı edilmektedir. Kısacası, toplumsal hareketlere karşı görünür bir şüpheli yaklaşım hâkimdir. Hem akademik hem de sendikal çalışmaların ortak bir başka noktası ise Wetzel ve arkadaşlarının (2008) çalışmasında olduğu gibi örgütlenme (organizing) stratejilerinin üzerinde abartılı derecede programatik ve teknik bir çalışma yapılmasıdır. Örgütsel yapılanmanın detayları, faaliyetlerin bütçelenme çizelgeleri ve kampanyaların en ince ayrıntısına kadar inen bu teknik çalışmalarda zaman ve enerji tüketilirken, THS üzerine Almanya'da dönen tartışmaların motivasyonu da yok olup gitmiştir denebilir. Almanya örneğinin ilginç başka bir tarafı, örgütlenmeden anladıklarının yeni üye kazanmak olmadığıdır. ABD'deki gibi sendikalar üyelerinin katılımcılığına ve daha çatışmacı ve mücadeleci bir tutuma yönelik çağrılarda bulunurken, üye kazanma ve üyeliği arttırmaya yönelik bir çağrı görülmemektedir.

Almanya'da THS bir dönem heyecan yaratmışsa da bu girişimlerin ve THS'nin önündeki esas engel Alman endüstri ilişkileri sisteminden kaynaklanan yapısal bir engeldir (Brinkmann vd., 2008; Greer 2008). Sermaye ve emek arasında piyasa kontrolü temelli geniş çaplı anlaşma ve uzlaşmalar yaklaşımı olan 'sosyal ortaklık' ve bu yaklaşımın işleyişini sağlayan temel kurum olan "iş konseyleri" nin hâkimiyeti o kadar yerleşiktir ki alternatif bir sendikacılık hareketi bir tartışmadan öteye ne yazık ki gidememiştir. Bu tartışmayı en üst seviye de yürütebilen Brinkmann ve arkadaşlarının (2008) ulaşılabildikleri son nokta ancak Stratejik Sendikacılık dedikleri başka bir şey olabilmıştır.

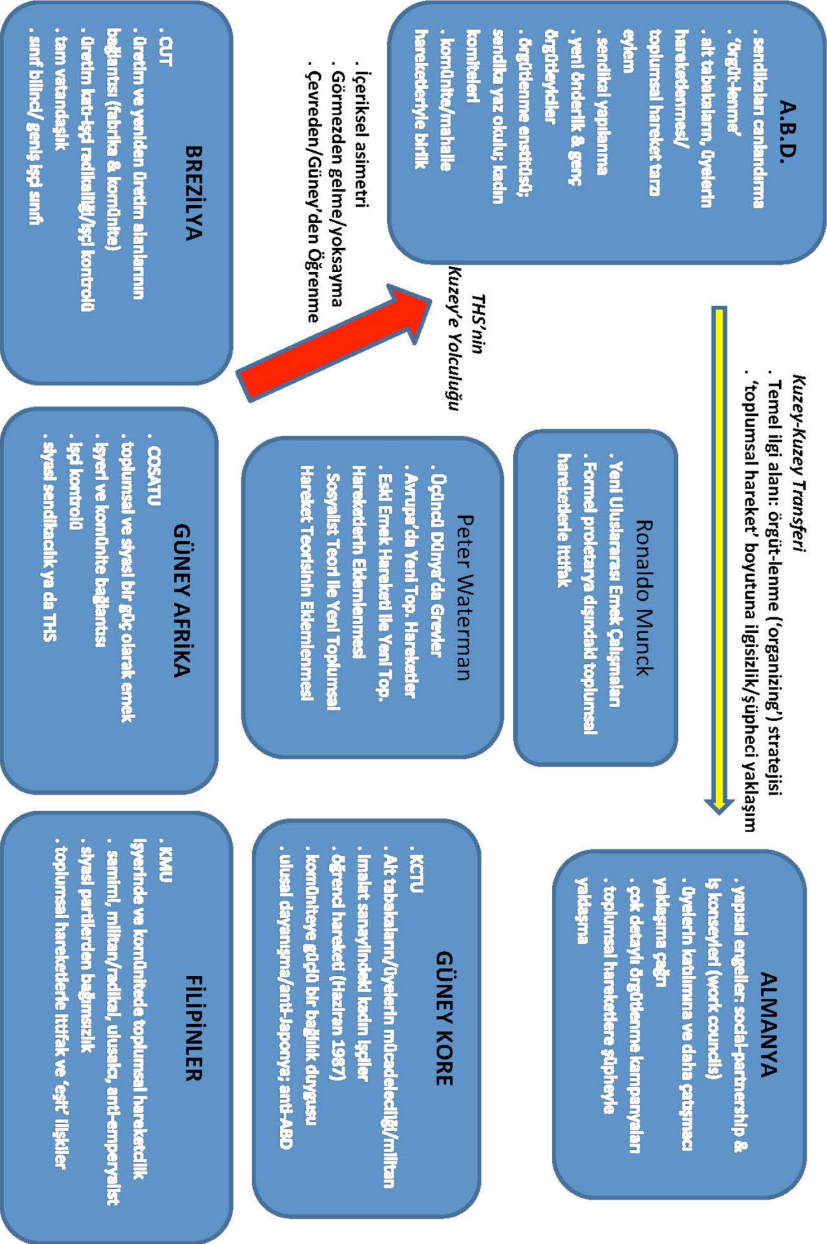
Buraya kadar bahsedilen THS'nin ülkeler örneğinde ve küresel düzeyde kullanımını ve hangi özelliklerle karakter bulduğunu aşağıdaki iki grafik üzerinde özetlemek mümkündür.



**"Toplumsal Hareket Sendikacılığı" Kavramının Küresel Dolaşımı Üzerine Bir İnceleme" Ercüment Çelik**



“Toplumsal Hareket Sendikacılar Kavramının Kütüsel Dolgusu Üzerine Bir İnceleme” *Ertuğrul Çelik*



## Toplumsal Hareket Sendikacılığı Kavramının Dolaşımında Katkısı Olan Diğer Bazı Çalışmalar/Örnekler

THS literatürünün ve deneyimlerinin her geçen gün daha da genişlemesi sebebiyle bu makalede belli başlıklar altında sınırlı bir çerçeve çizilmek zorunda kalınmıştır. Yine de diğer örneklere ve çalışmalara kısaca değinmekte fayda vardır. Aslında Waterman'ın 1980'li yıllardan beri takip ettiği yeni sendika oluşumları Kanada'da da görülmektedir. Buna Giddin'in (1995) otomobil sektöründeki işçilerin yeni tarz sendikalaşması ve bu sendikaların dönüşümünü incelediği çalışma örnek verilebilir. THS'nin dolaşımına katkısı olan bir diğer çalışma pasifik ülkelerindeki emek hareketlerini ilişkilendirerek transpasifik emek hareketini inceleyen Shinoda'nın (2003) çalışmasıdır. Avrupa örneklerine baktığımızda İsveç gibi Avrupa sendikacılığına damgasını vurmuş bir ülkede THS'nin yerinin kuramsal olarak tartışıldığını görebiliriz (Vandenberg, 2006). Bir diğer çalışma dünyada sendikacılık hareketinin toplumsal dönüşümdeki yerine önemli bir örnek olarak gösterebileceğimiz Polonya'da, sendikaların yeniden canlanması bağlamında THS'yi ele almaktadır (Shlyk, 2009). Sendikaların canlanması ve yeniden güçlenmesi tartışmalarıyla THS'yi merkezine koyan bir başka çalışma da bugünkü Arjantin sendikalarını incelemektedir (Serdar, 2012). THS'nin hala geçerli olup olamayacağına eleştirel bir şekilde yaklaşan ve Japonya, Kore ve ABD örneklerini çapraz karşılaştırmalarla inceleyen Suzuki'nin (2012) derlediği bir çalışma da son zamanlarda THS üzerine yapılan farklı bir katkı olarak öne çıkmaktadır.

THS'nin gelişimine tarihsel olarak örnek gösterilen Filipinler ve Güney Afrika'daki yeni çalışmalar da THS üzerine tartışmaların hala sürdüğünün ve yeni çağrılarla geçerli olabileceğinin göstergesidir. Filipinler'de devrimci sendikacılık geleneğini sürdüren ve 1996'da kurulan İlerici Emek İttifakı APL'in (Alliance of Progressive Labour) özgün yanı kuruluşundan itibaren kendisinin doğrudan THS'yi uygulamaya çalışan bir sendika olması ve bunu bütün belgelerinde açıkça yazması ve tanımlamasıdır (Marie Aganon vd., 2009). Güney Afrika üzerine yapılan daha güncel çalışmalarda ve THS'ye dair yenilenen çağrılarda bir yandan 1994 sonrası demokrasiye geçişten sonra sendikaların hükümetle ilişkileri yoğun olarak tartışılmaktayken, diğer yandan da yeni emek biçimleri ve yeni toplumsal hareketlerle sendikaların ilişkileri öne çıkmaktadır. Örneğin Pillay (2008, 2011, 2013) THS üzerine süreklilik kazanmış çalışmalarında COSATU'nun politik sendikacılık ve THS arasındaki sorunlu konumu üzerinde durmaktadır. Ayrıca THS'nin alt türlerini tanımlamaya çalışmaktadır. Bu yeni alt sınıflandırmayı, sosyal adalet THS (reformist) ve anti sistemik THS (dönüştürücü) olarak adlandırmaktadır. Bu makalenin yazarının kendi çalışmaları ise Güney Afrika'da sokak satıcıları örneğinde enformel işçilerin kendi örgütlenmelerini nasıl geliştirdiklerini incelemiş, bu örgütlerin Güney Afrika'da sendikaların yeniden güçlenmesindeki ve THS'yi canlandırmaktaki rolüne vurgu yapmıştır. Bu rolü de sendikalar ve apartheid sonrası toplumsal hareketler arasında bir köprü olarak tanımlamıştır (Çelik, 2010, 2011).



## Toplumsal Hareket Sendikacılığı'nın Sık Tartışılan Yönleri

THS ile ilgili sendika ve hareket stratejilerinin bir yerden diğerine ne derece transfer edilebilirliği konusunda yürütülen tartışma bu bölümde önemli bir yer tutmaktadır.

Waterman (1991: 24) THS'yi "alternatif, dünya çapında ve sürekli yenilenebilecek bir proje" olarak öne sürmüştür. "THS'nin gelişimi yarı-endüstrileşmiş otoriter rejimlerle sınırlı değildir; sanayisizleşme ve anti-demokratik gelişmelerle mücadelenin bir ürünü olarak ileri seviyede sanayileşmiş, liberal demokrasilerde de da ortaya çıkabilir". Moody (2007) de doğrudan evrensel bir model olarak THS'yi sunmaktadır. Karl von Holdt (2002) ve Edward Webster (2008), THS'nin Güney'de mi yoksa Güney'in ötesinde mi ele alınması gerektiği sorusunu yönelterek bu tartışmaya damga vurmuşlardır. Webster (2008: 249, 251) THS'nin Güney'de 1970 ve 1980'li yıllarda kendine has koşullarda doğduğunu ve bu belirli koşulları evrenselleştirmemek konusunda dikkatli olunması gerektiğini vurgulamaktadır. Von Holdt ise farklı sosyo-politik gerçeklikler içerisinde gelişmiş olan yerel stratejilerin doğrudan başka ülkelere transferi yerine farklı geçmişi ve gelenekleri olan sendikaların 'hareket' (çatışmacı bir siyaseti mobilize etmek) ve "kurum" (endüstri ilişkileri mekanizmasına katılım) boyutlarını nasıl birleştirdiklerine bakmak gerektiğini düşünmektedir. Dolayısıyla, hangi koşullar altında sendikacılığın toplumsal hareket boyutunun yeniden canlandığı üzerinde durmanın doğru olacağını belirtmektedir (Von Holdt, 2002: 298).

Sık tartışılan bir diğer nokta ise THS kavramının kullanımındaki belirsizliklerdir. Gerçek anlamda THS'yi oluşturan, tanımlayan nedir, hangi özelliiktir? Von Holdt (2002) ve Seidman (2011) bununla ilişkili olarak şu ortak soruyu yöneltmişlerdir: THS bir model midir yoksa betimleyici bir terim midir? Johnson (2001: 28) ABD üzerine yaptığı çalışmada THS'yi gözlemlenen bir toplumsal gücü betimleyen bir terim olarak kullandığını açıkça belirtmiştir. Seidman (2011: 100) ise THS'nin stratejik bir reçete olmaktan öte ancak betimleyici bir terim olarak kaldığını düşünmektedir. Çünkü ABD'deki bakış açısında sendikaların işyerine geri çekilme eğilimleri vardır ve dolayısıyla yerleşim yerlerindeki halkın geniş desteğini kaybetme riskini taşıdıklarını belirterek THS'nin son yıllarda havada kalan bir terim olduğu yorumunu yapar.

Von Holdt'a göre THS'nin çok çeşitli uygulamaları ne olduğunu da belirsizleştirmiştir. İlk önce, sendika içi dinamikler, işleyişler ve sendikal mücadeleden daha ziyade, devlet, siyasi hareket ve yerleşim yerlerindeki topluluklar gibi dışsal etkenler üzerinde odaklanılmıştır. İkincisi, yeni bir sınıf bilincinin oluştuğu varsayılarak, sınıf dışı oluşumlar ve bilinçlenme süreçleri göz ardı edilmiştir. Üçüncüsü siyasi ve toplumsal hareketlerin ittifakına yoğunlaşırlırken, işyerindeki farklı pratikler unutulmuştur. Von Holdt kendi çalışmalarında sendikanın mahallelerde ve yerleşim yerlerindeki rolüne odaklanan çalışmaların aksine, mahalle hareketleri ve toplumsal ittifakların, sendikanın sosyal yapısı üzerine etkisine dikkat





çekmiştir. Buradan hareketle ulusal bağımsızlık söylemiyle yoğrulmuş geniş katılımı bir halk hareketinin siyasi, toplumsal hareketler ve işyeri mücadelelerini birlikte barındırdığını, dolayısıyla sınıf bilincinin (class consciousness) yanında sınıf-dışı popüler bir halk bilincinin (popular consciousness) de var olduğunu öne sürmektedir (Von Holdt 2002: 285; 2003: 8,9,24).

THS'nin sık tartışılan yönlerinden birisi de radikal toplumsal değişim unsurudur. Hyman'ın (1971) bize çok önceden hatırlattığı üzere bu mesele, yani hem kapitalizmle yaşamak hem de sermayeye bir anlamda sosyal bir ortak durumunda olmak, sendikaların bizzat içinde doğdukları bir çelişkidir. 1990'lara kadar THS örneklerinin ele alındığı ülkelerde otoriter siyasi rejimlerin olmasından dolayı radikal bir toplumsal değişim bakış açısı birçok çalışmada THS'nin merkezi bir unsur olarak öne sürülmüştür. Park (2007) Güney Kore'de KCTU örneğini ele alan analizinde, her ne kadar bir dönemleme hatası yapmış olsa da, 1990'lardan sonraki küreselleşme bağlamındaki değişimlerden sonra KCTU'nun THS içerisinde incelenmesine keskin bir karşı çıkış sergilemektedir. Güney Afrika'da COSATU, Brezilya'da CUT örneklerini de dâhil ederek bütün bu çalışmaların geçmişte olanları romantize etmekten öteye gidemediğini düşünmektedir (Park, 2007: 341). Park'ın keskin eleştirileri KCTU'nun bugünkü durumu konusunda ne kadar haklı görülebilirse, THS'nin hiçbir alternatif gelecek ve radikal toplumsal değişim perspektifi sunmadığı görüşü de o kadar haksızdır.

ABD örnekleri üzerinde yürütülen tartışmalarda da tabandan gelen işçi hareketinin ve mahallelerde gelişen toplumsal hareketlerin her ne kadar bir heyecan yarattığı gerçeği vurgulansa da topluma yayılmış geniş bir kitleysel hareketin eksikliğinden dolayı radikal toplumsal değişim unsuruna şüpheli yaklaşılmaktadır (Turner ve Hurd 2001: 11). 1930'lu, 1960'lı yıllarda siyasi hareketliliğin sendikalara güç verdiği kabul edilse de birçok yazar Amerikan sendikacılığının radikal değişim gündeminin olabileceği konusunda çok umutsuzdur (Katz, 2001: 339).

Almanya örneği de ABD'den farklı görünmemektedir. ABD'den aldıkları 'Örgütlenme' kavramı ve stratejisini tartışırken bundan ne anladıkları, sendikaların toplumdaki konumlarının ne olacağı ve nasıl bir gelecek perspektifi geliştirecekleri sorusu ile karşılaşmışlardır (Dribbush, 2007: 46,47). Daha önce değindiğimiz gibi bütün bu soruları farklı cevaplandırma olasılığının önünde yapısal engeller olarak sosyal ortaklık, yönetime katılma (co-determination) prensipleri ve işçi konseyleri durmaktadır. Yine daha önce bahsettiğimiz toplumsal hareketlere karşı hâkim olan şüpheli yaklaşım, Almanya'da radikal toplumsal değişimi zayıf bir bakış olarak karşımıza çıkarmaktadır. Brinkmann vd. (2008:114), Fairbrother and Stewart'ın (2003: 173) çalışmasına atıfta bulunarak, Yeni Zelanda'da sendikaların yenilenme örneğini vererek sosyal ortaklık sendikacılığının daha radikal bir örneğinde bile 'hareket' boyutunun 'ortaklık' boyutunun altında kaldığına işaret etmektedir.



THS'de sendikaların siyasi partilerden otonomisinin ve bağımsız hareket etme kabiliyetinin olduğu sıkça vurgulanan, aynı zamanda çok da tartışılan bir meseledir. Bu konuda Filipinler' deki KMU'nun Filipinler Komünist Partisi CPP'nin doğrudan bir uzantısı olup olmadığı Waterman ile Scipes arasında hala çok çetin bir şekilde tartışılmaktadır (Scipes, 2014; Waterman, 2015). Waterman genel olarak KMU, COSATU, CUT, gibi bütün baş örneklerde THS özelliklerinin yok olduğunu, neoliberalizme entegrasyonla birlikte sendikaların yalnızca siyasi otonomilerini değil, aynı zamanda yeni toplumsal hareketlerle de bağıını yitirdiğini ileri sürmektedir (Waterman, 2004: 233). Güney Afrika, Afrika Ulusal Kongresi ANC, Güney Afrika Komünist Partisi SACP ve sendikalar kongresi COSATU'nun tarihi ittifakı ile demokrasiye geçmiştir. Apartheid sonrası Güney Afrika'da, yeniden yapılanma sürecinde başlıca uğraşları neoliberal ekonomi politikalarının uygulanması sonucu üyelerinin işlerini kaybetmelerini engellemek olan sendikalar, yoksullar adına konuşarak ve grev çağrısı yaparak devletin karşısına çıkmaktansa görüşme ve pazarlığı yeğlemekte ve bağımsız hareket etme kabiliyetini gittikçe yitirmektedir (Buhlungu, 2010). Brezilya'da da aynı şekilde İşçi Partisi PT ile özdeşleşen CUT, bu partinin yürüttüğü hükümete bağımlılaşmaktadır ve tabandan, işçi ve yoksul halktan gelen desteğini kaybetme tehlikesine girmiştir. Vatanla, sivil toplumla iletişime girmede artan sorunlar yaşamaktadır (Jácome Rodrigues, 2003; Ramalho, 2009:273). Diğer ülkelerdeki gibi ekonomik yeniden yapılanmanın doğurduğu esnekleşme ve işsizlik sendikacılığın etkisini gittikçe düşürmektedir (Ramalho, 2009: 267; Melleiro ve Steinhilber, 2012: 210). Güney Afrika'ya benzer bir şekilde çatışmadan ziyade görüşme ve pazarlık yolu tercih edilir olmuştur (Comin 1994: 388).

THS tartışmalarının merkezinde bulunan bir başka konu da sınıf bilinci ve/veya popüler bilinçtir. Von Holdt'un (2002) bu konu üzerine tekrar tekrar yaptığı vurgu, THS literatüründe sınıf bilincinin bu tür bir yeni sendikacılığı oluşturduğu konusunda bir ortak fikir olduğudur. Güney Afrika deneyiminden hareketle von Holdt THS'nin sadece modern proletaryanın bir örgütlenmesi olmadığını premodern ve sınıf-dışı popüler bilinçlenmenin de birlikte düşünülmesi gerektiğinin altını çizmektedir. Scipes (1992), Seidman (1994) ve Moody (1997) özellikle sınıf bilinçlenmesini ön plana çıkarmakta ve sendikaların bu sınıf bilincini taşıdığını savunmaktadırlar. Özellikle işçi sınıfı dışında sınıf bilincini oluşturma kapasitesinin olmadığını düşünürler. Bunların aksine bu makalenin yazarının yaptığı çalışmada Güney Afrika'da "marjinalleştirilmiş emek gücü" diye tanımladığı enformel çalışanların, sendikaların onları işçi sınıfı içerisinde görmemelerine rağmen nasıl kendi aralarında ve örgütlerinde bir sınıf bilinci geliştirdikleri gösterilmiştir (Çelik, 2010, 2011).

Bu ara başlık altında son söylenebilecek husus ise THS konusunda akademisyenlerin çerçeve çizme ve kavram üretme pratiklerinden kaynaklanan genel bir sorun olduğudur. Filipinler'de APL dışında ve nispeten Güney Afrika'da CO-



SATU'nun geçmişe dönük söylemleri dışında THS'nin sendikaların bizzat kendilerini tanımlarken kullanılmadığını görmekteyiz. Sendikal hareket daha çok Brezilya'daki gibi yeni sendikacılık (Novo Sindicalismo) ya da Filipinler'deki gibi işçilerin kendi gerçek örgütleri olan hakiki sendikacılık (genuine unionism) gibi tanımlar kullanmıştır.

## Genel Bir Analiz ve Sonuç

Bu çapta bir inceleme sonucunda yapılabilecek bir değerlendirmede birinci olarak söylenebilecek husus, THS kavramının bir değeri ve yararı olduğudur. Her ne şekilde ve içerikte ele alınırsa alınsın kavramın sürekli bir transferi ve küresel bir dolaşımının olduğu söylenebilir. İkincisi, THS alternatif ve yeni sendikacılık arayışları içerisinde önemli bir yere sahiptir. Tarihsel olarak ekonomik sendikacılık (economic unionism), politik sendikacılık (political unionism), işletme sendikacılığı (business unionism) gibi sendikacılık anlayışlarına alternatif bir sendikacılığı önermektedir. Üçüncüsü, bu kavramın kullanılmasında ve stratejilerin geliştirilmesinde özellikle yerel bağlam ve içerik ön plana çıkmaktadır. Buradan hareketle kavramın ve sendikal stratejilerin doğuş ve gelişmesinin 'çok-merkezli' olduğu vurgulanmalıdır.

Beşinci olarak, THS kavramının dolaşımının hegemonik olmayan (non-hegemonic) bir şekilde yürüdüğü sonucuna varılabilir. Bu hegemonik olmayan dolaşımı açıklayan önemli ve gerekli olduğunu düşündüğüm bakış açısı ise, kavrama yüklenen anlam ve özelliklerin tek bir kullanımın (modelin) tekrarı olmaktan ziyade, tamamlayıcı ve kümülatif olarak görülmesidir. Altıncısı, kavramın bu dolaşımında 'Çevreden ya da Güney'den Öğrenme' diyebileceğimiz bir bakış açısının gerçek anlamda örneklendirilebilmesidir.

Son olarak, bu incelemenin genel olarak emek çalışmaları ve sosyal bilimler açısından değeri ise, THS üzerinde çalışan akademisyenlerin belirli bir tekil örneği evrenselleştirme çabasına bilimsel pratiklerinde büyük ölçüde girişmemiş olmalarıdır. Ama daha da önemlisi, THS sadece bir kavram olarak ele alınmışsa da dünya ölçeğinde kolektif bir teori inşası pratiğinin potansiyelini taşımaktadır. Bu potansiyeli kullanmak için Webster'in önerisine kulak vermekte yarar vardır: "Şimdi esas başarmamız gereken zorlu iş, Güney'deki emek hareketlerinin yaratıcılığını Kuzey'in derin deneyimi ve yenilenmiş canlılığı ile yan yana çalışabileceğimiz gerçek bir küresel emek çalışmaları alanını geliştirmektir" (Webster, 2008:253).



## Kaynakça

- Adler, G. ve Webster, E. (2000) "Social Movement Unionism in South Africa: A Reassessment Where it All Began", the American Sociological Association'da sunulan tebliğ, Washington, Ağustos.
- Behrens, M. (2005) "Die Rolle der Betriebsräte bei der Werbung von Gewerkschaftsmitgliedern", *WSI-Mitteilungen*, 58, 6, 329-338.
- Birke, P. (2010) *Die große Wut und die kleinen Schritte: Gewerkschaftliches Organizing zwischen Protest und Projekt*, Berlin: Assoziation A
- Bremme, P., Fűrniß, U. ve Meinecke, U. (2007) "Organizing als Zukunftsprogramm für bundesdeutsche Gewerkschaften" *Never Work alone: Organizing – ein Zukunftsmodell für Gewerkschaften* (der. P. Bremme, U. Fűrniß ve U. Meinecke), Hamburg: VSA-Verlag, 10-23.
- Brinkmann, U. vd. (2008) *Strategic Unionism: Aus der Krise zur Erneuerung?* Umriss eines Forschungsprogramms. Wiesbaden: VS Verlag.
- Bronfenbrenner, K. ve Hickey, R. (2004) "Changing to Organize: A National Assessment of Union Strategies," *Rebuilding Labor: Organizing and Organizers in the New Union Movement* (der. in R. Milkman ve K. Voss), Ithaca: Cornell University Press, 17-62.
- Buhlungu, S. (2010) *A Paradox of Victory: COSATU and the Democratic Transformation in South Africa*, Pietermaritzburg: UKZN Press.
- Burawoy, M. (2003) "South Africanizing US Sociology", October Newsletter, *From the Left*, the Marxist Section of the American Sociological Association.
- Burawoy, M (2010b) "Southern windmill: the life and work of Edward Webster", *Transformation*, 72-73, 1-25.
- Çelik, E. (2010) *Street Traders: A Bridge between Trade Unions and Social Movements in Contemporary South Africa*, Baden-Baden: Nomos.
- Çelik, E. (2011) "World Class Cities For All: Street traders as agents of union revitalization in contemporary South Africa", *Labour, Capital and Society*, 44, 2, 80-105.
- Çelik, E. (2013), "The Academy and the Rest?" Intellectual Engagements, Circulation of Knowledge and the Labour Movement in South Africa, 1970s-1980s", *Transcience, a Journal of Global Studies*, 4, 2, 19-35.
- Clawson, D. (2003) *The Next Upsurge: Labour and the New Social Movements*, Ithaca, Londra: Cornell University Press
- Comin, A. (1994) "A experiência de organização das centrais sindicais no Brasil", *O Mundo do Trabalho – Crise e Mudança no Final do Século* (der. J Mattoso vd. ), São Paulo: Scritta.
- Dribbusch, H. (2007) "Das „Organizing-Modell“: Entwicklung, Varianten und Umsetzung" *Never Work alone: Organizing – ein Zukunftsmodell für Gewerkschaften* (der. P. Bremme, U. Fűrniß ve U. Meinecke). Hamburg: VSA-Verlag, 24-52.
- Fairbrother P. ve Stewart P. (2003) "The dilemmas of social partnership and union organization: Questions for British trade unions" *Trade Unions in Renewal: A comparative study* (der. P. Fairbrother ve P. Yates) , Londra: Continuum, 158-179.
- Ganz, M., Voss, K., Sharpe, T., Somers, C. ve Strauss, G. (2004) "Against the Tide: Projects and Pathways of the New Generation of Union Leaders, 1984-2001" *Rebuilding Labor: Organizing and Organizers in the New Union Movement* (der. R. Milkman ve K. Voss). Ithaca: Cornell University Press, 150-195.
- Gindin, S. (1995) *The Canadian Auto Workers: The Birth and Transformation of a Union*. Toronto: James Lorimer.
- Greer, I. (2008) "Social Movement Unionism and Social Partnership in Germany: The Case of Hamburg's Hospitals", *Industrial Relations*, 47, 4, 602- 624.
- Hyman, R. (1971) *Marxism and the Sociology of Trade Unionism*, Londra: Pluto Press.



- Jácome Rodrigues, I. (1997) *Sindicalismo e Política – a trajetória da CUT*, São Paulo: Scritta/Fapesp.
- Jácome Rodrigues, I. (2003) "Os novos tempos modernos", *Folha de São Paulo newspaper*, 2 Ağustos.
- Johnson, P. (2001) "Organize for What? The Resurgence of Labor as a Citizenship Movement", *Rekindling the movement: labor's last quest for relevance in the 21st century*, (der. L.Turner, H.C. Katz ve R.W. Hurd), Ithaca: Cornell University Press, 27-58.
- Katz, H.C. (2001) "Whither the American Movement?" *Rekindling the movement: labor's last quest for relevance in the 21st century*, (der. L.Turner, H.C. Katz ve R.W. Hurd), Ithaca: Cornell University Press, 339-349.
- Keim, W. (2011) "Counter hegemonic currents and internationalization of sociology. Theoretical reflections and one empirical example", *International Sociology*, 26, 1, 123-145.
- Koo, H. (2001) *Korean Workers: The Culture and Politics of Class Formation*. Ithaca: Cornell University Press.
- Lambert, R. (1989) "Social Movement Unionism: The Urgent Task of Definition. Comments on Peter Waterman's Brief Note on Social Movement Unionism": yayınlanmamış tebliğ. Perth: University of Western Australia.
- Lambert, R. (1990) "Kilusang Mayo Uno & the Rise of Social Movement Unionism in the Philippines", *Labour and Industry*, 3, 2-3, 258-280.
- Lambert, R. ve Webster, E. (1988) "The Reemergence of Political Unionism in Contemporary South Africa", *Popular Struggles in South Africa* (der. W. Cobbett ve R. Cohen), Londra: James Currey, 20-41.
- Melleiro, W. ve Steinhilber, J. (2012) "Zur Sonne, zur Freiheit? Gewerkschaftspolitik in Brasilien' *Das Politische System Brasiliens* (der. D. de la Fontaine, ve T. Stehnen), Wiesbaden: VS Verlag, 209-231.
- Milkman, R. ve Voss, K. (2004) "Introduction" *Rebuilding Labor: Organizing and Organizers in the New Union Movement*. (der. R. Milkman ve K. Voss), Ithaca: Cornell University Press, 1-17
- Moody, K. (1997), *Workers in a Lean World: Unions in the International Economy*. Londra: Verso.
- Munck, R. (1988) *The New International Labour Studies: An Introduction*, Londra: Zed Books.
- Munck, R. (1998) "Labour in the Global: Discourses and Practices", *Global Solidarity Online*, <http://www.antenna.nl/~waterman/munck2.html>. (erişim tarihi: 15.06.2014)
- Munck, R. (2010) "Globalisation, Labour and Development: A View from the South", *Transformation: Critical Perspectives on South Africa*, 72-73, 205- 224.
- Park, M. (2007) "South Korean Trade Union Movement at the Crossroads: A Critique of "Social-Movement" Unionism", *Critical Sociology*, 33, 311-344.
- Phelan, C. (2009) "Trade Unionism in the United States since 1945" *Trade Unionism since 1945: Towards a Global History. Volume 2: The Americas, Asia and Australia*, (der. C. Phelan), Oxford: Peter Lang, 311-339.
- Pillay, D. (2013) "Between Social Movement and Political Unionism: COSATU and Democratic Politics in South Africa", *Rethinking Development and Inequality*, 2 (Special Issue), 10-27.
- Ramalho, J. R. (2009) "The Role of Trade Unionism in Recent Brazilian History" *Trade Unionism since 1945: Towards a Global History. Volume 2: The Americas, Asia and Australia* (der. C. Phelan), Oxford: Peter Lang, 249-276.
- Rodrigues, L.M. (1991) "As tendências políticas na formação das empresas e gestão do trabalho", *Reestructuración Productiva, Trabajo y Educacion en America Latina*, Campinas, Buenos Aires, Santiago, México: CIID-CENEP/CINTERFOR-OIT/IG-UNICAMP/UNESCO.
- Scipes, K. (1992) "Understanding the New Labor Movements in the "Third World": The Emergence of Social Movement Unionism", *Critical Sociology*, 19,2, 81-101.
- Scipes, K. (2014) "Social Movement Unionism or Social Justice Unionism? Disentangling Theoretical Confusion within the Global Labor Movement," *Class, Race and Corporate Power*, 2, 3.



<http://digitalcommons.fiu.edu/classracecorporatpower/vol2/iss3/9>

Seidman, G. (1994) " *Manufacturing Militance: Workers' Movements in Brazil and South Africa, 1970-1985*" Berkeley, Los Angeles, Londra: University of California Press.

Seidman, G. (2011) "Social Movement Unionism: From Description to Exhortation", *South African Review of Sociology*, 42, 3, 94-102.

Serdar, A. (2012) "Strategies for revitalizing labor movements: Union organizing and building alliances with community in Argentina", *Economic and Industrial Democracy*, 33 , 3, 403-420.

Shinoda, T. (2003) "Toward Social Movement Unionism? A perspective of transpacific labour movement", the East Asia-Europe-USA Progressive Scholars Forum'da sunulmuş tebliğ, 11-15 Ekim. <http://lex.juris.hokudai.ac.jp/global-g/paper/1-09.pdf>,

Shlyk, A. (2009), "Social Movement Unionism in Poland: Towards Revitalization of organized Labor?", *Theory in Action*, 2 , 1, 158-164.

Suzuki, A. (2012) *Cross-National Comparisons of Social Movement Unionism: Diversities of Labour Movement Revitalization in Japan, Korea and the United States*. Oxford: Peter Lang.

Sweeney, J. J. (1996) *America Needs a Raise: Fighting for Economic Security and Social Justice*, Boston: Houghton Mifflin.

Turner, L. ve Hurd, R.W. (2001), "Building Social Movement Unionism: The Transformation of the American Labour Movement" *Rekindling the movement: labor's last quest for relevance in the 21st century* (der. L.Turner, H.C. Katz ve R.W. Hurd) Ithaca: Cornell University Press, 9-26.

Vandenberg, A. (2006), "Social Movement Unionism in Theory and in Sweden", *Social Movement Studies*, 5, 2, 171-191.

Von Holdt, K. (2002) "Social Movement Unionism: The case of South Africa", *Work, Employment and Society*, 16 , 2, 283-304.

Von Holdt, K. (2003) *Transition From Below: Forging Trade Unionism and Workplace Change in South Africa*. Scotsville: University of Natal Press.

Voss, K. ve Sherman, R. (2000), "Breaking the Iron Law of Oligarchy: Union Revitalization in the American Labour Movement", *American Journal of Sociology*, 106, 2, 303-349.

Waterman, P. (1976) "Third World Strikes: An Invitation to Discussion", *Development and Change*, 7 , 2, 331-344.

Waterman, P. (1979) "Strikes in the Third World: Introduction", *Development and Change*, 10, 2, 177-180.

Waterman, P. (1984) "The International Restructuring of labour and the Rise of Social Movement Unionism", *NIO Kromieck*, 34 (Eylül-Ekim), 13-31.

Waterman, P. (1988) "Social-Movement Unionism: A Brief Note". yayınlanmamış tebliğ. The Hague: Institute of Social Studies.

Waterman, P. (1991) "Social-Movement Unionism: A New Model for a New World", Working Paper Series No.110, The Hague: Institute of Social Studies.

Waterman, P. (1993) "Social Movement Unionism: A New Union Model for a New World Order?", *Review*, 16, 3, 245-78.

Waterman, P. (1998) *Globalization, Social Movements and the New Internationalisms*. Londra: Mansell.

Waterman, P. (1999) "The New Social Unionism: A New Union Model for a New World Order.", *Labour Worldwide in the Era of Globalization: Alternative Union Models in the New World Order* (der. R. Munck ve P. Waterman), Londra: Macmillan.



- Waterman, P. (2003) "Adventures of Emancipatory Labour Strategy as the New Global Movement Challenges International Unionism", *International Trade Unionism in a Network Society: What's New about the "New Labour Internationalism"?*, Leeds Working Group on International Labour Networking, Leeds Metropolitan University. Leeds, May 2-3, 2003. at:<<http://www.labournet.de/diskussion/gewerkschaft/smu/smuadvent.html>>.
- Waterman, P. (2004), "Adventures of Emancipatory Labour Strategy as the New Global Movement Challenges International Unionism", *Journal of World-System Research*, 10, 1, 217-253.
- Waterman, P. (2015). "On (Not) Understanding The KMU Trade Union Centre In The Philippines", 2 Kasım 2015, <http://www.countercurrents.org/waterman021115.htm>
- Webster, E. (1987) "The Rise of Social Movement Unionism – The Two Faces of the Black Trade Union Movement in South Africa", ,yayınlanmamış tebliği, Johannesburg: University of Witwatersrand,.
- Webster, E. (2000) "The rise of social-movement unionism: the two faces of the black trade union movement in South Africa", *Work and Industrialisation in South Africa. An Introductory Reader* (der.E. Webster vd.) Randburg: Ravan Press 266-282.
- Webster, E. (2008) "Recasting Labour Studies in the Twenty-First Century", *Labour Studies Journal*, 33, 3, 249-254.
- Webster, E. (2012) "Discussant's Comments on the Paper of Ercüment Çelik "From Transfer to Circulation of Knowledge in the South African Labour Movement", the International Conference on "Circulating Social Science Knowledge", Eylül 27-29, , University of Freiburg, Germany.
- Wetzel, D., Weigand, J., Niemann-Findeisen, S. ve Lankau, T.(2008) "Organizing: Die mitgliederorientierte Offensivstrategie für die IG Metall. Acht Thesen zur Erneuerung der Gewerkschaftsarbeit", <http://labournet.de/diskussion/gewerkschaft/real/wetzel.pdf>,







# Latin Amerika Ülkelerinde Enformel Sektör, Sosyal Güvenlik ve Örgütlenme

**Aslıcan KALFA-TOPATEŞ\***

## Öz

Bu araştırma Latin Amerika ülkelerinde özellikle 1970'li yıllardan itibaren izlenen neoliberal politikalarla genişleyen ve işgücü piyasasının önemli bir kısmını kapsayacak hacme ulaşan enformel sektörde sosyal güvenlik ve örgütlenme ilişkilerinin nasıl biçimlendiğini ele almayı amaçlamaktadır. Dünya Sistemi kapsamında yarı çevre kategorisinde konumlanan Latin Amerika, neoliberal politikaların yoğun etkisine maruz kalan ve sosyal güvenlik sistemlerinin bu politikalara koşut biçimde dönüştüğü bir bölge olmuştur. Özellikle sosyal güvenlik sisteminin tamamen serbest piyasaya açıldığı Şili, küreselleşmeyle birleşen sosyal hak kayıplarının sembol ülkelerinden biri olmuştur. Bu gelişmelere rağmen özellikle 2000'li yıllarda bölgede solun güçlenmesiyle emekçi sınıf, aleyhine yaşanan tüm bu gelişmelere karşı örgütlenebilmiştir. Bu anlamda enformel sektör çalışanlarına da yer yer ulaşabilen ve başarı elde eden önemli örgütlenme pratikleri göze çarpmaktadır. Araştırma kapsamında enformel sektör, sosyal güvenlik ve örgütlenme olgularıyla ilgili taranan literatür enformel sektör çalışanlarının da içerildiği alternatif örgütlenmelerin sınıf mücadelesi açısından önemli bir potansiyel taşıdığını ortaya çıkarmaktadır.

**Anahtar kelimeler:** Latin Amerika, enformel sektör, sosyal güvenlik, örgütlenme.

## Informal Sector, Social Security and Organising in Latin America

### Abstract

The informal sector has expanded and reached a mass embracing a great deal of the labour market in the Latin American countries especially with the neoliberal policies have been followed since the 1970's. This research aims to discuss how the relations between social security and organising are being shaped in the context of informal sector in the region. Latin America which has positioned in the semi-periphery category within the scope of the World System, has been exposed to the profound effects of the neoliberal policies. So, social security systems have been transformed in parallel to these policies. Especially Chile whose social security system has completely transferred to the free market has been one of the symbol countries of social right deprivations combined with globalization. Despite these

Makale gönderim tarihi: 26.10.2016 Makale kabul tarihi: 28.11.2016

\* Yrd. Doç. Dr. Pamukkale Üniversitesi İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, aslicankalfa@gmail.com.



developments, with the empowerment of the left, the working class has been able to organise especially in the 2000's against all these developments which have occurred to the detriment of itself. In this sense, important organising practises which have relatively been able to reach to informal sector workers and gained success are remarkable. The reviewed literature in the context of the research about the facts of informal sector, social security and organising has revealed that alternative organisations in which informal sector workers are involved sustain a serious potential in terms of class struggle.

**Keywords:** Latin America, informal sector, social security, organising.

## Giriş

Jürgen Kuczynski (1994: 52) "İşçi Sınıfı Tarihi" adlı eserinde, Sanayi Devrimi yıllarında ilk fabrika işçilerinin "bütün sosyal sınıfların tortusu" olduğunu yazmıştı. Günümüz küresel kapitalizminin aldığı yeni biçim ise, özellikle az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde enformel sektör çalışanlarının, formel sektör çalışanlarının tortusu niteliğinde olduğu bir manzara yaratmıştır. Dolayısıyla enformel sektör çalışanlarıyla ilgili yapılacak çalışmalar, günümüz emek piyasasının daha marjinal boyutlarını aydınlatma potansiyeli taşıdığı için, emek araştırmaları açısından önem arz etmektedir. Bu araştırma da böyle bir yönelime sahip olup enformel sektör çalışanlarının sosyal güvenlik sistemlerine erişimlerini sağlayacak politikaları ve örgütlenme pratiklerini içeren eylemlilikleri Latin Amerika ülkeleri özelinde analiz etmeyi hedeflemektedir. Bu bölgenin seçilmesinin nedeni, Latin Amerika ülkelerinde 1980'li yıllardan itibaren izlenen neoliberal ekonomi politikalarına karşı dik duran çeşitli muhalif toplumsal örgütlenme ve eylemliliklerin, sosyal güvenlik sistemlerinde yaşanan tahribatla mücadele etmeyi dert edinmiş olmasıdır. Daha spesifik olarak bu mücadele, bölgede son derece geniş olan enformel sektörde, çalışanların çeşitli risklere karşı korunmasını ve sosyal güvenlik sistemlerinin kapsayıcılığına ulaşma olanaklarını yaratmayı hedeflemiştir.

"Dünyanın sessiz çoğunluğunu" meydana getiren enformel sektör çalışanlarının (Kapar, 2007: 85) örgütsüz olmaları, sosyal diyalog süreçleri ve ilgili kurumlara dahil olamamalarına ya da bu yapılarda eksik temsil edilmelerine yol açtığından sosyal güvenlik sistemlerine erişim sağlayacak örgütlenme girişimleri önem kazanmaktadır. Konumuzu oluşturan Latin Amerika ülkelerinde ise sosyal güvenlik sistemlerinin kayıtdışı çalışan kesimlerin çeşitli risklere karşı korunmalarını sağlayacak bir esnekliğe genellikle sahip olmadığı görülmekle birlikte, özellikle 1990'lı yıllardan itibaren sektör çalışanlarının bazı risklere karşı korunmasını sağlayacak mikro sigorta programları ya da sosyal koruma politikaları gibi önlemler geliştirilmeye başlanmıştır. Bu önlemlerin yanı sıra hem 1970'lerden itibaren giderek güçlenen ve 2000'li yıllardan itibaren iyice ivme kazanan sol hareketin enformel sektör çalışanlarını kapsamaması hem de sektör çalışanlarının kendi örgütlü mücadelelerini yürütmesi, sosyal güvenlik hakkına erişimde olumlu etkiler yaratmayı başarmıştır.



## Enformel Sektör

### Tanım ve Temel Yaklaşımlar

Enformel sektör kavramının ve konuyla ilgili tartışmaların ortaya çıkması 1970'li yıllara rastlamaktadır. Afrika özelinde keşfedilen (Chen, 2008: 18) kavramı geliştiren Hart (1973) enformel sektörü, Afrika'daki kırsal kökenli göçmenlere mücadele olanağı sağlayan bir stratejik araç olarak değerlendirmektedir. Araştırmacı 1971 yılında Sussex'te yaptığı sunumda ekonomik bir analiz bağlamında, modern-geleneksel ikiliklerine alternatif olarak formel sektör-enformel sektör ikiliğini geliştirmiştir (Türcan Özşuca ve Toksöz, 2003: 1). Bununla birlikte enformel sektörde yürütülen kayıtdışı ve gelir getirici etkinliklerin son derece katmanlı ve heterojen bir yapıya sahip olması, kavramın tanımlanmasını çoğu zaman tartışmalı hale getirmiştir. Gerçekten de kentte ve kırdaki yürütülen faaliyetler tamamen kayıtdışı olabilmekte ya da kayıtlı bir işyerinde çalışanlar sigortasız çalıştırılabilmektedir. Öte yandan enformel sektörde formel olarak faaliyette bulunmanın ek maliyetlerini üstlenmemek amacıyla küçük ölçekli işletmeler de kurulmaktadır. Enformel sektöre dair teorilerin bir kısmı bu hususa dayanmaktadır. Tüm bu heterojenlik ve katmanlılık, enformel sektörde yürütülen ekonomik faaliyetlerin ölçülmesini zorlaştırmakta (Vuletin, 2008: 161) ve enformel sektör çalışanlarıyla ilgili sağlıklı istatistik bilgilerin edinilmesine engel olmaktadır.

Enformel sektör geniş anlamda, formel istihdam biçimleri dışında kalan, kayıtdışı gelir getirici faaliyetlerin yer aldığı sektör olarak tanımlanabilir. Enformel sektörde yürütülen üretim ve dağıtım faaliyetleri yasadışı olup düzenlenmemiştir (Castells ve Portes 1989). Literatürde enformel sektörle eş anlama gelebilecek enformel ekonomi, gölge ekonomisi, yeraltı ekonomisi gibi terimler de kullanılmaktadır. Khotkina (2007: 43) enformel ekonominin, yoksul insanların geleneksel olmayan gelir getirici faaliyetleri olarak tanımlanabileceğini ifade etmektedir. Bununla birlikte bu tanım, bir sonraki bölümde değinilecek olan enformel sektör dahilindeki çalışanların sınıflandırılması açısından kısmen eksik kalmaktadır.

Enformel sektörle ilgili araştırmalar yapan önde gelen teorisyenlerden Castells ve Portes'in (1989: 12) yaptığı bir tanıma göre enformel sektör, "bireysel bir koşul olmayıp tek bir merkezi özellikle karakterize olan gelir elde etme sürecidir: Enformel sektör, benzer nitelikteki etkinliklerin düzenlenmiş olduğu yasal ve sosyal bir ortamda, toplumun kurumlarınca düzenlenmemiştir."

Kavram 1993 yılında Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansı Kararında uluslararası bir tanıma kavuşmuştur. Bu tanıma göre enformel sektör,

*genel olarak, temelde insanlara istihdam ve gelir yaratmak amacıyla mal ve hizmet üreten birimlerden meydana gelme biçiminde karakterize edilir. Tipik olarak bu birimler küçük ölçekte, üretim faktörü olarak emek ve sermaye arasında bölünmenin olmadığı ya da çok az olduğu, düşük bir örgütlenme düzeyinde faaliyet göstermektedir (International Labour Organization [ILO], 1993: 78). Bu birimler yüksek*



*düzye değişimlerle karakterize edilirler; görece kısa dönemlerde bile var olan birçok birim yok olur ya da etkinlik ya da bölgelerini değiştirirken yeni birimler ortaya çıkar (1993: 4).*

Enformel sektörün ortaya çıkışı ve genişlemesinde, kentsel işgücü piyasalarındaki arz-talep dengesizlikleri önemli rol oynamıştır. Bu kapsamda kentsel alanlarda işgücü arzı artarken formel istihdam olanaklarının sınırlı olması, özellikle az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde geniş kitleleri enformel sektörde, düzensiz, korunmasız ve güvencesiz işlerde çalışmaya zorlamıştır. 1970'li yıllardan itibaren kapitalizmin krizini aşma yolunda üretim sürecinin küçük parçalara ayrılması ve böylelikle üretimin daha küçük ölçekli birimlerde gerçekleştirilmesi de istihdam biçimlerinin enformelleşmesine yol açmıştır (Taşkıran, 2011: 137). Bu çerçevede enformel sektörün önemli özelliklerinden biri de esnek istihdam özelliklerini taşıyor oluşudur (Açıkalin, 2007: 51). Sonuç olarak düzensiz ve gayri resmi, kayıtdışı yürütülen faaliyetlerle karakterize edilen enformel sektörün kendi başına oluşumunun yanı sıra, formel üretim süreçlerinin içinde de enformel yapıların belirlediği gerçeğiyle yüz yüze gelmekteyiz.

Kentlerdeki görünümünün yanı sıra enformel sektörün kırsal boyutu da göz ardı edilmemelidir. Gerçekten de gelişmekte olan ülkelerde enformel sektörün kırsal niteliği gittikçe artmıştır (Çulha Zabcı, 2000: 22). Bu çerçevede kırsal alanda tarım faaliyetlerinin enformel olarak yürütülmesi ve ücretsiz aile işçiliği yaygındır. Bu durum, "formel istihdam alanlarının yeterince yaratılmadığı" (Türcan Özşuca, 2003: 60) ve tarımsal faaliyetlerin gelir getirici ekonomik etkinliklerin önemli bir bölümünü oluşturduğu Türkiye için de son derece geçerlidir. Tüm bunlar, son zamanlarda yapılan birçok enformel sektör analizinin kırsal etkinlikleri kapsayacak şekilde geliştirilmesi ve enformel sektör tanımına kırsal faaliyetlerin de dahil edilmesi sonucunu doğurmuştur. Öte yandan kırsal enformel sektör potansiyel, tehdit edici toplumsal huzursuzlukları ve radikal toplumsal hareketleri içerdiğine yönelik bir izlenime sahip olduğu için devletler, uluslararası kuruluşlar ve uluslararası sivil toplum kuruluşları bu alana odaklanmıştır (Çulha Zabcı, 2000: 22). Zaten sosyal kontrolün temel araçları olarak kullanılan sivil toplum kuruluşları Avrupa, ABD veya Dünya Bankası tarafından mali olarak desteklenmekte olup istihdam, sağlık, eğitim gibi haklar ekseninde biçimlenen örgütlü mücadeleyi zayıflatmayı amaçlamaktadır (Petras ve Veltmeyer, 2006: 218).

Çeşitli gerekçelerle işgücü piyasasının ihtiyaçlarına cevap verici niteliklere sahip olamama ya da işsizlik ve yoksullukla yüz yüze gelme sonucu enformel sektörde çalışmak, geniş kitleler için bir mücadele stratejisi haline gelmişken kimi zaman enformel sektör yoksullukla ilişkilendirilmemektedir. Nitekim enformel sektörde çalışma sonucu elde edilecek gelirin, formel bir işteki gelirden yüksek olacağı beklentisi, kişileri enformel sektörde çalışmaya iten bir etken olabilmektedir. Bununla birlikte 1980'ler boyunca yapılan araştırmalarda enformel sektör kavramı bir "yoksulluk ekonomisi" olarak kullanılmış (Khotkina, 2007: 44), kavramın çok boyutluluğu



ve enformel sektörün çeşitli dinamiklere sahip olduğu gerçeği göz ardı edilmiştir.

Enformel sektörün büyüklüğü ülkeden ülkeye değişmektedir. Gelişmekte olan ya da az gelişmiş ülkelerde enformel sektör çalışanları işgücü piyasasının önemli bir bölümünü oluşturmaktadır.<sup>1</sup> Enformel sektörün en geniş olduğu ülkeler üçüncü dünya ülkeleri ve geçiş ekonomisi ülkeleri olup (Khotkina, 2007: 43) enformel sektör gelişmekte olan ülkelerde ekonominin ve işgücü piyasalarının önemli bir kısmını meydana getirmektedir (Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD], 2002: 39). Enformel sektöre yönelik farklı ülke gruplarını içeren iki model geliştirilmiştir. İlk modelde Afrika, Asya ve Latin Amerika ülkeleri, ikinci modelde ise gelişmiş ülkeler yer almaktadır. İlk modelde yer alan ülkelerde nüfusun önemli bir kısmını oluşturan yoksullar, enformel sektördeki istihdam ilişkilerini etkilerken gelişmiş ülkelerde enformel istihdam dinamiklerini önemli ölçüde belirleyen etken göç akımlarıdır (Khotkina, 2007: 44). İşsizliğin yüksek olduğu ve bireyleri işsizlik durumunda tazmin edebilecek, onlara güvence sağlayabilecek mekanizmaların sınırlı olduğu ülkelerde enformel sektörde istihdam edilenlerin sayısı artmaktadır.

Enformel sektörün oluşumu ve giderek büyümesi, bu yönde çeşitli kuramların ve ilgili literatürün oylum kazanmasına zemin hazırlamıştır. Enformel sektöre dair kuramlar, düalist okul, yapısal okul, legalist okul ve gönüllülük okulu olmak üzere dört başlık altında toplanabilir. Düalist okulun bakış açısı, 1970'li yıllarda ILO tarafından yaygınlaştırılmış olup formel ve enformel sektör ayrılıklarına ve enformel sektörün yoksul kesimlere gelir sağlayıcı yönüne odaklanmıştır. ILO 1972 yılından itibaren devlet tarafından düzenlenmemiş kayıtdışı faaliyetleri enformel sektör olarak kavramsallaştırmış ve gelir getirici faaliyetleri birbirinden ayırmak için formel-enformel ikiliğinden yararlanmış (Gasparini ve Bertranou, 2005: 16). Yapısal okul enformel sektörün geniş kapitalist firmaların emek maliyetlerini düşürerek rekabet düzleminde avantaj elde etmesine hizmet eden boyutunu yansıtmaktadır. Legalist okul enformel sektörün küçük ölçekli işletmelerin yasal düzenlemelerden kaynaklanacak maliyetlerden kaçması vasıtasıyla biçimlendiğini ifade ederken son yaklaşım olan gönüllülük okulu firmaların formel ya da enformel konumda faaliyet göstermelerinin, bu alternatiflerin maliyetini hesaplamak suretiyle karar vermelerine bağlı olduğunu açıklamaktadır (Chen, 2008: 22).<sup>2</sup> Bu görüşlere ek olarak Marksist kuramcıların, “enformel ekonominin yedek işgücü ordusu oluşturup oluşturmadığı” hususu ile ilgilendikleri belirtilmelidir (Valodia, 2008: 57). Bu kuramların hepsinin, enformel sektörün belli boyutlarına dikkat çektiğinin göz ardı edilmemesi ve bütünsel bir analizin yapılabilmesi için her birinin sunduğu yaklaşımlardan faydalanılması gerekmektedir.

<sup>1</sup> ILO verilerine göre gelişmekte olan ülkelerde tarım dışı istihdamın yüzde 50 ila 75'ini enformel istihdam oluşturmaktadır (Valodia, 2008: 57).

<sup>2</sup> Enformel sektör kavramının evrimine uygun bir şekilde mevcut kuramların kökenlerine dair ayrıntılı bir analiz için bkz. Samal, 2008.



## Enformel Sektörde Çalışma İlişkileri

Enformel sektör kavramına dair tartışmaların yoğunluğu ve tanımlar arasında var olan uzlaşmazlık, birçok politika belgesinde enformel sektör çalışanlarının tüm kategorilerinin kavramın içerisine dahil edilmemesine, enformel sektörün bütünsel niteliğinin göz ardı edilmesine yol açmıştır. Yine de enformel sektör çalışanları farklı şekillerde sınıflandırmalara tabi tutulmuştur. Bunlardan en çok kabul gören sınıflandırmaya göre enformel sektör çalışanları kendi hesabına çalışanlardan ve ücretli çalışanlardan oluşmaktadır. Kendi hesabına çalışanlar küçük işletmelerde kendi hesabına çalışanları, ücretli işlerde çalışanlar ise kırdada ve kentte, korunmasız ve kayıtdışı olarak enformel gelir getirici faaliyetlerde bulunanları kapsamaktadır. Kırdada kendi hesabına çalışanlar tarım ya da tarım dışı etkinliklerde, kentlerde kendi hesabına çalışanlar imalat, ticaret ve hizmetler sektöründe çalışabilmektedir. Ücretli işler çeşitli sektörlerde yevmiyeli çalışmayı kapsarken enformel sektörde mevcut olan serbest meslek sahibi kategorisi, yanlarında başkalarını istihdam eden işverenlerden ve kendi hesabına çalışanlardan oluşmaktadır (Chen, 2008: 18-19).

Enformel sektör çalışanları bir başka sınıflandırmaya göre iki kategoriye ayrılmaktadır: İlk kategori çiftçileri de içeren küçük işletme sahiplerini kapsamaktadır (ILO, 1999: 1). Enformel sektörde önemli yer tutan, küçük işletmelerde girişimcilik vasıtasıyla gelir getirici faaliyetlerde bulunmak, bir yoksullukla mücadele stratejisi olduğu kadar maliyetleri düşürücü etkisiyle, gönüllülük okuluna dayalı bir bakış açısıyla değerlendirildiğinde, bireylere çok sayıda avantaj sağladığı için tercih edilmektedir. Bu avantajlar düşük sermaye ile pazara giriş kolaylığı, yerel kaynaklara erişim kolaylığı ve aile işletmeciliğine imkân tanınması biçiminde karşımıza çıkmaktadır. İkinci enformel sektör çalışanı kategorisi ise kendi hesabına çalışanları içermektedir. Bu kategoride işportacılar ve küçük çiftçiler gibi kesimler bulunmaktadır. Kendi hesabına çalışanlar “enformel sektörün en geniş ve görünen bölümüdür” (ILO, 1999: 1).

ILO (1993: 7) enformel sektörün “oldukça nitelikli ve kazançlı işlerin yanı sıra düşük nitelikli geçimlik faaliyetleri ve çok çeşitli ara kategorileri içerdiğinden” bahsederek sektörün farklı ekonomik etkinlik bileşenlerinin altını çizmektedir. Buna göre enformel sektörde “yürütülen etkinlikler küçük ölçekli ticaret ve kişisel hizmetlerden enformel inşaata, ulaşıma, faizle ödünç para vermeye, imalata ve tamirata kadar değişen, ekonomik aktivitenin hemen hemen her alanını kapsamaktadır” (1993: 7).

Bir başka sınıflandırma ise Hart (1973: 69) tarafından yapılmış ve bu kapsamda yasal enformel gelir getirici faaliyetler beş kategoride sistematik gale getirilmiştir. İlk kategoride bostancılar, kendi hesabına çalışan zanaatkarlar, inşaat işçileri gibi emekçilerden oluşan birincil ve ikincil etkinlikler yer almakta, ikinci kategoride ise daha geniş sermaye gerektiren üçüncü derece etkinlikler bulunmaktadır. Üçüncü kategori küçük ölçekli ticaret yapanlar, işportacılar gibi kesimleri, dördüncü kategori ise ayakkabı boyacılığı ve hamallık gibi diğer hizmetleri kapsamaktadır.



Son kategoride ise dilencilik ve borçlanma gibi “özel transfer ödemeleri” bulunmaktadır.

Enformel sektörde çalışma ilişkileri ağırlıklı olarak kan ya da aile bağına, sosyal, kişisel ilişkilere ve ağlara dayanarak gelişmekte, formel bir çerçevede belli kurumlar ve resmi bir sözleşme temelinde kurulmamaktadır (ILO, 1993: 78). Bu bağlamda formel çalışma ilişkilerinin yerini bahsi geçen enformel bağlar almaktadır. Çalışanların vasıf düzeyleri de enformel bağlamalarda biçimlenmektedir. Vasıfların enformel şekillerde kazanılması, aile, akrabalık, arkadaşlık gibi bağlar kanalıyla ve geleneksel yöntemler vasıtasıyla bilgi edinmeyi kapsamaktadır (Unni ve Rani, 2003: 150). Enformel sektör faaliyetlerinin formel ve diğer mesleki vb. gibi eğitim sistemlerine ulaşamaması sonucu şekillenen boyutunun fark edilmesiyle, enformel sektör çalışanlarına yönelik eğitim faaliyetlerinin yoğunlaştırıldığı çalışmalar da yapılmıştır. Birçok hükümet ve sivil toplum örgütü bu sürece dâhil olmuş, eğitim programlarının yoksulluğu bertaraf edici ve sektördeki güçlendirici etkileri vurgulanmıştır (Singh, 2005: 1).

Az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde standart dışı olarak nitelenebilecek, atipik, geçici ya da yarı zamanlı işlerde çalışmak suretiyle şekillenen enformel istihdam biçimleri yaygınlaşmaktadır (Chen, 2008: 19). Teknoloji ve sermaye yoğun faaliyetlerin yürütüldüğü formel sektörün aksine enformel sektörde emek yoğun faaliyetler yürütülmektedir (Açıkalin, 2007: 50). Enformel sektör çalışanlarının çoğu bir işyerinde birkaç ay süren bir çalışma deneyimine sahip olmakta, sıklıkla farklı işkollarına geçmekte ya da uzun süre işsiz kaldıktan sonra tekrar çalışma hayatına girmektedirler (Kapar, 2007: 92).

Enformel sektörde çalışma ilişkilerinin bir başka özelliği, çalışanların çoğunun kadın olmasıdır. Bunun sebebi kadınların formel istihdam olanaklarından dışlanmaları, erkeklere nazaran daha az vasıflı olmaları, ayrımcılığa maruz kalmaları ve sigortasız ve güvencesiz işlerde çalışmaya razı olmaları sonucu işverenler açısından tercih önceliğine sahip olmalarıdır. Chen (2001: 2) “Kadın olmak, enformel sektörde çalışmak ve yoksul olmak arasında önemli bir örtüşmenin” varlığını belirterek enformel sektörün, toplumsal cinsiyet ilişkilerinin içkin olduğu yapısını vurgulamaktadır. Dolayısıyla enformel sektörde cinsiyete ve farklı değişkenlere dayalı bir hiyerarşi bulunmaktadır. Bu hiyerarşi, az önce bahsi geçen enformel sektör çalışanlarının sınıflandırılmasına göre de şekillenmiştir. Buna göre formel sektörde olduğu gibi enformel sektörde de işverenlerin çoğu erkek, parça başı ücret karşılığı ev eksenli çalışanların çoğu kadındır. Bu duruma koşul olarak erkeklerin gelir düzeyleri artmaktadır (Chen, 2008: 21). Böylelikle gelir düzeyleri arasında cinsiyete dayalı bir kutuplaşmanın varlığı göze çarpmaktadır.



## Enformel Sektörde Sosyal Güvenlik ve Örgütlenme İlişkisi

### Enformel Sektör ve Sosyal Güvenlik Sorunu

Enformel sektöre dair yaklaşımlarda 1980'lerden 1990'lara doğru yaşanan değişme, kavramın analiz edilmesi ve saptanmasından enformel sektör çalışanlarına yönelik çözüm önerileri geliştirme girişimlerine doğru bir evrimi içermektedir. Bunun nedeni, 1990'lı yıllardan itibaren önceki dönemlerde izlenmiş neoliberal ekonomi politikalarının yarattığı tahribatların çeşitli istikrarsızlıklara ve borç krizlerine yol açması, böylelikle enformel sektörün yapısal bir hale gelmesi, geniş kitlelerin sektörde güvencesiz ve korunmasız biçimde çalışmak zorunda kalmasıdır. Hatta enformel sektörün giderek büyümesi sonucu ILO sektörün desteklenmesinden yana bir görüş benimsemiştir (Türcan Özşuca ve Toksöz, 2003: 2). Bununla birlikte enformel sektörün istihdam yaratma kapasitesi ve ulusal ekonomiye yönelik getirileri 1970'li yıllarda fark edilmiştir (Selçuk, 2002: 23).

Enformel sektör çalışanlarının konumuz açısından en önemli özellikleri, sosyal güvenlik önlemlerinden faydalanamamaları, çeşitli risklere açık bir şekilde, sosyal koruma olanaklarından yoksun olarak çalışmak zorunda kalmalarıdır. Bu anlamda enformel sektör çalışanlarının formel sektör çalışanlarına kıyasla daha yoğun bir biçimde sosyal güvenliğe gereksinim duydukları açıktır (Lordoğlu, 1998: 6). Ancak bu gereksinimin karşılanması ciddi çabalar içeren dönüşümleri gerektirmiş olup süreç devam etmektedir. Bunun nedeni birçok ülkede enformel sektör çalışanlarının sosyal güvenlik sistemlerine erişimini sınırlayan faktörlerin varlığının yanı sıra sosyal güvenlik sistemlerinin zaten genel olarak kapsayıcılıkla ilgili sorunlarının bulunmasıdır. Gelişmekte olan ya da az gelişmiş ülkelerdeki sosyal güvenlik sistemleri yönetsel bazı sorunlara sahip olabildiği gibi etkin bir koruma mekanizmasından da uzak kalmaktadır (Midgley, 1993: 137). Çalışanların sigorta programlarına katılmasını engelleyen faktörler de vardır. Bunlar, birçok çalışanın bağımsız çalışması ve çalışanların özel sigorta sistemlerinin katkı paylarını ödemeye yetecek bir gelir düzeyine genellikle sahip olmamasıdır. Farklı nitelikte sigorta programlarının ise çalışanlar açısından uygun nitelikler taşıma derecesi düşüktür. Sözgelimi sivil toplum örgütü temelli sigorta programları sınırlı sayıda riski kapsamakta ve düşük düzeyde gelir olanağı sunmakta, keza evrensel nitelikli programlar, hükümet tarafından üstlenildiği için daha sınırlı bir kapsayıcılığa sahip olmaktadır (Chen, 2008: 24). Üçüncü dünya ülkelerinde ya da yoksulluğun ciddi bir problem olduğu bazı gelişmekte olan ülkelerde ise sosyal güvenlik sistemleri “kentlerde ve kırsal alanda enformel sektörde çalışan, yaşamının kıyasında mücadele eden nüfus yığınlarını görmezden gelerek kentlerde sanyide çalışanlara ve beyaz yakalı çalışanlara hizmet etmektedir” (Midgley, 1993: 136). Örneğin Midgley'in (1993: 136-137) aktardığı verilere göre 1970'li ve 1980'li yıllarda Pakistan, Hindistan, Çin, Tayland gibi Asya ülkelerinde ve Afrika'da nüfusun son derece sınırlı bir kesimi sosyal güvenlik sistemlerince kapsanmaktadır.





Enformel sektör çalışanlarının sosyal güvenlik sistemlerince kapsanması önünde bazı engeller bulunmaktadır. Çalışma statülerine göre sosyal güvenlik önlemlerine erişememeye neden olan etkenler değişmektedir. Ücretli çalışma durumunda işverenler tarafından kayıtdışı çalıştırma uygulamaları göze çarpmakta ve işverenler sıklıkla işçilerin sosyal sigorta maliyetleri dolayısıyla onların sigorta sistemlerinden faydalanmasını engellemektedir. Kendi hesabına çalışanların ise kimi zaman sigorta sistemlerine, katkı paylarının yüksekliği ve başka gerekçelerle katılmamaları söz konusu olabilmektedir. Özellikle konumuzu teşkil eden Latin Amerika ülkelerinde bu durumun sıklığı dikkat çekicidir. Gerçekten de enformel sektör çoğu zaman “yasal düzenlemelerden kaçınarak rekabetçi bir avantaj kazanmanın aracı olma” özelliğiyle karşımıza çıkmaktadır ve “ikinci ekonominin aksine sosyal destek zorunluluklarının reddedilmesi ve ücretlerin düşürülmesi vasıtasıyla emek gücünün sömürülmesine dayanır” (Shanin aktaran Khotkina, 2007: 47).

Bu etkenlerin yanı sıra yine az gelişmiş ya da gelişmekte olan birçok ülkenin etkin bir refah devleti geleneğine sahip olmayışı, bunun yanı sıra uluslararası rekabet koşullarının birçok işletmeyi emek maliyetlerini kısma yönünde baskılaması, IMF gibi uluslararası kuruluşların bu ülkelerin yeniden yapılanma politikalarını biçimlendirmesi ve sosyal harcamaları azaltma yönünde etkilemesi, sosyal güvenlik sistemlerinin enformel sektör çalışanlarına ulaşamamasına neden olan diğer faktörlerdendir. Bu duruma yönelik çözüm önerileri bağlamında enformel sektör çalışanlarına yönelik sosyal politika önlemlerinin geliştirilmesi ve örgütlenme girişimleri önem kazanmaktadır. Enformel sektör çalışanlarının sosyal güvenlik sistemlerince içerilmesi yönündeki girişimler, enformel sektör çalışanlarının kendi örgütlenme pratikleri ve ülkelerce ya da uluslararası örgütlerce izlenen politikalar bağlamında oluşmaktadır.



## Enformel Sektör Çalışanlarına Yönelik Sosyal Güvenlik Önlemleri

Çeşitli ülkelerde sosyal güvenlik sistemlerinin enformel sektör çalışanlarına ulaşmasını sağlayacak politikalar izlenmektedir. Bu yönde politikalar Dünya Bankası gibi uluslararası kuruluşların, ILO gibi örgütlerin gündemine de taşınmış, çeşitli projelere konu olmuştur. Enformel sektör çalışanlarının çoğunun kadın olduğu gerçeğine dayanarak sosyal güvenlik ihtiyaçlarının cinsiyet eksenli bir boyut kazandığı da görülmektedir. Gerçekten de enformel sektörde genellikle emek yoğun işlerde, küçük işletmelerde düşük gelir düzeylerine sahip ve sektörde var olan hiyerarşinin alt katmanlarında yer alan kadınların sayısı artmaktadır. Kadınların işgücüne katılım oranının yükselmesine rağmen yaratılan yeni işlerin düzenli olmaması, giderek daha fazla riskle karşı karşıya kalmalarına sebebiyet vermektedir (Gideon, 2007: 76, 81). Enformel sektör çalışanlarına yönelik sosyal güvenlik önlemleri geliştirilirken bu hususun göz ardı edilmemesi gerekmektedir.

Enformel sektör çalışanlarını sosyal güvenlik sistemlerinin şemsiyesi altına alabilmek için çeşitli öneriler geliştirilmiştir. Bunlardan ilki, formel sektör çalışanlarının işgücü piyasasının çok düşük bir oranını barındırdığı az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerde enformel sektör çalışanlarının formel istihdam olanaklarından faydalanmasını sağlamaktır. Bunun dışında devlet eliyle sosyal güvenlik sistemlerinin, sistemden dışlananları kapsayabilmesi için benimsenen stratejiler sigorta sistemlerinin kapsamının genişletilmesi, sosyal yardımların artırılması ve mikro sigorta ve dayanışma örgütlerinin özendirilmesi olarak sıralanmaktadır (Overbye, 2005: 305). Sosyal sigorta gelirlerinin bir kısmının nüfusun tümünün katkıda bulunmaksızın faydalanabileceği okul, sağlık kliniği gibi hizmetlerin sağlanması amacıyla kullanılmasına yönelik bir yaklaşım da mevcuttur (Midgley, 1993: 139).

Formel sosyal koruma olanaklarına erişemeyen enformel sektör çalışanları, modern sosyal koruma sistemlerini önceleyen (Moser ve Antezena, 2002: 647) enformel sosyal koruma mekanizmalarını işletmektedir. Akrabalığa, kan bağına ve komşuluk, hemşerilik gibi ilişkilere dayalı ağlar bu mekanizmalara örnek olarak gösterilebilir. Bununla birlikte akrabalık, aile ya da hemşerilik gibi enformel yapılanmaların, risklere yönelik sistematik önlem ve stratejiler geliştirmekten uzak olduğu açıktır.

Gelişmekte olan ülkelerde sosyal korumanın geliştirilmesi için gözetilmesi gereken önemli bir nokta enformel sektör ile formel sektör arasındaki bağlantıların varlığıdır (Valodia, 2008: 57). Ancak sosyal koruma sistemlerinin geliştirilmesinde gelişmiş ülkelerde uygulanan yöntemler, gelişmekte olan ülkelerdeki koşullara cevap verebilmekten uzaktır. Bu yüzden gelişmekte olan ülkelerdeki enformel sektör çalışanları için geliştirilecek bir koruma sisteminin temel ve ekonomik gereksinimleri karşılayacak şekilde tasarlanması gerektiğine yönelik bir görüş mevcuttur. Temel gereksinimler gıda, barınma, sağlık, eğitim ve gelir bileşenleri-



ni, ekonomik gereksinimler ise istihdam, piyasa, sermaye ve yasal haklara erişim bileşenlerini içermektedir. Enformel sektör çalışanları için bu kaynaklara ulaşmak zordur. Sözgelimi Hindistan'da enformel sektör çalışanları okulda kazanılan bilgilerin mesleki eğitimle herhangi bir ilgisi olmadığını düşündükleri için kimi zaman çocuklarını okula yollamamaktadırlar (Unni ve Rani, 2003: 128-131).

Enformel sektöre dair farklı yaklaşımlar da, sosyal koruma programları ile sektör arasındaki ilişkiyi ele alan görüşler sunmuştur. Buna göre legalist okul enformel sektör işletmelerinin kayıt altına alınmasını, düalist okul enformel sektör çalışanlarına sosyal hizmet ve yardımların ulaştırılmasını, yapısal okul üretim ilişkilerinin düzenlenmesini, gönüllülük okulu ise çalışanlara yönelik isteğe dayalı sosyal yardımlardan ziyaden sosyal koruma mekanizmalarının<sup>3</sup> geliştirilmesini önermektedir (Chen, 2008: 25).

Enformel sektör çalışanlarına yönelik bir sosyal politika önlemi olarak görülen sosyal yardımlar ise, katkıya dayalı olmaması açısından nüfusun geniş kesimlerine ve marjinal gruplara erişebilen niteliğiyle değerlendirilmekle birlikte yardımların, bu kesimlerin formel istihdam olanaklarına çekilmesini ve birikim yapmasını engelleyen bir yöne sahip olduğu açıktır. Sosyal yardımların bir güçlüğü de yönetsel yapısının oluşturulması sürecinde karşılaşılan güçlüklerdir (Overbye, 2005: 310).

## Enformel Sektörde Örgütlenme Pratikleri

Dünya genelinde enformel sektör çalışanları sosyal diyalog mekanizmalarından dışlanmakta ya da bu mekanizmalarda yeterli ölçüde temsil edilememektedir. Hâlbuki çalışma yaşamında temsil edilebilirlik, çalışanların örgütlenme özgürlüğüne sahip olmasıyla doğrudan ilişkilidir (International Labour Conference, 2002: 71). Ancak enformel sektör çalışanlarının örgütlenebilmesi önünde birçok engel bulunmaktadır.

Bu engellerin bir kısmı genel olarak sendikal örgütlenmenin yapısal sorunlarıyla ilintilidir. Örneğin işgücü piyasasında küresel düzlemde genel olarak bir "örgütsüzlük hali" mevcuttur. Gerçekten de dünya genelinde işgücünün hemen hemen yüzde 90'ı örgütlenmemiş durumdadır. Sendikalaşma eğilimi gerilemekte ve enformel sektör giderek genişlemektedir (Gallin, 2004). Bunun yanı sıra işgücü piyasasında var olan çekirdek-çevre işgücü ayrımı sendikalarla ilgili olarak örgütlenme ve temsil açısından çeşitli sorunlar yaratmaktadır (Kapar, 2007: 90). İşgücünün işyeri düzeyinde parçalanmasının geleneksel sendikal örgütlenmeyi

<sup>3</sup> Enformel sektör çalışanlarına yönelik sosyal koruma sistemlerinin geliştirilmesi açısından Hindistan ön plana çıkan bir ülke örneğidir. Ülkede enformel sektörün inanılmaz bir genişliğe sahip olması, çalışanların çoğunun enformel sektörde gelir getirici faaliyetlerde bulunuyor olması, sektör çalışanlarını koruyucu bazı önlemler alınmasını vazgeçilmez kılmıştır. Bu çerçevede bilhassa yaşlıların korunmasını sağlayacak uygulamalar yapılmıştır (Rajan, 2002: 145). Merkezi hükümetin geliştirdiği kamusal yardım programlarının yanı sıra yaşlıların isteğe bağlı olarak faydalanabileceği bir emeklilik programı mevcuttur (Rajan, 2002: 145). Bunların dışında Hindistan'da birçok eyalette enformel sektörde yer alan dezavantajlı kesimler ve yaşlılar için emeklilik programları geliştirilmiştir (Rajan, 2002: 145).



güçleştirmesi de yapısal nitelikteki engellerdendir. Bu durum birtakım yeni yaklaşımların geliştirilmesini gerektirmektedir. Bazı engeller ise ideolojik temellidir, bu çerçevede geçmişe referans veren ve geleneksel mavi yakalı erkek işçilere odaklanan sendikal zihniyetin varlığı yadsınamaz (Gallin, 2004).

Konu enformel sektör özelinde incelendiğinde de enformel sektördeki çalışma ilişkilerinin kendi iç dinamiklerinden kaynaklanan sorun ve engellerin olduğu görülmektedir. Her şeyden önce, enformel sektör çalışanlarının homojen bir yapı arz etmemesi, sendikalar tarafından örgütlenmelerini zorlaştırmaktadır (Kapar, 2007: 92). Bunun yanı sıra sendikaların çoğunda enformel sektör çalışanlarını örgütlenme konusunda bir isteksizliğin olduğu fark edilmektedir (Kapar, 2007: 94; Selçuk, 2002: 61). Bu durum enformel sektör çalışanlarının sendikalara olan güvenini de sarsmıştır (Selçuk, 2002: 61).

Öte yandan enformel sektör çalışanlarının genellikle daha önce sendikal örgütlenme deneyimine ve kültürüne sahip olmamalarına rağmen, tıpkı formel sektör işçilerinin yaptığı gibi örgütlendikleri görülmüştür (Gallin, 2004). Bu durum da, sektör çalışanlarını örgütleyecek girişim ve oluşumların ciddi bir emek mücadelesi potansiyeli taşıdığını açığa çıkarmaktadır. “Enformel sektör çalışanlarını bir araya getirecek örgütler sendikaları, kooperatifleri, komşuluk ve cemaat örgütlerini, birikim ve kredi birliklerini... barındırmaktadır” (Ghai, 2003: 144). Bununla birlikte sektör çalışanlarının daha sistematik ve güçlü bir biçimde örgütlenmesini sağlayacağı için bahsi geçen kategoriler içinde sendikalar ve kooperatiflerin öne çıkması elzemdir.

Enformel sektör çalışanlarının sosyal koruma önlemlerinden faydalanamamaları, onların bu yolda birçok girişimde bulunmalarının ve örgütlenmelerinin itici gücü olmuştur. Enformel sektör çalışanlarının kendileri örgütler oluşturabildikleri gibi mevcut bazı örgütlere katılarak haklarını savundukları ve taleplerini dile getirdikleri görülmektedir.<sup>4</sup> Özellikle enformel sektörün son derece geniş olduğu az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde, sektörde yer alanların örgütlenme pratikleri geliştirdiği gözlenmektedir. Belli bir ülke çapında etkinlik gösteren örgütlere rastlandığı gibi uluslararası düzeyde örgütlenen ve iletişim ağı niteliği taşıyan örnekler de mevcuttur. Bu pratiklerin göze çarpanları, daha ziyade uluslararası boyutlara sahip olan, ev eksenli çalışan kadınların örgütlenme örnekleridir. Enformel sektörde çalışan kadınları bir araya getiren bir örgüt olan WIEGO (Women in Informal Employment: Globalising and Organising- Enformel Sektörde Kadınlar: Küreselleşme ve Örgütlenme) önde gelen örneklerden biri olup akademisyenlerden, aktivistlerden ve bazı uluslararası kalkınma enstitülerinden oluşmaktadır (Sudarshan ve Unni aktaran Unni ve Rani, 2003: 152). Doğu Avrupa’da da ev eksenli çalışan kadınları örgütleyen girişimler yer almaktadır (Pearson, 2004: 144). Ev eksenli çalışan kadınları bir araya getiren bir başka örgüt de, İngiltere merkezli faaliyet gösteren ve “bazı bölgesel ağlar kuran” HOMENET’tir (Unni ve

<sup>4</sup> Latin Amerika’da rastlanan bu tarz örneklere ilgili bölümde ayrıntılı olarak yer verilecektir.

Rani, 2003: 152). Enformel sektörde bağımsız çalışan yoksul kadınları örgütleyen ve sendikal bir yaklaşım benimsemiş olan SEWA'nın<sup>5</sup> (Self Employed Women's Association-Bağımsız Çalışan Kadınlar Sendikası) varlığıyla Hindistan<sup>6</sup> bu konuda önemli bir örnek oluşturmaktadır. Örgütün üyelerinin çoğu işportacılar, seyyar satıcılardan ve ev eksenli satıcılardan meydana gelmektedir (Ghai, 2003: 144).

Bu örneklerin varlığına rağmen 1980'li ve 1990'lı yılların deneyimleri ev eksenli çalışanları örgütlemenin ne kadar zor olduğunu göstermiştir. Bunun bir nedeni ev eksenli çalışanların çoğunun kadın olması ve yaptıkları işi çalışma olarak niteleyecek bilince genellikle sahip olmamalarıdır. Bunun yanı sıra ev eksenli çalışan kadınların emekleri hem toplum hem de politika yapıcılar nezdinde görünmez olarak yer almış, kadınlar sağlık ve işsizlik gibi birtakım risklere karşı korunacak kesimler arasında görülmemiştir (Pearson, 2004: 138).

Mikro sigortalar ise enformel sektör çalışanlarının çeşitli risklere karşı korunmaları için ortak katkılarla oluşturulan bir sigorta tipi olup özellikle kadınlar gibi sistemin dezavantajlarına daha fazla maruz kalmış kesimlerin risklere karşı korunabilmesi için bilhassa gelişmekte olan ülkelerde benimsenmiştir. Mikro sigortalarda sigorta yerel düzeyde yönetilmektedir (Overbye, 2005: 309). Genellikle sigorta mantığına uygun biçimde oluşturulan mikro sigortaların çoğu, sağlık hizmetlerine erişime odaklanmıştır (Reynaud, 2002: 8). Fonun bir mikro finans kurumu tarafından tutulduğu mikro sigortalarda, isminden de anlaşılacağı gibi ödenen primler ve temin edilen birikim azdır ve sınırlı sayıda risk kapsamaktadır. Mikro sigortaların bu bağlamda orta ölçekli girişimler için ideal olduğu söylenirken yapılan birikim az olduğu için bu programların ani şoklara karşı dayanıksız olduğu da belirtilmektedir. Öte yandan son derece temel bir sigorta kolu olan sağlık sigortası bağlamında mikro sigortalar, kapsamlı bir sağlık hizmeti sağlanmasından uzak olup ancak kişiyi zarara uğratacak sağlık harcamalarını finanse etmektedir. Bu çerçevede mikro sigorta programlarına yönelik hükümet desteği önem kazanmaktadır (Pellissery ve Walker, 2007: 406-408). Bununla birlikte sigorta programlarından yararlananların geniş sosyal sigorta kurumlarının aksine coğrafi olarak birbirlerine yakın konumda yer almalarının ve birbirlerini yakından tanıyor olmalarının bir avantaj teşkil ettiği de vurgulanmıştır (Overbye, 2005: 309).

Mikro sigortalar bilhassa nüfusun büyük bir bölümünün enformel sektörde gelir getirici faaliyetlerde bulunduğu gelişmekte olan ülkeler için uygun bir yöntem olarak değerlendirilmektedir. Örneğin Hindistan'da "hükümet tarafından teşvik edilen" birçok mikro sigorta programı geliştirilmiş (Unni ve Rani, 2003: 154), bazı hükümet destekli kâr amacı gütmeyen kuruluşlar da süreçte yer almıştır (Rajan, 2002: 146). Bangladeş'te ve bazı Güney Asya ülkelerinde de mikro sigorta ve benzeri girişimler yer almaktadır (Türcan Özşuca ve Toksöz, 2003: 38).

<sup>5</sup> SEWA ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. <http://www.sewa.org/>.

<sup>6</sup> Hindistan, enformel sektör çalışanlarının önemli örgütlenme deneyimlerine sahip olduğu bir ülkedir (Taşkıran, 2011: 144).



Batı ve Orta Afrika ülkelerinde bazı kredi toplulukları, Bangladeş'te Grameen Bankası ve Hindistan'da SEWA bünyesinde örgütlenen yapılar belli oranda başarı yakalamış örnekler olarak karşımıza çıkmaktadır. SEWA'da üyeler primlerin üçte birini ödemekte olup kapsanan sigorta kolları sağlık ve hayat sigortalarından oluşmaktadır (Ghai, 2003: 144).

Dayanışma örgütleri ise yine bir mikro sigorta türü olarak değerlendirilmektedir. Bu örgütlerin mikro sigortadan farkı, üyelerin programa bölgesellik temelinden ziyade mesleklerine dayanarak katılmasıdır. Tüm bu söylenenlerle birlikte gerek mikro sigorta uygulamalarının, gerekse de dayanışma sandıklarının risklerden daha uzak, görece refah içinde yaşayan, hatta kimi zaman vasıflı çalışan bireylere ulaşabildiği, marjinal ve dışlanan kesimlere ulaşamadığı ve amacını gerçekleştiremediği vurgulanmaktadır (Overbye, 2005: 310).

## **Latin Amerika'da Enformel Sektör Çalışanlarına Yönelik Sosyal Güvenlik Politikaları ve Örgütlenme**

### **Latin Amerika Ülkelerinde Enformel Sektör**

Önceki bölümlerde bahsedildiği gibi konumuzu teşkil eden Latin Amerika ülkelerinde işgücü piyasalarında enformelleşmenin yoğunluğu dikkat çekmektedir. Bunun önemli nedenlerinden biri askeri darbelerden sonra bölgede "kayıp on yıl" (Barrientos vd., 2008: 760) olarak nitelendirilen 1980'lerden itibaren izlenen neoliberal yeniden yapılanma politikalarıdır. Ülkeden ülkeye enformelleşmenin nedenleri farklılık göstermekle birlikte (Vuletin, 2008: 164) bu dönemde sosyo-ekonomik tahribatlara yol açan borç krizleri, bölgede formel sektörde yer alan istihdam olanaklarını iyice kısıtlamış, geniş kitleleri formel sektörden dışlayarak enformel sektörde çalışmaya zorlamış (Davis vd., 1999: 39),<sup>7</sup> yoksulluk ve işsizlik büyük ölçüde artmıştır. Yapılan bir araştırmaya göre 1980-2007 yılları arasında nüfusun yüzde 40'tan fazlası yoksulluk koşullarında yaşamıştır (Barrientos vd., 2008: 762). 1997'de Latin Amerika'da yaratılan her 10 işten 9'u hizmet sektöründe olup hizmet sektörü işlerinin yine 10'da 9'u enformel nitelikli işlerdir (Munck, 2003: 141). 2015 yılı ILO (2015: 3) verilerine göre ise bölgede çalışan nüfusun yüzde 48'i, işgücü piyasasındaki enformelleşmeden etkilenmektedir. Düşük ücretli çalışanlar arasında yüzde 75 oranında enformelleşme görülürken genç nüfus bağlamında enformelleşme yüzde 55 oranına ulaşmaktadır.

<sup>7</sup> Örneğin Arjantin'de 2002 yılında yaşanan ekonomik kriz sonucu enformel sektör istihdamı son 60 yılın en yüksek rakamına ulaşmıştır (Whitson, 2007: 121).

**Tablo 1. 2013 Yılı Verilerine Göre Latin Amerika'da Ülke Bazlı Enformel İstihdam Oranları**

	ÜLKE	ENFORMEL İSTİHDAM ORANI (%)
1.	KOSTA RİKA	30.7
2.	URUGUAY	33.1
3.	BREZİLYA	36.5
4.	PANAMA	40.4
5.	ARJANTİN	46.8
6.	EKVADOR	49.3
7.	DOMİNİK CUMHURİYETİ	51.2
8.	MEKSİKA	53.8
9.	KOLOMBİYA	54.5
10.	PARAGUAY	63.8
11.	PERU	64
12.	EL SALVADOR	65.6
13.	HONDURAS	72.8
14.	GUATEMALA	73.6

Kaynak: (ILO aktaran Gonzalez, 2015).

Ülkelerde enformel sektörün oluşum dinamikleri arasında da şüphesiz farklılıklar mevcuttur. Örneğin Dominik Cumhuriyeti'nde ücretlerin düşük olması geniş kitleleri enformel sektörde çalışmaya iterken Paraguay ve Nikaragua'da emek katılıkları enformel sektörün büyüklüğünü etkilemektedir (Vuletin, 2008: 178). Bununla birlikte 1980'lerden itibaren izlenen neoliberal politikalarla birlikte meydana gelen ekonomik krizler sonucu esneklik uygulamalarıyla enformel sektör farklı biçimler alabilmektedir. 2002 yılında ciddi bir ekonomik krizle sarsılan Arjantin'de enformel sektör ile formel sektör arasındaki ilişki, esneklik uygulamaları ve eğreti istihdam ile birlikte "bulanıklaşmıştır" (Whitson, 2007: 132).

Bu gelişmeler enformel sektöre yönelik geliştirilen klasik teoriler ışığında değerlendirildiğinde Latin Amerika'daki durumun düalist ve yapısal bir düzlemde değerlendirilebileceği gözlenmektedir.<sup>8</sup>

<sup>8</sup> Latin Amerika ülkelerinde enformel sektör ile ilgili bazı rakamlar için bkz. Mesa-Lago, 2008: 80-81.



## Latin Amerika Ülkelerinde Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Dönüşümü ve Enformel Sektör Çalışanlarının Kapsanması İçin İzlenen Politikalar

Bu bölümde 2000'li yılların başına kadar Latin Amerika'da sosyal güvenlik sistemlerinin nasıl bir seyre sahip olduğu genel hatlarıyla aktarılmaya çalışılacaktır. İzleyen bölümde ise bölgede solun ve örgütlenme pratiklerinin çok güçlendiği bir dönem olan 2000'li yılları kapsayacak şekilde bir analiz gerçekleştirilecektir.

Bölgede sosyal güvenlik sistemlerinin gelişimi açısından 1920'lerden 1980'li yıllara kadar olan dönemle, 1980'lerden günümüze uzanan dönem arasında ikili bir sınıflandırma yapmak gerekmektedir. İlk dönem, sistemlerin oluşturulmasını ve refah sistemleri eksenli uygulamaları içerirken 1980'lerden itibaren sosyal güvenlik sistemlerinin piyasa odaklı bir hatta ilerlemeye başladığı görülmektedir.

1920'lerde oluşturulmasından bu yana Latin Amerika'da sosyal güvenlik sistemleri istihdama dayalı olarak biçimlenmiştir. İstihdama dayalı sistemler çeşitli risklere yönelik kapsayıcılığı, istihdamın niteliğine ve biçimine göre sağlamaktadır. Hem kısa hem de uzun dönem ödenekler genellikle kazanç düzeyine bağlıdır. Sigorta programları büyük ölçüde, maaşın belli bir yüzdesini oluşturan zorunlu primlerle finanse edilmektedir. Sigortalı çalışan, işveren ya da ikisi birden prim ödemelerine katılmakta, memurlar söz konusu olduğunda ise devlet de finansmanın taraflarından biri olmaktadır. Yine kendi hesabına çalışanların sisteme katılmasını teşvik etmek için hükümetler prim ödemelerine katkıda bulunmaktadır (Cruz-Saco, 2002: 1).

İlk dönemin sınırları içinde yer alan 1950'ler ve 1960'lar, Latin Amerika'da Batı ülkelerindeki refah sistemlerine öykünüldüğü ve buna uygun sosyal sigorta sistemlerinin kabul edildiği (Barrientos vd., 2008: 759; Ghai, 2003: 136), kısmen Güney Avrupa ülkelerine benzerlik gösteren bir gelişimin seyrettiği yıllardır (Barrientos vd., 2008: 759). Hastalık, iş kazası ve emeklilik sigortalarının uygulamaya konulduğu Arjantin, Brezilya, Şili, Uruguay ve Küba, Batı Avrupa ülkelerindeki modelin özellikle geçerli olduğu ülkeler olarak sıralanmaktadır. Bunun yanı sıra Kolombiya, Kosta Rika, Paraguay, Venezüella, Peru ve Meksika İkinci Dünya Savaşı sonrası bu sistemlere ayak uydurmaya çalışan ülkeler olarak gruplandırılmıştır (Ghai, 2003: 136). Geri kalan ülkeler ise modern sosyal sigorta sistemlerini savaştan yirmi yıl sonra benimsemeye çalışmıştır (Mesa-Lago aktaran Ghai, 2003: 136).

İkinci dönemde ise, bölgedeki birçok ülkede sivil hükümetler tarafından izlenen neoliberal ekonomi politikaları sosyal güvenlik sistemlerinin özelleştirilmesi yönünde örneklerin ortaya çıkmasına sebep olmuş, sistemlerin yapısı, Dünya Bankası ve Uluslararası Para Fonu gibi kuruluşların diktası altında şekillenerek bugünkü tabakalı ve eşitsiz görünümüne kavuşmuştur. Bu çerçevede Arjantin, Şili, Uruguay, Meksika, El Salvador, Nikaragua, Kolombiya, Bolivya, Kosta Rika ve Peru, Dünya Bankası'nın politikaları eşliğinde sosyal güvenlik sistemlerinde reformlar yapmıştır (Ginneken, 2003: 35-36). Bölgede sosyal güvenlik sistemlerin-



de piyasacı bir anlayışa yönelik biçimlenen bir dönüşümle 1990'lı yıllarda sigorta sistemleri özelleşmiştir (Barrientos vd., 2008: 761). Bu süreçte Arjantin, Peru, Şili, Meksika ve Kolombiya gibi ülkelerde yapılan reformlar sonucu yararlanıcılar değil, özel sigorta şirketleri kârlı çıkmış, geliştirilen sosyal yardım programları ekonomik krizlerin etkilerini azaltmaya yetmemiştir (Gideon, 2007b: 240). Sosyal güvenlik harcamalarının kısılmasıyla biçimlenen sistemde amaç, nüfusun çeşitli risklere karşı korunmasından ziyade borç açıklarının kapatılması olmuştur. Sigorta şemaları ancak belli istihdam tiplerine bağlı olup enformel sektör çalışanları ya da işsizler kimi zaman sistemden dışlanarak hükümet destekli sosyal yardım sistemlerinden faydalanmıştır (Gasparini ve Bertranou, 2005: 16). Sosyal yardım programları daha ziyade şartlı nakit transferlerine dayanmıştır (Barrientos vd., 2008: 762).<sup>9</sup>

Sosyal sigorta sistemlerinin farklı meslek ve işlere göre farklılaşan kurumlarla (Ghai, 2003: 136) karakterize olan tabakalı yapısı, formel-enformel sektör ayrışması, enformel sektör çalışanlarının ve tarımda çalışanların kapsanmasındaki sınırlılıklar, iki ya da üç ayaklı isteğe bağlı programların varlığı, sigorta sistemlerinin istihdama dayalı olması, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini yeniden üreten bir yapının varlığı, Latin Amerika'daki sosyal güvenlik sistemlerinin en önemli özellikleri olarak sıralanabilir. Ayrımların ve tabakalaşmanın önemli bir boyutu da coğrafi ve etnik kökene dayalı olarak biçimlenmektedir (Mesa-Lago, 2007). Sosyal güvenlik sistemlerinde var olan bu tabakalılık "etkinsiz ve savurgan" bir yapı yaratmakta, böylelikle sistemler ciddi yönetsel sorunları bünyesinde barındırmaktadır (Midgley, 1993: 137).

Sosyal güvenlik sistemlerince kapsanan riskler genellikle analık, kaza, hastalık, emeklilik (Ghai, 2003: 136) ve işsizlik risklerini kapsamaktadır (Gasparini ve Bertranou, 2005: 16). Tüm ülkelerde yaşlılık, emeklilik, engellilik ve hayat sigortaları olmakla birlikte enformel sektörün daha az geniş olduğu ülkelerde kapsayıcılık emeklilik ve sağlık sigortaları bağlamında daha fazladır (Mesa-Lago, 2008: 79). Sosyal güvenlik sistemlerinde yapılan büyük çaplı reformlar, çeşitli hizmetlere erişimi, özellikle kadınlar gibi daha dezavantajlı gruplar açısından sınırlandırmıştır. Bölge ülkelerinde enformel sektörün son derece geniş olması, kendi hesabına çalışanların sayısının yüksekliğiyle birlikte sosyal sigorta sistemlerine katılımın zorluğu, işçi işveren ayrımının bulanıklaşması gibi yapısal özellikler gözetilmeksizin sosyal güvenlik sistemleri, Uluslararası Para Fonu ve Dünya Bankası gibi dışsal faktörlerin etkisi altına adeta terk edilmiştir.

Bölgede enformel sektör çalışanlarının dışlandığı önemli bir alan sağlık hizmetleridir. Bu anlamda sağlık hizmetlerinin genel seyrinin aktarılması gerekmektedir. Latin Amerika'da Şili, Brezilya ve Küba dışındaki tüm ülkelerde üç ayaklı bir sağlık sektörü vardır. Brezilya ve Şili'de ise kamu ve özel olmak üzere

<sup>9</sup> Bölgedeki şartlı nakit transferi uygulamaları için bkz. Barber ve Gertler, 2009; Bradshaw, 2008; Fernald vd., 2008; Handa ve Davis, 2006; Rawlings ve Rubio, 2005; Soares vd., 2009.



iki ayaklı bir sistem vardır. Brezilya'da sosyal güvenlik sistemleri formel sektör çalışanlarını, memurları, ordu mensuplarını kapsamakta, "sosyal korumaya en fazla gereksinim duyan enformel sektör çalışanlarını dışlamaktadır" (Huber aktaran Hunter ve Sugiyama, 2009: 32-33). Sağlık sisteminin gelişmişlik düzeyiyle çarpıcı atılımlar yapan Küba'da ise sadece kamusal olarak düzenlenen hizmetler vardır. Nitekim Latin Amerika'daki en yaygın sağlık hizmetlerine sahip olan ülke Küba'dır (Özbudun ve Demirer, 2006: 96).<sup>10</sup>

Sağlık hizmetleri açısından belki de en çarpıcı sorun, bölgenin tümünde, yasal düzlemde evrenselci bir anlayışla şekillenmiş bedava sağlık hizmetleri anlayışının yer almasına rağmen bu düzenlemelerin birçok ülkede hayata geçirilememiş olmasıdır. Bölgede devlet ve 1980'li yıllardan, özellikle 1990'lardan itibaren ağırlık kazanan özel hizmetlerin yanı sıra kar amacı gütmeyen gönüllü kuruluşlar ya da Kilise, hizmet sunumunda yer almaktadır. Yoksul, gelişmemiş ve kırsal alanlarda kapsayıcılığın daha az, zengin, gelişmiş ve kentsel bölgelerde daha fazla olduğu söylenebilir. Hak sahibi olmadan, bağımlı bir şekilde sistemden faydalanma konusunda çeşitli sınırlılıklar ortaya çıkmaktadır. Ülkelerin yarısında tarım işçileri yasal olarak sağlık hizmetlerinden dışlanmaktadır. "Maddi güçlükler, uzun sıraları bekleme zorunluluğu, hastalığın önemsenmemesi" gibi etkenler hizmetlere erişimi zorlaştırmaktadır" (Mesa-Lago, 2007: 17). Ayrıca enformel sektör çalışanlarının sağlık hizmetlerine erişimini ve tüm rejimlerce sağlanan kapsayıcılığı ölçen güvenilir veriler bulunmamaktadır (2007: 15).

Sağlık hizmetlerinin kapsayıcılığına dair yapılan sınıflandırmayla bölge ülkeleri üç gruba ayrılmaktadır:

- Öncü ya da yüksek durumda olan ülkeler (Arjantin, Brezilya, Şili, Kosta Rika, Küba ve Uruguay)
- Orta düzeyde ülkeler (Bolivya, Kolombiya, Ekvador, Meksika, Panama, Peru ve Venezüella)
- Gecikmiş ya da düşük düzeyde olan ülkeler (Dominik Cumhuriyeti, El Salvador, Guatemala, Haiti, Honduras, Nikaragua ve Paraguay) (Mesa-Lago, 2007: 4).

Bu ülkelerden düşük düzeyde olanların tümü ve bazı orta düzey ülkelerinde sağlık hizmetlerinin kapsayıcılığının sınırlı olması, "azgelişmişlik, yoksulluk, enformel sektörün geniş olması, işsizliğin ve eksik istihdamın fazla olması, politik belirsizlikler ve krizler, hükümetin etkin olmaması, etnik kökene ve cinsiyete dayalı eşitsizlikler, kırsal nüfusun fazla olması, azgelişmiş bölgelerin varlığı, mali kaynakların sınırlılığı ve zayıf vergilendirme kapasitesi" gibi nedenlere bağlıdır. Öncü durumda olan Brezilya, Kosta Rika gibi ülkelerde ise bölünmelere yol açan ikili sistemlerin olumsuz etkilerine rağmen sosyal güvenlik sistemleri gelişkin olmayan düşük dereceli ülkelere göre daha olumlu bir durum arz etmektedir (Mesa-Lago, 2007: 18).

<sup>10</sup> Küba'daki sağlık sisteminin başarısıyla ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. Özbudun ve Demirer, 2006: 94-96.



Bölgede sosyal güvenlik sistemlerinde yaşanan reformlar açısından en önemli örnek şüphesiz Şili'dir. Pinochet döneminde ekonomi politikalarının serbestleştiği, ihracata dayalı büyüme stratejilerinin benimsendiği ve bu dönemde yoksulluk oranlarının arttığı (Gideon, 2007a: 77) Şili, sosyal güvenlik sistemlerinin özelleşmesi açısından dünyada önemli bir örneği teşkil etmektedir. Şili'de yaşanan dönüşümün en önemli özellikleri sosyal yardımların sadece en yoksullara ulaştığı, evrensel ilkelerden uzak, hakların piyasa ilişkilerine göre tanımlandığı ve sosyal sigortada özel sektörün teşvik edildiği bir durumun ortaya çıkmasıdır. Şili'de var olan ve isteğe bağlı geliştirilen karma sağlık sistemi hizmetlere erişim açısından toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini artırıcı bir etki yaratmakta, erkekler kadınlara oranla sağlık hizmetlerine daha fazla erişebilmektedir. Bu durum sistemde enformel sektörde çalışan ve herhangi bir sosyal koruma sisteminden faydalanmayan kadınların gözetilmemesinden kaynaklanmaktadır. Böylelikle kadınlar ancak eşleri üzerinden hizmetlerden faydalanabilmektedir (Gideon, 2007a: 77-85). 2002 yılında Şili'de sağlık hizmetlerinin yoksul kesimlere de ulaşabilmesi için uygulamaya geçirilen AUGÉ Planı da kadınların iş yüklerini hafifletici bir niteliğe sahip olmamıştır (Gideon, 2007b: 244).

Latin Amerika'da enformel sektörün genişliği, sektör çalışanlarına yönelik sosyal koruma sistemlerinin geliştirilmesini kaçınılmaz kılmaktadır. Sosyal koruma, çalışanlar için acil bir ihtiyaç niteliği teşkil etmektedir. Kayıp on yıldan önceki dönemde yer alan sosyal güvenlik sistemi giderek enformel sektör çalışanlarını da kapsayacak bir rotaya doğru ilerlerken (Barrientos vd., 2008: 762) sistemde yaşanan ve bireyleri piyasa mekanizması vasıtasıyla ulaşılacak sigorta programlarına yönlendiren dönüşüm, enformel sektör çalışanlarının ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde gelişmemiştir. Şili bu tarz ülkelerden biridir. Sosyal güvenlik sisteminin bütünüyle özelleştirildiği ülkede reform, ev eksikli çalışanların varlıklarını ve ihtiyaçlarını göz ardı eden bir seyir izlemiştir (Pearson, 2004: 146).

Kosta Rika'da, Brezilya'da, Meksika'da ve Jamaika'da ise enformel sektör çalışanlarının sosyal güvenlik sistemlerince içerilebileceği politikalar izlenmiştir. Kosta Rika'da sektör çalışanlarının sağlık programlarından faydalanmasını sağlayacak düzenlemeler geliştirilmiştir (Mesa-Lago, 2000: 291). Brezilya'da 1970'li yıllarda enformel sektör çalışanlarından ancak belli oranda prim ödeyenler sosyal güvenlik sisteminden faydalanabilmiştir (Huber, 1996: 8). Ülkede 1988 yılında katkı payı ödeyemeyen yoksul kesimlerin, kırsal alanda çalışan ücretsiz aile işçilerinin, çiftçiler gibi kayıtdışı çalışanların kapsanmasına dair düzenlemeler yapılmıştır. Böylelikle tarımda enformel çalışanların bazı sosyal güvenlik haklarından faydalanmasının önü açılmış, kırsal ekonomik etkinliklerde bulunan kadın ve erkeklerin de kapsanması mümkün olmuştur. İzleyen yıllarda kapsama düzeyi giderek artan, özel sektörde, ev hizmetlerinde ya da kendi hesabına kayıtdışı çalışanların gönüllü olarak sisteme katılması, sistemin çekim gücünü yansıtan önemli bir gösterge olarak kabul edilmiştir (Ansiero ve Pavia, 2008:



3-8; Molyneux, 2008: 788). Meksika'da tarımda kendi hesabına çalışanların ulusal sosyal güvenlik sisteminden faydalanmasının önü açılmıştır (Mesa-Lago aktaran Midgley, 1993: 139). Jamaika'da ise mevcut sosyal güvenlik sistemi doğrultusunda enformel sektör çalışanlarına yönelik çözümler geliştirmek mümkün olmuştur (Türcan Özşuca ve Toksöz, 2003: 41).

## **Latin Amerika'da Enformel Sektör Çalışanlarının Örgütlenme Girişimleri**

1960'lı yıllardan itibaren Latin Amerika'da toplumcu eğilimler, kapitalist düzenin isteklerinin aksine ivme kazanmış, özellikle Küba Devrimi bölge için önemli bir sembol olmuştur (Özbudun ve Demirer, 2006: 59). Ancak 1970'lerden itibaren ABD güdümündeki askeri yönetimlerce IMF politikaları yoğun biçimde izlenmiştir. Bu politikaları uygulayan Latin Amerika ülkelerinin ekonomileri ciddi darbeler almış, GSMH'ları gerilemiş, dış borçlar katlanmış, yoksul varısl kutuplaşması genişlemiş, verimli araziler tahrip edilmiş, işsizlik ve yoksulluk giderek artmıştır (2006: 76-77). Özellikle Şili ve Arjantin, neoliberal politikaların ülkeleri nasıl çöküşe sürüklediğini gösteren önemli örnekler olmuştur (2006: 80). Peru'da da yine bu politikalarla kırsal yoksulluk ve topraksızlaşma yoğunlaşmıştır. Keza Bolivya'da mülksüzleşen köylüler kentlere akın etmişler, Kosta Rika'da muz üretiminin genişlemesiyle muz plantasyonlarında çalışanlar ciddi bir yoksulluğa sürüklenmiştir (2006: 77-78).

1990'lı yıllar ise bölgede izlenen bu neoliberal politikalara muhalif sosyal hareketlerin yükselmesine sahne olmuş (Özbudun ve Demirer, 2006: 87), "mucize olarak sunulan kapitalizmin neoliberal modelleri" giderek tepki toplamıştır (2006: 80). ABD güdümlü baskıcı rejimler, halk hareketlerinin güç kazanmasını sağlamış, bazı ülkelerde sendikacılık gelişmiştir (2006: 85). Bu süreçle 2000'li yılların başında Latin Amerika "dünyanın sınıf mücadelesi bakımından en hareketli ve en hararetli" bölgesi olmuştur (2006: 73). Nikaragua'da Sandinistler yeni bir çıkış yapmış, Brezilya ve Ekvador'da sol güç kazanmıştır (2006: 57). Venezüella'da Chavez, Brezilya'da Lula, Bolivya'da Morales gibi öne çıkan liderler, sınıf mücadelesine damgasını vurmuştur.

Bölgedeki tüm sosyal hareketlerin göze çarpan ortak özelliği ideolojik ve örgütsel bağlamlarda, geleneksel sol yönelimli hareketlerden farklılık göstermesidir (Özbudun ve Demirer, 2006: 88). Nitekim izlenen neoliberal politikalar Meksika, Peru, Guatemala ve Bolivya gibi ülkelerde yerlilerin yeniden emek hareketine dâhil olmasını beraberinde getirmiştir (2006: 11, 80). Bu ülkelerden Bolivya'da yerli hareketi, sendikalar ve campesino grupları anayasanın yeniden yazılarak yerlilere çeşitli haklar tanınmasını talep etmiştir (2006: 146). Meksika'da da Ulusal Zapatista Kurtuluş Ordusu yerli halkların hakları ekseninde mücadelesini yürütmüştür (2006: 165).



Köylüler de tıpkı yerliler gibi, farklı örgütlenmeler içinde yerini almıştır. Örneğin Bolivya'da Ayllus, Marquas ve Suyus adlı köylü örgütlenmeleri bulunmaktadır (Özbudun ve Demirer, 2006: 146). Kolombiya'da toprakları ordu tarafından gasp edilen çiftçiler gerilla hareketlerine destek çıkmaktadır (2006: 159). Venezüella'daki emek eksensli yönelimler, Latin Amerika ülkelerindeki topraksız köylüleri, gecekonduda yaşayan kesimleri, işsizleri etkilemiştir (2006: 57). Brezilya'daki Topraksızlar Hareketi dünyanın en önemli sosyal hareketlerinden biri olarak gösterilebilir. Bu hareket kapsamında işgal edilen büyük toprak sahiplerinin topraklarında kolektif tarım yapılmıştır (2006: 205).

Latin Amerika'da bu tarz örgütlenmeler politik anlamda önemli birer aktör biçimindedir. Nitekim bölgede, içinde sendikaların da bulunduğu bir "taban örgütleri ağının" solcu liderleri desteklediği açıkça fark edilmektedir (Özbudun ve Demirer, 2006: 90). Gerçekten de sol hükümetleri iktidara getiren toplumsal hareketler, yoksul köylüler ve işçiler ekseninde gelişmiştir (2006: 67-68). Örneğin Brezilya'da Topraksız Halkın Hareketi<sup>11</sup> gibi hareketler, Lula'nın iktidara gelmesini sağlamıştır (2006: 86). Bolivya lideri Morales eski bir sendikacıdır (2006: 150). Venezüella'da ise Chavez'e yönelen ABD destekli darbe girişiminin işçi sınıfının isyanıyla bastırılması, Latin Amerika'da meydana gelen sosyal hareketlerin başarısını ve gücünü gösteren çok çarpıcı bir örnektir (2006: 117).

Latin Amerika hem özellikle 2000'li yıllarda solun güç kazanması ve geniş kitlelerin örgütlü mücadeleden vazgeçmemesi, hem de enformel istihdam edilenlerin yüksek bir orana sahip olmasıyla, enformel sektör örgütlenmeleri açısından önem taşımaktadır. Nitekim bölgedeki emekçi profili, sanayi proletaryasından farklı bir görünüm arz etmektedir. Bu bağlamda emekçiler büyük ölçüde enformel sektörde çalışan kent yoksullarından oluşmaktadır (Özbudun ve Demirer, 2006: 215).

Enformel sektörün yapısal dinamiklerinin kolektif bir hareketlilik içeren örgütlenme pratiklerine izin vermediği, bireyselci bir anlayışın bu durumu engellediği (Davis vd., 1999: 39) yönünde iddialarda bulunulsa da, Latin Amerika'da enformel sektör çalışanlarını da içeren özgün taban hareketlerinin (grassroots) gücü yadsınmaz. Bu anlamda bölgede enformel sektör çalışanlarının birçok farklı örgütlenme pratiği geliştirdiği ve bazı partilere üye olarak ya da sendikalarla temasa geçerek mevcut sol hareketlere önemli katkılar sağladığı görülmektedir. Sözü edilen pratiklerin bazıları var olan politik örgütlere üye olmak, sendikalarla iletişim kurmak, kooperatif tarzı örgütlenmeler ve mikro sigorta sandıkları oluşturmak ya da başka örgütlerde bir araya gelmek biçiminde sıralanabilir. Örneğin Nikaragua'da belli bir azınlıktan ziyade tabandakilerin, kadınların, kitle örgütlerinin katılımına önem veren (Walker aktaran Vanden ve Prevost, 1996: 51) Sandinista Ulusal Kurtuluş Cephesine (FSLN-Frente Sandinista de Liberación Nacional) birçok enformel sektör çalışanı katılmıştır (Booth aktaran Davis vd., 1999: 40).

<sup>11</sup> Brezilya'daki topraksızlar hareketi ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. Löwy, 2006.



Sandinista hareketinin zaten öteden beri enformel sektör çalışanlarını kapsadığı görülmektedir. Nitekim Devrimci Sandinista Hükümeti enformel sektör çalışanlarını “Ulusal Küçük ve Orta Ölçekli Sanayiler Birliği” (CONAPI) çatısı altında örgütleyerek ufak çaplı birlikler bünyesinde üretim ve satış faaliyetlerinde bulunmalarını sağlamıştır (Babb, 1998: 112). Enformel sektör çalışanlarını örgütleyen CDS (Sandinista Savunma Komitesi), JS (Sandinista Gençliği) ve AMNLAE (Luisa Amanda Espinosa Kadın Hareketi) gibi, enformel sektör çalışanlarının yoksullukla mücadele etmesini amaçlayan kitle örgütleri de vardır (Davis, vd. 1999: 40). Bu örgütlerden 1990 yılında Nikaragua’da AMPRONOC adlı örgütün devamı olarak kurulan (Molyneux, 2001: 47) AMNLAE, kar amacı gütmeyen bir sivil toplum örgütü olup toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine dayanan baskıcı pratiklerle mücadele etmeyi hedefleyerek çalışmalarını yürütmektedir. Genel olarak toplumsal cinsiyet bakış açısını karar verici mekanizmalarca izlenen politikalara yaymaya çalışmakta, kadınları güçlendirmeye yönelik faaliyetler yürütmekte<sup>12</sup> ve bu faaliyetler bağlamında Nikaragua’da dezavantajlı durumda olan ve enformel sektörde çalışan yoksul kadınlara yardımcı olmaktadır. Örgüt çok sayıda üye kazanma başarısını göstermiştir. Bir başka örnek enformel sektörün son derece geniş olduğu Bolivya’da faaliyet gösteren kredi birikim örgütleridir. Pasanakus adı verilen bu sandıklar, kentsel alanlarda geniş ölçüde yaygınlık göstermektedir. 1980’lerde yapılan bir araştırmaya göre Bolivya’da kentsel alanlarda yaşayanların yüzde 30 ila 40’ı bu sandıklara üyedir (Moser ve Antezana, 2002).

Bazı örgütlerde ise mikro sigortayı da faaliyetlere dâhil eden bir perspektifin varlığı gözlenmektedir. Buna dair bir örnek, yine Bolivya’da yoksullukla mücadele eden ve güçlendirme yaklaşımını benimseyen IPTK (Wilds, 1995: 60) adlı örgüttür. IPTK 1976 yılından beri Bolivya’nın Sucre kentinde yoksul işçilere yönelik çalışmalar yürütmüştür. Eğitim, üretim faaliyetleri, örgütsel faaliyetler ve sosyal faaliyetler olmak üzere dört farklı alanda çalışmalar yürüten örgüt (Lund ve Srinivas, 2005: 130) sağlık sistemlerini tabana ulaştırmada ve bu konuda hükümet ile bağlantıya geçmede başarılı eylemler gerçekleştirmiştir (Wilds, 1995: 61). Bir proje aracılığıyla bir mikro sigorta programı ve ortak sağlık sigortası şeması oluşturmuştur. Bu çalışmalar sonucunda on yıl içinde kırsal ve kentsel alanlarda bazı sağlık kurumlarının işlevde bulunmasını sağlamıştır. Örgütçe faaliyete geçirilen mikro sigorta programı çok sayıda yararlanıcıya ulaşmıştır (Lund ve Srinivas, 2005: 130-131). Nikaragua’da da Sandinista sonrası dönemde hükümet mikro girişimleri desteklemiş, daha doğrusu onları desteklediği yönünde bir izlenim yaratmaya çabalamıştır. Mikro girişimcilerin çoğu kadınlardan oluşmuştur (Babb, 1998: 117).

<sup>12</sup> <http://www.fsdinternational.org/communitypartner/CasaDeLaMujer>.



## Sonuç

Enformel sektör, az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerde kırdan kente göç ile genişleyen, kayıtdışı ekonomik etkinliklerin yürütüldüğü bir alan olup 1980'li yıllardan itibaren konumuzu teşkil eden Latin Amerika ülkelerinde neoliberal politikalarla birlikte ekonomik krizlerin gerçekleşmesi, işsizliğin ve yoksulluğun yapılaşması sonucu giderek genişlemiştir. Bu yıllarda işletmelerin küresel rekabet koşullarına ayak uydurmak üzere çalışanlarını artan biçimde sigortasız ve güvencesiz koşullarda çalıştırmaya başlaması, öte yandan küçük işletmelerin vergi ödemelerinden ve sigorta maliyetlerinden sıyrılabilmek üzere kayıtdışı faaliyetler yürütmesi, enformel sektörün büyümesine yol açan diğer faktörlerdir. Bu faktörler sonucu ortaya çıkan durum, kentsel ve kırsal alanlarda geniş yığınların, özellikle enformel sektörde yoğun olarak istihdam edilen kadınların sosyal güvencesiz, korumasız ve çeşitli risklere açık bir şekilde çalışmak ve yaşamak zorunda kalmasıdır. Enformel sektörün bu kadar genişlediği az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerde sosyal güvenlik sistemleri hem yönetim, hem kapsayıcılık hem de hizmet sunumu açısından yetersiz kalabilmekte ve enformel sektör çalışanlarını kapsamaktan genellikle uzak kalmaktadır.

Konumuzu teşkil eden Latin Amerika ülkelerinde ise sosyal güvenlik sistemlerinin en göze çarpan yanı, 1980'lerden itibaren özellikle Şili'de yaşanan, sistemin piyasaya açılması ve özel sigorta şirketlerinin yoğun olarak faaliyet göstermeye başladığı bir dönüşümün yaşanmasıdır. Mevcut değişimler dezavantajlı grupların risklere karşı korunmasını sağlayacak nitelikler taşımaktan uzak olmanın yanı sıra, 1950'ler ve 1960'larda sahip olunan, Batı Avrupa tarzı refah devleti geleneği etkisi altında şekillenen yapısını da hızla terk etmiştir.

Bununla birlikte 1990'lı yıllar, Latin Amerika ülkelerinde sistemin tahribatlarının giderilmesi amacıyla enformel sektör çalışanlarına yönelik sosyal koruma sistemlerinin geliştirildiği ve sektör çalışanlarının çeşitli risklere karşı korunmasını ve güçlenmesini sağlayacak mikro sigorta ve benzeri girişimlerin oluşturulduğu, böylelikle geçici çözümlerin yaratıldığı yıllar olmuştur. Bununla birlikte bazı ülkelerde sistemin enformel sektör çalışanlarını kapsayacak şekilde esnetilmeye çalışıldığı da görülmüştür.

Tüm bu çalışma ve girişimler, enformel sektör çalışanlarını çeşitli risklerden korumaya ve güçlendirmeye yönelik olup çeşitli avantajlar yaratmıştır. Bununla birlikte sektörün daraltılmasına odaklanan aktif işgücü politikalarının geliştirilmesinin yanı sıra sosyal güvenlik sistemlerinin sektör çalışanlarının gereksinimlerine cevap verecek şekilde reformel edilmesi, mevcut sosyo-ekonomik durumun düzeltilmesi açısından olumlu sonuçlar doğuracaktır.

Reformların yanı sıra sektör çalışanlarının hak mücadelelerinin desteklenmesi ve geliştirilmesi de son derece önemlidir. Yaşama ve çalışma koşulları itibariyle yoksulluk, istikrarsızlık, güvencesizlik ve risklerle yüz yüze gelmeleriyle enformel sektör çalışanlarının sendikalara yoğun bir şekilde ihtiyaç duydukları işi-



kardır (Kapar, 2007: 85). Dolayısıyla emek hareketi açısından enformel sektör işçilerinin de örgütlenmesi hayati önem taşımaktadır (Gallin, 2004). Enformel sektör çalışanlarının örgütlenebilmesi, küresel düzlemde çalışanların da lehine bir gelişme olacaktır. Sendikaların enformel sektör çalışanlarını örgütlemesi, enformel sektörle ve yoksullukla mücadelede önemli bir etki yaratacaktır (Kapar, 2007: 86-87). Öte yandan günümüzde formel ekonomik etkinliklerin giderek azalması, dünya genelinde sendikalar açısından çeşitli tehditler yaratmaktadır (Taşkıran, 2011: 136). Neoliberal politikaların işgücü piyasasını düzensizleştirmeyle, sendikalar tarafından atipik istihdam kalıplarına yönelik örgütlenme stratejileri geliştirilememiştir. Sendikalar bunun yerine tipik istihdam biçimlerine uyan örgütlenme yöntemlerini benimsemiştir (2011: 140). Bununla birlikte hem Latin Amerika ülkelerinde hem de az gelişmiş ya da gelişmekte olan diğer ülkelerde, kapitalist emek sömürsünün en şiddetli yüzlerinden biri olan enformel sektörde çalışan halkların, hakları için verdikleri mücadelenin dikkate alınması ve bu kapsamda sendikaların enformel sektöre daha fazla uzanabilen örgütlenme stratejileri geliştirmesi gerekmektedir. Bu tarz yeni stratejiler, günümüzde sendikaların karşı karşıya kaldığı, örgütlenme düzeyinin gerilemesi gibi kendilerine güç kaybettiren tehditlerle baş etmeleri ve var oluşlarını güçlendirmeleri yönünde fırsatlar da doğuracaktır.





## Kaynakça

- Açıklan, N. (2007) "Enformel Sektör ve Yoksulluk: Kentsel İşgücü pazarı Üzerine Etkileri, İstanbul ve Gaziantep Örnekleri", *Sosyoekonomi*, 6, 6, 43-62.
- AMNLAE, <http://www.fsdinternational.org/communitypartner/CasaDeLaMujer>. (erişim tarihi: 29.09.2016).
- Ansilero, G. ve Paiva, L. H. (2008) "The Recent Evolution of Social Security Coverage in Brazil", *International Social Security Review*, 61, 3, 1-28.
- Babb, F. E. (1998) "From Cooperatives to Microenterprises: The Neoliberal Turn in Postrevolutionary Nicaragua", *The Third Wave of Modernization in Latin America* (der. L. Philips), Wilmington: Scholarly Resources, 109-124.
- Barber, S. L. ve Gertler, P. J. (2009) "Empowering Women to Obtain High Quality Care: Evidence from an Evaluation of Mexico's Conditional Cash Transfer Programme", *Health Policy and Planning*, 24, 18-25.
- Barrientos, A., Gideon, J. ve Molyneux, M. (2008) "New Developments in Latin America's Social Policy", *Development and Change*, 39, 5, 759-774.
- Booth, J. A. (1982) *The End and the Beginning: The Nicaraguan Revolution*, Boulder: Westview Press.
- Bradshaw, S. (2008) "From Structural Adjustment to Social Adjustment: A Gendered Analysis of Conditional Cash Transfer Programmes in Mexico and Nicaragua", *Global Social Policy*, 8, 2, 188-207.
- Castells, M. ve Portes, A. (1989) "The World Underneath: The Origins, Dynamics and Effects of the Informal Economy", *The Informal Economy: Studies in Advanced and Less Developed Countries*, (der. A. Portes, M. Castells ve L. A. Benton), Baltimore, M. D.: The John Hopkins University Press, 11-40.
- Chen, M. (2008) "Informality and Social Protection: Theories and Realities", *IDS Bulletin*, 39, 2, 18-27.
- Chen, M. (2001) "Women in the Informal Sector: A Global Picture, the Global Movement", *SAIS Review*, 21, 1, 71-82.
- Cruz-Saco, M.A. (2002) *Labour Markets and Social Security Coverage: The Latin American Experience*, ESS Working Paper no. 2, Geneva: International Labour Office.
- Çulha Zabcı, F. (2000) "Devlet Dışı Örgütler (NGOs): Tanımlayıcı bir Çerçeve", *Kültür ve İletişim*, 3, 2, 1-29.
- Davis, C. L., Aguilar, E. E. ve Speer, J. G. (1999) "Associations and Activism: Mobilization of Urban Informal Workers in Costa Rica and Nicaragua", *Journal of Interamerican Studies and World Affairs*, 41, 3, 35-66.
- Fernald, L. C. H., Gertler, P. ve Neufeld, L. M. (2008) "Role of Cash in Conditional Cash Transfer Programmes for Child Health, Growth, and Development: An Analysis of Mexico's Oportunidades", [www.thelancet.com](http://www.thelancet.com), 371, 828-837.
- Gallin, D. (2004) "Organizing in the Global Informal Economy", *Boğaziçi University Social Policy Forum: Changing Role of Unions in the Contemporary World of Labour*, November 26-27, İstanbul, <http://www.streetnet.org.za/docs/research/2004/en/informaleconomypaper.pdf>. (erişim tarihi: 20.09.2016).
- Gasparini, L. ve Bertranou, F. M. (2005) "Social Protection and the Labour Market in Latin America: What can be Learned from Household Surveys", *International Social Security Review*, 58, 2-3, 15-42.
- Ghai, D. (2003) "Social Security: Learning from Global Experience to Reach the Poor", *Journal of Human Development*, 4, 1, 125-150.
- Gideon, J. (2007a) "A Gendered Analysis of Labour Market Informalization and Access to Health in Chile", *Global Social Policy*, 7, 1, 75-94.
- Gideon, J. (2007b) "Excluded from Health? Informal Workers' Access to Health Care in Chile", *Bulletin of American Research*, 26, 2, 238-255.
- Ginneken, W. (2003) *Extending Social Security. Policies for Developing Countries*, ESS Paper No. 13, Geneva, International Labour Organization.



- Gonzalez, E. (2015) "Weekly Chart: Latin America's Informal Economy", <http://www.as-coa.org/articles/weekly-chart-latin-americas-informal-economy>. (erişim tarihi: 24.11.2016).
- Handa S. ve Davis, B. (2006) "The Experience of Conditional Cash Transfers in Latin America and the Caribbean", *Development Policy Review*, 24, 5, 513-536.
- Hart, K. (1973) "Informal Income Opportunities and Urban Employment in Ghana", *Journal of African Studies*, 11, 1, 61-89.
- Huber, E. (1996) "Options for Social Policy in Latin America: Neoliberal Versus Social Democratic Models", *Welfare States in Transition* (der. G. Esping-Andersen), UNRISD, London: SAGE Publications, 141-191.
- Hunter, W. ve Sugiyama, N. B. (2009) "Democracy and Social Policy in Brazil: Advancing Basic Needs, Preserving Privileged Interests", *Latin American Politics and Society*, 51, 2, 29-58.
- International Labour Conference (2002) *Decent Work and the Informal Economy*, International Labour Conference 90th Session 2002, Report VI, Geneva: International Labour Office.
- International Labour Organization (2015) *Promoting Formal Employment among Youth: Innovative Experiences in Latin America and the Caribbean*, Lima: ILO/Regional Office for Latin America and the Caribbean.
- International Labour Organization (1999) *Conclusions and Recommendations, International Symposium on Trade Unions and the Informal Sector*, Geneva, 18-22 October 1999, [http://staging.ilo.org/public/libdoc/ilo/1999/99B09\\_450\\_engl.pdf](http://staging.ilo.org/public/libdoc/ilo/1999/99B09_450_engl.pdf), (erişim tarihi: 20.09.2016).
- International Labour Organization (1993) *Report III: Statistics of Employment in the Informal Sector, 15th International Conference of Labour Statisticians*, Geneva: International Labour Organization.
- Kapar, R. (2007) "Enformel Ekonomide Çalışanların Örgütlenmesi ve Sendikalar", *Çalışma ve Toplum*, 2007, 1, 83-117.
- Khotkina, Z. A. (2007) "Employment in the Informal Sector", *Anthropology&Archeology of Eurasia*, 45, 4, 42-55.
- Kuczynski, J. (1994) *İşçi Sınıfı Tarihi* (cev. G. Üstün), İstanbul: Sosyalist Yayınlar.
- Lordoğlu, K. (1998) "Enformel İstihdam ve Sosyal Güvenlik", *Ekonomik Yaklaşım*, 9, 31, 5-23.
- Löwy, M. (2006) "Brezilya'nın Topraksız Kırsal İşçi Hareketinin Sosyo-Dinsel Kökenleri", *Praksis*, 14, 209-215.
- Lund, F. ve Srinivas, S. (2005) *Learning from Experience: A Gendered Approach to Social Protection for Workers in the Informal Economy*, Geneva: International Labour Organization.
- Mesa-Lago, C. (2008) "Informal Employment and Pension and Healthcare Coverage by Social Insurance in Latin America", *IDS Bulletin*, 39, 2, 79-86.
- Mesa-Lago, C. (2007) "The Extension of Healthcare Coverage and Protection in Relation to the Labour Market: Problems and Policies in Latin America", *International Social Security Review*, 60, 1, 3-31.
- Mesa-Lago, C. (2000) Achieving and Sustaining Social Development with Limited Resources: The Experience of Costa Rica, *Social Development and Public Policy: A Study of Some Successful Experiences* (der. D. Ghai), Geneva: UNRISD and MacMillan.
- Mesa-Lago, C. (1994) *Changing Social Security in Latin America, towards Alleviating the Social Cost of Economic Reform*, Boulder, C.O and London: Lynne Rienner.
- Mesa-Lago, C. (1978) *Social Security in Latin America*, Pittsburgh: University of Pittsburgh Press.
- Midgley, J. (1993) "Social Security and Third World Poverty: The Challenge to Policymakers", *Policy Studies Review*, 12, 1/2, 133-143.
- Molyneux, M. (2008) "The 'Neoliberal Turn' and the New Social Policy in Latin America: How Neoliberal, How New?", *Development and Change*, 39, 5, 775-797.
- Molyneux, M. (2001) *Women's Movement in International Perspective: Latin America and Beyond*, New York: Palgrave.

- Moser, C. ve Antezana, O. (2002) "Social Protection in Bolivia: An Assessment in Terms of World Bank's Social Protection Framework and the PRSP", *Development Policy Review*, 20, 5, 637-656.
- Munck, R. (2003) *Emeğin Yeni Dünyası* (çev. M. Tekçe), İstanbul: Kitap Yayınevi.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (2002) *Measuring the Nonobserved Economy: A Handbook*, Paris: OECD Publication Service.
- Overbye, E. (2005) "Extending Social Security in Developing Countries: A Review of Three Main Strategies", *International Journal of Social Welfare*, 14, 305-314.
- Özbudun, S. ve Demirel, T. (2006) "Latin Amerika'da Anti-Emperyalist Mücadelenin Dinamikleri", *Dünyayı Isıtan Latin Ateşi* (der. S. Özbudun), İstanbul: Özgür Üniversite, 21-219.
- Parikh, K.S. (2002) "Social Infrastructure as Important as Physical Infrastructure", *India Development Report* (der. K.S. Parikh ve R. Radhakrishna) New Delhi: Oxford University Press.
- Pearson, R. (2004) "Organising Home-based Workers in the Global Economy: An Action Research Approach", *Development in Practice*, 14, 1-2, 136-148.
- Pellissery, S. ve Walker, R. (2007) "Social Security Options for Informal Sector Workers in Emergent Economies and the Asia Pacific Region", *Social Policy & Administration*, 41, 4, 401-409.
- Petras, J. ve Veltmeyer, H. (2006) *Maskesi Düşürülen Küreselleşme* (çev. Ö. Akpınar), İstanbul: Mephisto Yayınları.
- Rajan, I.S. (2002) "Social Security for the Unorganized Sector in South Asia", *International Social Security Review*, 55, 4, 143-156.
- Rajan, I.S. (2000) Social Security and Safety Nets for the Unorganized Sector in India, (paper presented at the World Bank Seminar on Social Protection, organized by the Social Protection Team (28 March), Washington DC: World Bank.
- Rajan, I.S., Mishra, U.S. ve Sarma, P.S. (1999) *India's Elderly: Burden or Challenge?*, New Delhi: SAGE Publications.
- Rawlings, L. B. ve Rubio, G. (2005) "Evaluating the Impact of Conditional Cash Transfer Programs", *The World Bank Research Observer*, 20, 1, 29-55.
- Reynaud, E. (2002) *The Extension of Social Security Coverage: The Approach of the International Labour Office*, ESS Paper no. 3, Geneva: ILO Social Security Policy and Development Branch.
- Samal, K. C. (2008) *Informal Sector: Concept, Dynamics, Linkages and Migration*, New Delhi: Concept Publishing Company.
- Selçuk, F. Ü. (2002) *Örgütlerin Örgütlenmesi: Enformel Sektörde İşçi Örgütleri*, İstanbul: Atölye Yayınevi.
- SEWA, <http://www.sewa.org/>. (erişim tarihi: 22.09.2016).
- Shanin, T. (der.) (1999) *Neformal'naia ekonomika. Rossiia i mir*, Moskova: Logos.
- Singh, M. (2005) *Meeting Basic Learning Needs in the Informal Sector: Integrating Education and Training for Decent Work, Empowerment and Citizenship*, Dordrecht: Springer.
- Soares, S., Osorio, R. G., Soares, F. V., Medeiros, M. ve Zepeda, E. (2009) "Conditional Cash Transfers in Brazil, Chile and Mexico: Impacts Upon Inequality", *Estudios Economicos, numero extraordinario*, 207-224.
- Sudarshan, R. ve Unni, J. (2001) "When Home-Based Workers Raise their Voices: An Indian Perspective", *SAIS Review*, 21, 1, 1-7.
- Taşkıran, G. (2011) "Sınıf Örgütlenmesinde Yeni Deneyimler", *Çalışma ve Toplum*, 2011, 4, 135-162.
- Türcan Özşuca, Ş. (2003) *Esneklik ve Güvenlik İkileminde Türkiye Emek Piyasası*, Ankara: İmaj Kitabevi.
- Türcan Özşuca, Ş. ve Toksöz, G. (2003) *Sosyal Koruma Yoksunluğu, Enformel Sektör ve Küçük İşletmeler*, Ankara: Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları.



- Unni, J. ve Rani, U. (2003) "Social Protection for Informal Workers in India: Insecurities, Instruments and Institutional Mechanisms", *Development and Change*, 34, 1, 127-161.
- Valodia, I. (2008) "Informal Employment, Labour Markets and Social Protection: Some Considerations Based on South African Estimates", *IDS Bulletin*, 39, 2, 57-62.
- Vanden, H. E. ve Prevost, G. (1993) *Democracy and Socialism in Sandinista Nicaragua*, London: Lynne Rienner Publishers.
- Vuletin, G. (2008) "What is the Size of the Pie? Measuring the Informal Economy in Latin America and the Caribbean", *Money Affairs*, 21, 2, 161-191.
- Walker, T. W. (1982) *Nicaragua in Revolution*, New York: Praeger Publishers.
- Whitson, R. (2007) "Beyond the Crisis: Economic Globalization and Informal Work in Urban Argentina", *Journal of Latin American Geography*, 6, 2, 121-136.
- Wilds, F. (1995) "Scaling-up, Mainstreaming and Accountability: the Challenge for NGOs", *Non-governmental Organisations: Performance and Accountability* (der. M. Edwards ve D. Hulme), UK: Earthscan Publications Limited, 53-62.



# Sendikal Harekette Alternatif Arayışlara Dayanak Oluşturacak Sosyolojik Gerçekliğin Bilgisine Sahip Miyiz?

Taner AKPINAR\*

Öz

İşçi sınıfı hareketinin yeni biçimlerini arayış noktasında sosyolojik gerçekliğin bilgisinden hareket etmenin temel unsurlardan biri olduğu düşüncesiyle, bu yazı, konuya ilişkin bilimsel araştırma gündeminin yeterli bir düzeyde olup olmadığını tartışmaktadır. Bu açıdan, ilk olarak, sosyal bilimlerdeki araştırma süreçlerinde yaşanan epistemolojik geçiş ve bunun endüstri ilişkileri araştırmalarına yansımaları incelenmektedir. İkinci olarak, yerel düzeyde, çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri disiplini bünyesinde, endüstri ilişkileri alanına yönelik araştırmalarda hangi kuramsal ve kavramsal yaklaşımların benimsenmesi gerektiğine ilişkin tartışmalar irdelenmektedir. Son olarak da araştırma gündemine alınması gereken bazı hususlara dikkat çekilmeye çalışılmaktadır.

**Anahtar kelimeler:** Çalışma ilişkileri, yeni sendikal arayışlar, sosyal politika

## Do We Have A Sociological Understanding of Social Reality to Promote New Forms of Working-Class Movement?

**Abstract**

Believing that sociological understanding of social fact is one of the most important factors to promote new forms of working-class movement, this paper intends to discuss whether the scientific study of the issue is sufficient or not. In this respect, first it examines the epistemological transition in social research and its reflections in the area of industrial relations. Second it evaluates the discussion of theoretical and methodological approaches on the agenda of the discipline intended to carry out research into the area of industrial relations at local level and entitled labour economics and industrial relations. Finally, it makes some points to be brought on the research agenda.

**Keywords:** industrial relations, seeking new forms of working-class movement, social policy

Makale gönderim tarihi: 13.09.2016 Makale kabul tarihi: 05.10.2016

\* Yrd. Doç. Dr., Akdeniz Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, tanerakpinar@akdeniz.edu.tr.



## Giriş

Sendikacılığın yok oluşuna tanıklık ediyoruz. Bunun için ağlamak gerekmiyor. Bu, daha çok, kurumsal bir yok oluş ve alternatifi geliştirilebilir. Dahası, emekçi sınıfların içinde bulunduğu reel durum, düşünsel ve eylemsel düzlemde alternatifler üretmeyi zorunlu kılmaktadır. Sendikal örgütlenme konusunda başka seçenekleri tartışma gündemine almak birincil önceliklidir. Çünkü bu konuda bir çözüm üretmeksizin diğer konuların hallolmasını beklemek gerçekçi gözükmemektedir. Emek Araştırma Dergisi de, bu sayısında, yerinde bir tema seçimi ile alternatiflerin izini sürüyor. Bu yazı da, söz konusu iz sürme çabasına katılma niyetindedir.

Sendikal örgütlenme konusunda alternatif modeller yaratabilmek için, toplumsal sınıflara dair sosyolojik gerçekliğin bilgisinden hareket edilmesi temel unsurlardan biridir. Yerel düzeyde, bu konudaki yeni inşa çabalarına sağlam bir temel oluşturacak bilgi birikiminin, an itibarıyla, tatmin edici bir düzeyde olduğundan söz edilemez. Bunun belli başlı nedenleri vardır. Listeye başkaları da eklenebilir olmakla birlikte, liste başı olabilecek nitelikte olanlara dair şunlar söylenebilir.

İlk olarak sosyal bilimlerde yaşanan makro dönüşüme ve bu dönüşümün, toplumsal sınıflar ve çalışma ilişkileri alanındaki bilgi üretme sürecine yansımalarına işaret etmek gerekir. İkinci olarak, yerel düzeyde, akademiye bu konu ile doğrudan ilgili olan Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri (ÇEEİ) disiplininin kaynaklı sorunlar gündeme getirilebilir. Bu bağlamda özellikle, ÇEEİ bünyesindeki söz konusu sorunları aşma ve sosyolojik gerçekliğin bilgisine giden yolda yol gösterici olma iddiasını taşıyan tartışmalara yer vermek anlamlı olacaktır. Son olarak da, alternatif yaratma çabalarına katkı sunabilecek nitelikte olan ama gündem dışına itilen kimi olgulara ve alternatif yaratma çabalarını sekteye uğrattıkları nitelikteki toplumsal gerçekliğe yabancı gündem maddelerine dikkat çekilmeye çalışılmaktadır.

Bu yazı, sendikal örgütlenmeye ilişkin alternatif düşünceler üretme noktasında bilimsel bilgi üretme sürecindeki birtakım sorunlara dikkat çekecekse de, ilgili sorunları çözüme kavuşturmak gibi bir iddia taşımamaktadır. Bu, yalnızca bu yöndeki tartışmalara katılma ve eğer yapabilirse, ummanda katre misali, bir katkı yapma amacıyla kaleme alınmıştır.

## Bilimsel Bilgi Üretme Sürecinde Olgusal Gözlemden Problem Çözümüne Doğru Olan Epistemolojik Geçiş/Kayma

Bilimsel bilgi üretme süreçlerinde benimsenen yöntemsel yaklaşım geleneksel çizgiden kaymakta ve bu alanda yeni bir anlayış yerleşmektedir. Bu olgu, son 20-30 yıldır gözle görülür bir hal almıştır. Neo-liberal perspektifin sosyal bilimlerin alanındaki sömürgeleştirici yayımlarına üzerine ufuk açıcı çalışmalar kaleme alınmıştır (Patnaik, 1990; Fine, 1999; Boratav, 2010a, 2010b; Ercan ve Özar, 2000;



Erdoğdu, 2004; Köse ve Bahçe, 2008). Bilimsel bilgi üretim sürecindeki yöntemsel geçişı kaleme alan ve bunu Mod I'den Mod II'ye geçiş olarak adlandıran Gibbons ve arkadaşları (2002), bilimsel araştırma süreçlerinde yaşanan makro dönüşüme işaret etmektedir. Söz konusu geçiş, bilimsel araştırma süreçlerinde, gözlemlenen olay ve olguların kaynağındaki nedenleri açıklamaya çalışan geleneksel yönelimden (Mod I), problem odaklı bir yönelime (Mod II) doğru olmaktadır.

Burada, bu dönüşümün fen bilimleri üzerindeki etkisi konusunda bir değerlendirme yapmak, bu çalışmanın amacını ve haddini aşacaktır. Nowotny ve arkadaşlarının (2003), bu yeni süreçte, "araştırma gündeminin ve önceliklerinin belirli merkezlerden yönlendirildiği", "bilimin giderek ticarileştiği" ve "bilginin kamusal olmaktan çıkıp entelektüel bir meta haline gelerek tekelleştiği" yönündeki gözlemlerine yer vererek, sosyal bilimlerdeki duruma daha yakından bakmaya çalışalım.

Bilimsel araştırma süreçlerinde sözü edilen epistemolojik kaymanın sosyal bilimlere tezahürü ise bu alandaki farklı kuramsal yaklaşımların, gözlemlenen olguları kavrayış biçimleri arasındaki farklılıkları ortadan kaldırıcı yöndedir. Farklılıkların yok olması, kuramlardan birinin olgulara ilişkin açıklamalarının diğerlerine üstün gelmesinin sonucu olarak değil, daha baştan, olgular üzerine farklı bakış açılarıyla çalışmanın yollarının kapatılmasının sonucudur.

Geleneksel yönelim, temelde bilme arzusunun güdülediği ve sonuçta kuram oluşturmaya varan bir etkinliktir. Buna karşın, yeni yönelim, bilimsel emeği, ele aldığı probleme çözüm getirmeye hasreden pragmatik bir çabaya indirgemektedir. Bu, ilk bakışta, bilimsel etkinlikten, doğrudan yararlı sonuçlar elde etmeye dönük olumlu bir gelişme gibi görünse de, böyle olduğu şüphe götürmektedir. Geleneksel bilim yapma anlayışı, doğrudan problem çözmeye yönelik olmasa da, olgu ve olayların nedenlerine ilişkin ortaya koyduğu açıklamalarla, aslında, çözüme yönelik çabalara da yol göstermektedir. Ancak, epistemolojik olarak birbirinden farklılaşan bilimsel yaklaşımların, ele alınan olgu ve olaylara atfettikleri ontolojik kabul da doğal olarak farklı olmaktadır. Bu nedenle, geleneksel yaklaşım çerçevesinde, farklı yaklaşımların sunduğu kuramsal açıklamaların içerdiği çözümler de birbirinden farklı olmaktadır.

Bununla birlikte, geleneksel bilimsel tavrın, tarihsel olarak, bütünüyle bilimsel kaygılarla biçimlenmiş olduğunu söylemek naiflik olur. Bilimsel çaba ve bilimsel faaliyetin yürütüldüğu üniversiteler, tarihin her döneminde, egemenler tarafından tahakküm altına alınarak güç ve iktidar ilişkilerinin sürmesine ve yeniden üretimine büyük katkılar sunmuştur (Mayor ve Forti, 1995; Timur, 2000).

Problem odaklı yeni yönelime gelince, bu, olgu temelli çalışan ve gözlemlenen olgunun kaynağındaki nedeni/nedenleri açıklama güdüsüyle hareket eden bilimsel çabayı değersizleştiren ve gereksiz kılan bir anlayışa sahiptir. Ortaya bir problem konulmakta ve bilimsel etkinlikten bu probleme çözüm üretmesi ya da çözüm üretmeye dönük çabalara katkı sunması beklenmektedir. Buna karşın,



problemin neden bir problem olduğunu ve nasıl bir problem olduğunu araştırma-ya, analiz etmeye ve nihayet kavramsallaştırmaya yönelik bilimsel araştırma süreçleri atlanarak, bilimsel araştırma işlevsizleştirilmektedir. Bunun anlamı, başka bir deyişle, bilimsel faaliyetin, hazır olarak gündeme getirilen problemin çözümü aşamasında işin içine sokulmasının anlamı, dolaylı olarak, farklı bakış açıları ve kavrayışların saf dışı edilmesi demektir. Bu tavır, egemen anlayışın, problemleri, kendi kavrayış biçiminin tek ve kesin bir kavrayış olduğu düşüncesinin ürünüdür.

Bu tartışmayı somut bir düzleme çekmeye çalışırsak; örneğin, yoksulluk sorununun çözümü noktasında, yoksulların toplum yararına çalıştırılması ya da bazı temel gereksinimlerinin karşılanması gibi pratik çözümler devreye sokulurken, yoksulluğun nedenlerine, yoksulların sınıfsal kimliğine ve yoksulların yaşadığı sosyal ve psikolojik sorunlara yönelik sorgulamalar gündem dışına itilmektedir. Oysa yoksulluk sorunun gerçekçi bir çözümü, bu sorunun kaynağındaki nedenlerin ortaya konulmasını gerekli kılmaktadır.

Bilimsel bilgi üretme sürecinde yaşanan bu dönüşüm, mevcut toplumsal yapıyı ve bu yapıdaki sorunları insan eyleminin ürünü olarak görmeyip, dışsal verili bir durum olarak görmekte ve dolayısıyla tam tersi yönde düşünen sorgulayıcı ve dönüştürücü çabaları devre dışı bırakmaktadır. Dahası, eleştirel tavır bir yana, egemen yapının sınırları içinde kalan alternatif tavırların bile sesi kısılarak onlar da kenara itilmektedir. Söz gelimi, işsizlik sorunu, Marksist bakış açısına göre, yapısal ve kapitalizmin doğasına içkin bir sorun iken, yapısal-işlevselci görüşe göre, toplumun buna ilişkin kurumlarının/organlarının iyi işlememesinden, Keynesgil iktisada göre de ekonominin yeterli istihdam yaratamamasından kaynaklı bir sorundur. Buna karşın, egemen konumdaki neo-liberal yaklaşıma göre ise, işsizlik bireyin kendisinden kaynaklı olarak yeterli insan sermayesi biriktirememiş olmasının yol açtığı bir sorundur. Görüldüğü gibi, dört farklı yaklaşımın aynı olguya dair ontolojik kabulü, farklı farklıdır. Dolayısıyla, her bakış açısının gözlemlenen olguya atfettiği ontolojik kabulün içerdiği çözüm yolu da birbirinden farklıdır. Hal böyle iken, sosyal bilimlerin, olgu üzerine çalışma yerine, probleme dayalı çözüm üretme odaklı yeni yönelimi, işsizlik bahsinde, önceden tanımlanmış ve sınırları belirlenmiş bir işsizlik sorununun işaret ettiği tekli çözümün dolaylı olarak kabul edilmesi ile eş anlamlıdır. İşsizlikle mücadele plan, program ve politikalarının ulusal ya da uluslararası düzeyde herhangi bir örneği incelenecek olursa, bunun, bütünüyle neo-liberal bakış açısıyla uyumlu olduğu görülecektir. Bu bağlamda, işsizliğin çözümüne yönelik uygulamalar, neo-liberalizmin, işsizliğe dair yetersiz insan sermayesinden kaynaklı bir sorun olduğu tezinden hareketle oluşturulmuş meslek edindirmeye, yeni beceri kazandırmaya ya da açık işler hakkında bilgi akışı sağlamaya dönük birer pratikten ibarettir.

Örnekler çoğaltılabilir, ancak, bu, ulaşacağımız sonucu değiştirmez; sosyal bilimlerin yeni yönelimi, özünde, bilimsel araştırmayı egemen düşüncenin sözcüsü konumuna indirgeyen son derece problemlili bir yönelimdir.





Egemen düşünüş biçimi, toplumsal gerçekliğin bilgisini kendine göre yeniden oluşturmak ve bu yolla gerçekliğin nesnel olarak kavranması yerine, kendi bakış açısından kavranmasını yerleştirme ve bunu da evrensel gerçeklik olarak sunma gayreti içindedir.

Sosyal bilimlerdeki bu makro dönüşüm sürecinin etkilerini, çalışma ilişkileri alanında da gözlemek mümkündür. Kapitalizmin 1970'lerden sonraki yeniden yapılanma sürecinde, Toyotist talep yönlü üretim tarzı ve bu üretim tarzının çalışma ilişkileri alanındaki tezahürü olan insan kaynakları yönetimi (İKY) akımı, MIT (Massachusetts Institute of Technology) araştırmacıları tarafından Japonya'dan alınarak Batı'da popüler hale getirilmiştir (Rinehart, 1999: 20). İKY söylemine yakından bakıldığında, bu anlayışın, otoriter ve baskıcı Taylorist anlayışa karşın, katılımcı ve demokratik olduğu, katı Taylorizme karşın, esnek ve insancıl olduğu savunulmaktadır. Buna karşın, 1900'lerin başlarından itibaren yaygınlık kazanan Taylorist yaklaşım ve İnsan İlişkileri Yaklaşımı'ndan günümüzde kadar olan süreçte hakim paradigmlar arasında kesintilerin değil, devamlılık ve geçişliliklerin olduğu ileri sürülebilir. Çünkü 1920'lerden itibaren Kuzey Amerika ve Britanya'da kullanılmaya ve akademiye bir disiplin olarak biçimlenmeye başlayan endüstri ilişkileri araştırmaları (Edwards, 2003: 1), genel bir gözlemlerle, o gün de, bu gün de, verimlilik artışını sağlayacak bilgi üretimine odaklanmaktadır. Örgüt kültürü, toplam kalite yönetimi, kalite çemberleri, kariyer planlama, kişisel gelişim vb bu amaçla geliştirilen pratiklerdir.

Öte yandan, bu söylenenin tersine, anaakım bakış açısı, bu kavramları, Fordist-Taylorist baskıcı çalışma rejimine karşılık, işçilerin, işletmenin işleyişine ilişkin söz söylemelerine, sorumluluk almalarına ve karşılaştıkları problemlerin çözümü noktasında inisiyatif kullanmalarına olanak tanıyan, yeni -post-Fordist- çalışma ilişkileri düzeninin birer pratiği olarak sunmaktadır (Womack vd., 1990: 99). Buna karşın, alan araştırmalarından elde edilen bulgular, bunun gerçekçi olmadığını ortaya koymaktadır. Katılım programlarının sendikaları devre dışı bırakmak gibi bir strateji içerdiği, son sözü işletme yönetiminin söylediği ve maliyeti düşürme hedefiyle uyuşmayan işçi önerilerinin göz ardı edildiği ortaya konmaktadır. Dahası, post-Fordist üretim tarzında işçilerin en az Fordist-Taylorist üretim tarzında olduğu kadar baskıcı bir düzende ve ağır bir yük altında çalıştırıldığı, bu nedenle, yeni üretim ve çalışma düzeninin Fordist kitlelesel üretimin bir versiyonu olarak nitelendirilmesi gerektiği savunulmaktadır (Florida ve Kenney, 1991; Moody, 1997: 86-90; Rinehart, Huxley ve Robertson, 1997; Rinehart, 2001). Buna ilaveten, İKY akımının daha çok Amerikan toplumuna özgü olan takım çalışması, kalite çemberleri vb pratikleri, ekonomik yapı ve kültürel kalıplar ötesi evrensel birtakım teknik uygulamalar olmayıp, kimi toplumsal yapılarda kabul görmediği gözlemlenmektedir (Martínez Lucio, 1995: 379; Rodríguez Ruiz ve Martínez Lucio, 2010: 127-129).



İKY, neo-liberal evrede, üretim tarzı ve çalışma ilişkilerindeki dönüşüme paralel olarak, işçi sınıfının, bu yeni çalışma düzenine rıza göstermesini sağlamanın (Altmann, 2007: 349) ve onun ürettiği artı-değer oranını arttırmanın sofistike birtakım yöntem ve tekniklerden ibaret bir görünümüne sahiptir. Bu haliyle İKY yönelimi, tam da sosyal bilimlerdeki, problem çözümü odaklı yeni yönelimle örtüşmektedir. Adams (1991: 8), endüstri ilişkileri alanında iştigal eden araştırmacıların, alana ilişkin kavramlar üretmek yerine ağırlıklı olarak pratik sorunların çözümüne odaklandıkları için sağlam kuramsal temellerin atılmadığını ileri sürmektedir.

İKY akımı pragmatik yönelimi, sosyoloji ve ekonomi politikten kopuk toplumsal gerçekliğe ilgisiz elit tavrı ve çalışma ilişkileri alanını yöneticilerin tek yanlı belirleyiciliğine indirgeyen bakışı ile (Martínez Lucio, 1995; Rodríguez Ruiz ve Martínez Lucio, 2010) başta sendikal örgütlenme olmak üzere emekçi sınıfların sorunlarını bilimsel olarak çözümlemeye uygun bir araştırma zemini sunmamaktadır.

## **Emeğe Dair Sorunların Bilgisini Üretme Bağlamında Yereldeki Durumumuz**

### **Tarihsel Kökler**

Türkiye’de, bu bağlamda, Kuzey Amerika ve Britanya menşeli endüstri ilişkileri kavramı değil, Kıta Avrupası kaynaklı sosyal siyaset disiplini devletçi sanayileşme süreciyle eş zamanlı olarak oluşmaya başlamıştır. Bilindiği gibi, ilk olarak, “içtimai siyaset” adıyla, İstanbul Üniversitesi bünyesinde, Nazi Almanya’sından kaçıp Türkiye’ye sığınan profesörlerden biri olan Gerhard Kessler’in çalışmalarıyla varlık kazanmaya başlamıştır.

Kessler, siyaseti, devlet adamlarının ve vatandaşların toplumsal düzenin inşasına ve işleyişine aktif katılımları olarak tanımlasa da, siyasetin özel bir alanı olan sosyal siyaseti sınıflararası tezatlıkları hafifletici bir sosyal denge ve uzlaşma siyaseti olarak nitelendirmektedir. Kessler’e göre, sınıflararası farklılıklar ve çıkar çatışması, devleti ve hukuk düzenini tehlikeye düşürmekte, bu nedenle, sosyal siyasetin iyi işlemediği yerlerde içtimai ihtilal her an patlamaya hazır en büyük tehlikedir. Neyse ki, sosyal siyaset sınıflararası farklılıkları ve çıkar çatışmasını bertaraf ederek, bu tehlikeyi ortadan kaldırmaktadır. Kessler’e göre, sosyal siyasetin nihai amacı budur, bu olmalıdır. Çünkü devletin bekası her şeyin üstündedir. Gerekirse bu uğurda sert tedbirlerin alınması ve cezai yaptırımların uygulanması da meşrudur. Bu bağlamda, Kessler’in sosyal siyaset anlayışı cinsiyetçi bir öze de sahiptir. Çünkü Kessler’in gözünde sosyal siyaset er kişi işidir. Fakirlere yardım işleriyle tanınmış olan kişilerin daha çok duygularıyla hareket eden kadınlar olmasına karşın diyor Kessler, sosyal siyaset alanında tanınmış kişiler hak peşinde koşan ve hukuk yaratan erkeklerdir (Kessler, 1945: 3-12).

Kessler, sınıflararası denge ve uzlaşma kurma çabası olarak sosyal siyaseti liberalizmin önünde bir engel olarak gören Manchester Okulu ve sosyalist devrimin önünde bir engel olarak gören Marsist görüş karşısında katıksız bir sosyal siyaset

savunucusudur (Kessler, 1945: 145-181). Kessler, Thomas Hobbes'u andıran bir bakışla, düzeni ve adaleti sağlayıcı, kendinden menkul bir yapı olarak devleti sınıflar üstü bir konuma koymaktadır. Dolayısıyla, sosyal siyaset aracılığıyla devleti sınıfsal çelişkilerden doğan tehlikelere karşı korumak, özünde toplumsal düzeni, barışı ve adaleti sağlamakla eşdeğerdir.

Türkiye'de, sosyal siyasetin bağımsız bir disiplin olarak oluşmaya başlaması, 1930'ların başlarında sanayileşme çabalarının hız kazanmasıyla dönemsel olarak kesişmektedir. Sanayileşmenin hız kazanmasıyla kapitalizme özgü sorunların ortaya çıkmaya başladığı bir ortamda, sosyal siyaset, Kessler ve onun çizgisini takip edenlerin (Tuna ve Yalçıntaş, 1999: 12) bakış açısıyla hayati önemdedir. Bu bakış açısının sosyal siyaset yorumu yapısal işlevselci kuramsal perspektifle örtüşmektedir. Buna göre, sosyal politika, kapitalist sanayileşmenin gelişmesine paralel olarak ve kapitalist gelişmenin selameti uğruna sınıf çatışmasını bertaraf edecek başlıca araçtır. İşçi sınıfı, sınıfçılık siyasetinden ve alternatif toplum tahayyüllerinden vazgeçip, kapitalist sanayileşmeye rıza gösterecek ve o, bu uyumlu ve uzlaşmacı tavrının karşılığı olarak, sosyal politikalarla korunup kollanacaktır.

Görüldüğü gibi, bu bakış açısının yorumu, "içtimai siyaset" ya da "sosyal siyaset" kavramlarıyla ifade edilse de, kastedilen siyasetten çok, uygulamalardır. İngilizcedeki kavramsal ayrımla, kastedilen siyaset (politics) değil, uygulamadır (policy). Çünkü siyaset, Kessler'in de vurguladığı gibi, farklı toplumsal kesimlerin, toplumsal işleyişe ilişkin kararların alınmasına aktif katılımını ifade eden bir kavramdır. Oysa Kessler ve devamla onun çizgisinde ilerleyen İstanbul Üniversitesi sosyal politika kürsüsünün sosyal siyaset kavramına yüklediği anlam, işçi sınıfının aktif katılımı değil, bu 'tehditkar' sınıfa uyumlu ve uzlaşmacı davranış kalıplarının benimsenmesidir. Kısacası, içtimai/sosyal siyaset korporatist bir toplumsal düzen kurma çabasına katkıda bulunacak bir disiplin olarak tasarlanmıştır.

İstanbul Üniversitesi'nden sonra, Prof. Dr. Cahit Talas'ın çabaları ve akademik çalışmalarıyla, Ankara Üniversitesi'nde, Siyasal Bilgiler Fakültesi bünyesinde de bir sosyal politika kürsüsü kurulmuştur. Talas, bunun kolay olmadığını, özellikle fakültedeki profesörler kurulunun böyle bir kürsünün kuruluşuna karşı çıktığını ama uzun uğraşlar sonucunda kürsüyü kurabildiğini söylemektedir (Işıklı ve Gülmez, 1990: 20).

Kürsünün kurucusu olarak Cahit Talas da, ilk başlarda, sosyal politikayı emek ve sermaye arasında bir denge arayışı olarak görse de, zamanla bu yöndeki bakış açısının değiştiğini ifade etmektedir. Talas'ın kendisinden dinleyelim:

*Başlangıçta emek ile sermaye arasında bir denge arayan bir havam oldu. Fakat sonra o değişti. Çünkü "ne dengesi arıyorum" diye düşündüm. Birisi ezilen, birisi ezen... Binaenaleyh bu durumda, "benim katkıda bulunmamı gerektiren durum, ezilenin yanında olmaktır, onun davalarını, onun haklarını ve özgürlüklerini savunmaktır" dedim (Işıklı ve Gülmez, 1990: 32).*



Talas, kürsüyü oluşturmaya çalıştığı dönemde, işçi hakları konusunda, “grev hakkı isteyen Türk değildir” sloganlarının atıldığı, son derece baskıcı bir ortamın hakim olduğunu vurgulamaktadır (Işıklı ve Gülmez, 1990: 10) Talas, yalnızca işçi hakları konusunda değil, diğer konularda da durumun farklı olmadığına, üniversitede bile farklı görüşlerin tartışılmadığına ve özellikle sol perspektiften çalışmalar yapmanın zor olduğuna işaret etmektedir (Işıklı ve Gülmez, 1990: 23).

Sosyal politika disiplininin iki öncü geleneğinin çizgisini kavramaya çalışırken, ilk elde müracaat ettiğimiz kaynaklardan elde ettiğimiz bilgiler ve izlenimler, iki kürsünün alana ilişkin tavrında ve benimsediği yaklaşımda derin farklılıklar olduğu yönündedir. Buna karşın, Makal, iki kürsü arasında böylesi bir farklılığın olmadığı konusunda uyarıda bulunmaktadır. Makal, Talas’ın sosyal politika yaklaşımının, içerik olarak, Marsist sınıf perspektifi ile hiçbir şekilde uyuşmadığını belirtmekte ve Talas’ın disipline ilişkin bakış açısındaki dönüşümün, muhafazakar bir çizgiden hümanist ve sosyal demokrat bir çizgiye geçiş niteliğinde olduğunu söylemektedir. Makal, bunun yalnızca kendi kişisel gözlemi olmayıp, Talas’ın eserlerinde de belirgin bir şekilde görülebileceğini ifade etmektedir (Makal, 2014: 23-24). Gerçekten de, Talas’ın sosyal politika kavramına ilişkin tanımına bakıldığında, bunun, Kessler’in sosyal politika kavramına yüklediği anlamla neredeyse birebir örtüştüğü görülmektedir:

*(...) toplumsal politika, amacı toplumsal adalet olan, ekonomi biliminin doğal yasalarını düzeltici ve anamalcı toplum düzeni içinde sınıf savaşımının nedenlerini gidermeye dönük önlemler ve siyasalar öngören bir denge, uyum ve barış bilimidir. Bu niteliği içinde toplum-sal siyasa geleceği yapar ve kurar (Talas, 1995: 27).*

Son tahlilde, Makal (2014: 24), Kessler ile Talas arasında sosyal politikaya ilişkin önemli bir yaklaşım farklılığı olmadığını, aralarındaki farklılığın büyük ölçüde İstanbul’da ve Ankara’da olmak gibi coğrafi bir farklılıktan ibaret olduğunun altını çizmektedir.

Malum olduğu üzere, 1980 darbesinin ardından başlayan süreçte, Kıta Avrupası kökenli sosyal siyaset yerine, Kuzey Amerika ve Britanya kökenli endüstri ilişkilerine bir yönelim olmuş ve disiplinin yeni adı Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri olarak belirlenmiştir.

## **ÇEEİ Gölgesinde Sosyal Siyaset**

Sosyal politikadan ÇEEİ’ye dönüşümle birlikte yerelde de İKY akımına karşı ilginin gözle görülür bir şekilde artmış olduğu gözlenmektedir. İKY yöneliminin paradigmatik dönüşüme de yol açıp-açmadığına ilişkin bir tartışma da bulunmaktadır. Örneğin, Makal (2008), sosyal politikanın emek odaklı bir yaklaşıma sahipken, ÇEEİ’nin işçi ve işveren tarafları arasında daha nötr bir yaklaşıma sahip



olduğunu ve bunun kısmi bir paradigma değişikliği olarak nitelenmesi gerektiğini düşünmektedir. Özügürlü (2003) ise, hem akademik araştırma alanı hem de pratik uygulamalar boyutuyla sosyal politikanın dönüşümünü derinlemesine incelediği çalışmasında köklü bir paradigma dönüşümü yaşandığı görüşünü ileri sürmektedir. Buna karşın, Yorgun (2009), ÇEEİ bünyesindeki tez çalışmalarına yer vererek, paradigma dönüşümünden söz edilemeyeceğini ileri sürmektedir. Böylesi bir görüş ileri sürmek, tez çalışmalarının kuramsal ve kavramsal temellerinin incelenmesini gerekli kılmasına rağmen, yazar, tez çalışmalarını, konuları itibarıyla, nicel bir tasnife tabi tutarak bu sonuca ulaşmaktadır! Yıldırım (1997: 18) ise, Türkiye’de endüstri ilişkileri alanında yapılan çalışmaların önemli bir bölümünde teorizsizliğin hakim olduğunu ve analitik incelemeden yoksun bulunduğunu ileri sürmektedir. Burada, bu tartışmayı daha fazla sürdürmeye yer yoktur. Gelenen noktada sosyal politika tartışmaları hepten gündem dışı kalmadığı gibi, ne iyi ki, kalacağı da benzememektedir.

Akademik İKY gündemine yakından bakıldığında, yürütülen tartışmaların alandan üretilen bilgiler ve verilere dayanmaktan ziyade, büyük ölçüde, Amerika Birleşik Devletleri menşeli Harvard Business Review başlıklı dergiden beslendiği görülmektedir. İKY söyleminde, yapısal faktörler görmezden gelinerek, bütünüyle birey ve bireylerarası ilişkiler (çalışanların birbirleriye olan ilişkileri ve yöneten-yönetilen ilişkileri) ön plana çıkartılmakta ve başarının yolunun buradan geçtiği salık verilmektedir. Verimlilik ve üretim artışının, rekabet gücü kazanmanın, çalışma barışı sağlamanın ve daha birçok güzel şeyin anahtarı burada görülmektedir. Emekçi kesimleri üretim sürecinin bir girdisi olarak gören ve bu girdiden verimlilik artışı yoluyla en üst düzeyde istifade etmenin pratik araçlarını geliştirmek gibi bir temel önceliğe sahip olan İKY akımı, ne yeni sendikal örgütlenme modelleri arayışına ne de emeğe dair diğer sorunların çözümüne katkı yapacak bir öze sahip değildir. Bu nedenle, burada İKY üzerine daha fazla söz söylemek gereksizdir.

Peki, sosyal politika merkezli tartışmalar, alternatif sendikal arayışlar, işsizlik, yoksulluk, uzun çalışma süreleri, düşük ücret ve emeğe dair daha bir dünya sorununun çözümüne, bilimsel bilgi üreterek katkı sunma konusunda umut vaat ediyor mu? Hemen belirtelim ki, bu konuyu dert edinen çalışmaların sayısı birkaçı geçmemekte ve bizim buradaki niyetimiz bu çalışmalarla bir polemige ya da hesaplaşmaya girmek değil, bu tartışmayı çoğaltmaktır. Zira, bu konuda az sayıdaki çalışmada imzası olanlardan biri olarak Koray (2013: 17), kendi çalışmalarının tartışılmamasından şikayet etmektedir.

Sosyal politika tartışmalarının içeriğine baktığımızda, birincil öncelikle bir araştırma alanı olarak sosyal politikayı merkeze alan yaklaşımlar ile, daha çok, devletin, özellikle sosyal haklar bağlamında uyguladığı sosyal politikaları merkeze alan yaklaşımlar olarak ikili bir ayrıma gidilebilir. Birinci çizgiye Makal (2008) ve Koray’ın (2013) çalışmaları örnek gösterilebilir. Makal, sosyal politikayı bir



araştırma alanı olarak ele almakta ve bu bağlamda, bilimsel araçlardan yeterince yararlanılmaması (örnek; diğer disiplinlerle kurulan ilişkinin yetersizliği), bir araştırma nesnesi olarak disiplinin gündemine alınması gereken kimi konuların disiplin üzerinde tahakküm kurmaya yönelmesi (örnek; İKY'nin disiplini zaptetmeye yönelik salınımları), hayati birtakım konuların araştırma gündemine alınmaması (örnek; emek tarihine yetersiz ilgi) ve tartışmaların mikro bazı konularla sınırlı tutulması (örnek; sosyal yardımları sosyal politikanın bütünü gibi görmek) gibi sorunları özetlemektedir. Makal, bütün bunların toplamında disiplinin kapsayıcı geleneksel çizgisinden uzaklaştığına ilişkin kaygısını dile getirmektedir (Makal, 2008). Koray (2013: 17 ve 33) ise, Makal'ın bu gözlemlerine katılarak, üniversitelerdeki yönetsel sorunlar, araştırma yapma olanaklarının kısıtlılığı, kadro yetersizliği, kadroların niteliği vb. sorunların disipline yansımalarına da dikkat çekmektedir.

Sosyal politika alanındaki araştırma süreçlerine ve konu seçimine ilişkin bu gözlem ve değerlendirmeler bir gerçeği ortaya koyuyor; emek araştırmaları, emeğin sorunlarını gündemine alan araştırma sonuçlarının tartışıldığı bir düzeyin gerisinde bulunuyor. Oysa bugün, işçi sınıfının gündelik yaşam bilgisinin üretilmesine, belki de, her zamankinden daha fazla gereksinim bulunmaktadır, dahası bu bir zorunluluktur. Günümüz piyasa düzeninde, çalışma ilişkileri ve işçi sınıfının sorunları mevzu bahis olduğunda, artık örgütsüzlük, hak ihlalleri, baskı, sömürü vb kavramlar sosyolojik gerçekliği ifade etmede yetersiz kalmaktadır. Çalışma ilişkileri alanı ölümlerin, katliamların ve trajedilerin yaşandığı bir hal almıştır. Sözü edilen bilgi üretme zorunluluğu buradan doğmaktadır.

İkinci çizginin meramı ise Koray (2007)'in ve Buğra ve Keyder (2007; 2010)'in çalışmalarında dile gelmektedir. Koray (2007), küresel kapitalizmin hegemonyasının sosyal politikaları geriletmediğini, kendi ifadesiyle zavallılaştığını, buna bağlı olarak sosyal eşitlik, sosyal adalet ve demokrasi kavramlarının tahribata uğradığını belirterek, sosyal politikaların varlığının ters yöndeki etkisinin tartışılmasını, sosyal politika ile uğraşanların birincil sorumluluğu olarak görmektedir. Sosyal politikanın nereye doğru evrileceğini bilmenin kolay olmadığını da eklemektedir. Benzer bir çizgiyi takip eden, Buğra ve Keyder (2010: 17), günümüz koşullarında sosyal politika kavramının taşıdığı anlamın geçmişten çok farklı olmadığını ve başıboş bırakılan bir kapitalizmin toplumu mahvedeceğini artık herkesin gördüğünü ifade etmektedir. Yazarlar, sosyal politikanın, bu yıkıcı etkiyi hafifleterek, kapitalizmi insani ve toplumsal açıdan sürdürülebilir kıldığını söylemekle birlikte, sosyal politikalar konusunda iplerin küresel kapitalizmin elinde olduğunu, küresel kapitalizmin hangi siyasal merciler tarafından ve nasıl bir sosyal politika ile şekillendirileceğinin ise henüz belli olmadığını ileri sürmektedirler.

Bu durum karşısında, Koray (2007: 49), temel sorunun, sisteme tam teslimiyet ile sistemi bütünüyle reddetmek arasında bir yol bulabilmek olduğu görüşündedir. Koray (2007: 51), bu bağlamda, sosyal politikanın sosyal eşitlik, sosyal adalet ve sos-

yal vatandaşlık kavramları temelinde yeniden gündeme alınmasını, Buğra ve Keyder (2007) ise, temel gelir ya da diğer adıyla vatandaşlık geliri talebini ön planda tutmaktadır. Bu yazarlara göre, temel gelir, insan odaklı olması hasebiyle, emeğe verilen değer yerine insan haklarını koymaktadır. Zaten emek merkezli bir değerler sisteminin aşılması gerektiğine inanan yazarlar, temel gelir söylemini, emek odaklı yaklaşımı öteleyici bir işlev göreceği için yüceltmektedirler (Buğra ve Keyder, 2007: 8 ve 12).

Emeğin sorunlarına ilişkin bu tür yaklaşımlar ve çözüme dair gösterilen yollar son derece problemlidir. Bu yazarların sundukları çerçeve sosyal politika tartışmalarını dipsiz bir kuyuya sürüklemektedir. Öncelikle, önerilen bir ara yol olarak, sosyal politikanın makro ölçekte geri kazanılması ya da vatandaşlık geliri gibi tekil taleplerin nasıl elde edileceği sorusu havada durmaktadır. Çünkü yazarlar, ne ulus devlete ne de işçi sınıfına bu noktada en küçük bir rol biçmemektedir (Koray, 2007: 30; Buğra ve Keyder, 2007: 12; 2010: 17). Bu nedenle, dile getirilen çözüm önerilerinin muhatabı bulunmamakta ve böyle olduğu için de akademik düzlemde de bu konuları gündeme almak anlamsızlaşmaktadır.

İşçi sınıfının örgütlü hareketi çok zayıflamış ve bunun sonucu olarak da güç dengesi işçi sınıfı aleyhine bozulmuş durumdadır. Buna rağmen, emekçi kesimden yana tavır alırken, bu kesime söz hakkı tanımadan onun adına konuşmak ister istemez şu soruları akla getirmektedir. Emekçi kesimin sosyal politikaya yüklediği anlam, bizim yüklediğimiz anlamla özdeş midir? Emekçi sınıflar kendi yararlarına olacak bir tartışmanın öznesi değilse, bizim seçkin topluma tahayyüllerimizin nesnesine indirgenmiş olmaz mı? Bu sorular herhangi bir imada bulunmak için değil, cevaplanması beklentisiyle dile getirilmektedir.

## **Alternatif Sendikal Arayışlar İçin Sosyolojik Gerçeklikle Yüzleşmek**

Emekçi sınıf, örgütlü mücadelesinin bir getirisi olan geleneksel sosyal politika kazanımlarını kaybetmiş durumdadır. Kendi eylemiyle yer almadığı herhangi bir zamanda ya da zeminde yeni kazanımlar elde etmesi gerçekçi gözükmemektedir. Geleneksel sendikal örgütlenmenin sürekli zayıflamakta olduğu gerçeği karşısında, alternatif arayışların tartışılması anlamlıdır. Bu arayışların sağlıklı bir mecrada yürütülmesi, bilimsel araştırmalar aracılığıyla elde edilecek sosyolojik gerçekliğin bilgisinden hareketle oluşturulacak zeminde mümkün olabilir. Bu bölümde yürütülecek tartışma, sosyolojik gerçekliğin bilgisine ilişkin değil, bu bilgiyi üretmeye dönük araştırma çerçevesine ilişkindir. Böylesi bir girişim, bilimsel araştırmalara istikamet vermeye çalışan bir muktedirin çabası olarak değil, birlikte istikamet belirlemeye dönük bir tartışma gündemi oluşturmanın çabası olarak görülürse amacına ulaşmış olacaktır. Ortak bir tartışma zemini arayışı bağlamında, öncelikli gördüğümüz gündem maddelerini dile getirmeye çalışalım.

Sendikal örgütlenme konusunda yeni arayışlara giden yolda, sendikasızlaşma sürecinin sağlıklı bir analizinin yapılması şarttır. Sendikal hareketin,



neo-liberalizmin egemenliğinde, küresel ve yerel düzeyde büyük bir tahribata uğradığına ilişkin hiçbir kuşku yoktur. Buna karşın, sendikasılaşma sorunu, yerel düzeyde, yalnızca neo-liberalizme ihale edilerek tatminkar bir açıklamaya kavuşturulamaz. Bu konuda nitelikli tartışmalar yapılmış olmakla birlikte (Sazak, 2006 ve 2007 derlemeleri), bu tartışmalara eklenmesi gereken bazı konular olduğu ileri sürülebilir. Örneğin, tarım ve inşaat gibi emek yoğun sektörlerde tarihsel olarak sendikal örgütlenme eğilimi yok denecek düzeydedir. , Bu alanlardaki çalışma ilişkileri hakkında yeterli bilgi birikiminin olduğu söylenebilir. Yine, kadın işçiler de, tarihsel olarak, sendikal harekette güçlü bir şekilde yer almamıştır (Toksöz ve Erdoğan, 1998). Bu gözlemler, sendikal hareketin önünün görece açık olduğu neo-liberalizm öncesi dönem için de geçerlidir.

Yeni arayışların çıkış noktasını belirlemede, işçi sınıfını gündelik yaşam koşulları içerisinde kavramaya ve bu alanın bilgisini üretmeye yönelim temel öncelikli konudur (Özdoğan, 2008: 13). Çünkü söz konusu yönelim olmadan iki çıkmaz sokaktan birine sapılması kaçınılmazdır. Birinci çıkmaz, işçi sınıfının seçkinci yaklaşımların nesnesine indirgenmesidir. Thompson'un (2012: 41), işçi sınıfından ideal bir bilinç beklenemeyeceği yönündeki haklı uyarısına atıfla, ikinci çıkmaz, işçi sınıfının ne istediğini bilmeden, ondan birtakım beklentiler içine girilmesidir.

İşçi sınıfı yönelimli bir araştırma gündeminde bu sınıfın proleterleşme düzeyini nitel ve nicel boyutlarıyla belirlemeye dönük bir yer açılmasının, alternatif sendikal arayışların tutunacağı dallardan biri olacağı açıktır. Emekçilerin yaşamlarını idame ettirmelerinin bütünüyle emek gelirine mi bağlı olduğu, emeğini kiralayarak elde ettiği gelirden başkaca geçim kaynaklarına da sahip olup-olmadığı örgütlenme eğilimlerini belirleyen temel etkenlerden biridir. Toplumsal düzlemde, sendikal örgütlenmenin yasadışı çağrışımlar yaptığına dair yaygın bir eğilim olduğu malumdur. Bu eğilimi doğuran nedenler bilimsel araştırmalarla gün yüzüne çıkartılmayı hak etmektedir.

Araştırma gündeme alınması zorunlu bir konu küçük işletmeler gerçeğidir. Türkiye'de, Osmanlı'nın son yüzyılından beri sanayileşme yönünde harcanan yoğun çabalara rağmen ne Osmanlı'da ne de Cumhuriyet döneminde küçük işletmelerin ağırlıkta olduğu yapı değişmiştir. Osmanlı'da, 1800'lerin ilk yarısından itibaren, dışa açık, liberal bir ekonomi politikası benimsenerek, loncaları oluşturan küçük işletmeler baskı altına alınmıştır. Buna karşın, istenilen düzeyde bir sanayileşme gerçekleşmeyince, 1860'larda kurulan Islah-ı Sanayi Komisyonu'nun çabalarıyla küçük işletmeler bir araya getirilerek büyük çaplı şirketler oluşturulmaya çalışılmış, ancak, bu çaba da sonuç vermemiştir (Ortaylı, 2012: 236-238). Cumhuriyet döneminde, 1960'larda planlı kalkınma modelinin uygulanmaya başlamasıyla birlikte, küçük işletmeler gerçeği bir kez daha kabul edilmiş ve bu işletmeleri geliştirmeye yönelik çalışmalar başlatılmıştır. Küçük işletmeler belirli üretim mekanlarında toplulaştırılmaya başlanmıştır. Küçük işletmelerin toplulaştığı fiziksel üretim mekanlarının biri küçük sanayi siteleri (KSS) ve diğeri de organize sanayi





bölgeleridir (OSB). Küçük işletmelerin toplulaştığı bu üretim merkezleri arasında çok temel bir fark bulunmaktadır. KSS'ler birer kooperatiftir. Bunun anlamı, 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu kapsamında kurulan KSS'lerin, 4562 sayılı Organize Sanayi Bölgeleri Kanunu kapsamında ve çok geniş kapsamlı devlet desteği ile kurulan OSB'ler karşısında kooperatif yoluyla ayakta durmaya çalışıyor olmasıdır.

Türkiye, bugün de, küçük işletmelerin ağırlıkta olduğu bir ekonomik yapıya sahiptir. İşletme dünyasının yaklaşık yüzde 95'i 1-9 kişinin çalıştığı küçük işletmelerden oluşmaktadır. Küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin toplam istihdam içindeki payı yüzde 78'dir (T. C. Kalkınma Bakanlığı, 2014: 2). Bu gerçekliğin akademinin gündeminde olması gerektiği düzeyde yer almadığı açıktır.

Başka bir çalışma (Akpınar ve Gün, 2016) kapsamında küçük işletmeler özelinde yaptığımız saha araştırmasından bazı gözlemleri burada aktarmakta yarar var. Küçük işletmelerde, bir tür geleneksel paternalist çalışma ilişkileri düzeninin egemen olduğu söylenebilir. İşyeri sahibi ve çalışanlar genellikle akraba ve tanıdık çevresinde de bir arada olan kişilerdir ve bu durum, işyeri ilişkilerini de biçimlendirmektedir. İşe almalarda objektif-formel yollar yerine sosyal ağlar kullanılmaktadır. İşçi-işveren ilişkileri hukuki bir zeminde yazılı kurallara göre değil, taraflar arasındaki sosyal ilişkilere ve güvene dayalı bir biçimde sözlü olarak kurulmakta ve yürütülmektedir. Ödül ve cezalandırma da büyük oranda bu temelde olmaktadır. Örneğin, işverenler kimi zaman işçileri döverek cezalandırmakta, dini günlerde nakdi ya da aynı ödüller vermektedir. Buralarda çalışan işçilerin, çalışma koşullarına dair taleplerini işverenlere karşı yasal ve kurumsal yollardan iletmele-ri ya da bu yollardan direnişe geçmeleri neredeyse görülmemektedir.

Sendikalar hareketi üzerine yürütülen tartışmalarda, neo-liberal piyasacı düzenin egemenliğinde, yeni esnek çalışma biçimlerinin ve devletin kısıtlayıcı yasal düzenlemelerinin sendikacılığı bitirme noktasına getirdiği sıkça dile getirilirken, paternalizmin ve klientalizmin egemen olduğu bu ortamda sendikalara olan ilgisizlik çok fazla dillendirilmemektedir. Yeni sendikalar arayışlarının bu dünyaya yönelmemesi düşünülemez.

Sendikalar örgütlenmede alternatif yaklaşımlara kapı aralanmasına katkı sağlayacak yerel toplumsal gerçekliğin bilgisini üretme noktasında rotanın şaşmaması için, yerel gerçekliğe yabancı gündemlere karşı uyanık olunmalıdır. Batılı bazı araştırmacılar bile, uzun zaman önce, çalışma ilişkileri alanında, Batı'ya özgü kavramların, Batı dışındaki bölgelerdeki çalışma ilişkilerini açıklamada yetersiz kaldığına (Adams, 1991: 4) ve yerel gerçekliklerin ancak yerel araştırmacılar tarafından yapılacak özgün araştırmalarla açığa çıkarılabileceğine (Lipietz, 1982: 40) dikkat çekmişlerdi. Rotanın nasıl şaşabileceğine ilişkin bir örnekle bu bölümü burada sonlandıralım. Bilindiği gibi, uluslararası kuruluşlar kimi zaman tematik kampanyalar düzenlemektedir. Sosyal diyalog da neoliberal dönemde, emek ve sermaye arasında çatışmacı bir çalışma ilişkileri yerine, devletin gözetim ve denetimi altında taraflar arasında uzlaşının egemen olduğu bir çalışma ilişkileri dü-



zeni kurmayı amaçlayan böylesi bir kampanyadır. Böylesi bir sosyal diyalog zemininin oluşturulması için Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Birliği düzeyinde özel bir çaba harcanmaktadır. Gelin görün ki, bu kampanya, yerli araştırmacılar tarafından sosyolojik bir olgu muamelesi görmektedir.

Bu ve benzeri kampanyaların başarısızlığı, kampanya sahipleri tarafından bile dile getirilmekteyken (ILO, 2014: 22), Türkiye’de, sosyal diyalog uygulamalarının tarihi köklerinin Osmanlı dönemine ya da erken cumhuriyet dönemine kadar geriye giden kadim bir gelenek olduğunu ileri süren (Görmüş, 2014; Kart, 2015) çalışmalar kaleme alınabilmektedir. Küreselleşmenin, çalışma ilişkilerinde çatışma yerine diyalogu egemen kıldığına inanan (Işığışık, 2007) ya da 1980 sonrası dönemde grevlerin gittikçe azalmasını, çatışmacı gelenek karşısında sosyal diyalogun üstün konuma geçtiğinin somut bir göstergesi olarak sunan (Şenkal, 1999: 36-37 ve 272; Yorgun, 2005: 145) çalışmalar da bulunmaktadır. Aynı sosyal olguyu farklı perspektiflerden araştıran araştırmacıların farklı sonuçlara ulaşması son derece doğal olmakla birlikte, Türkiye’de sendikal harekete ilişkin bu tür sonuçlara ulaşılmasını farklı kavram ve kuramlarla çalışmanın bir yansıması olarak görmek olanaklı değildir. Bu tür yaklaşımlar, eğer katı bir ideolojik tutumun ürünü değilse, nasıl açıklanabilir, bilinmez!

## Sonuç

İşçi sınıfının geleneksel sendikal örgütlenme modeli iflas etmiş durumdadır. Bunu, işçi sınıfının nesnel varlık koşullarının yok olduğu şeklinde yorumlamak sosyolojik gerçekliği inkardan gelir. Emek odaklı bir yaklaşımı dışlayan insan merkezli temel gelir söylemi türünden projeler romantizmin sınırlarını aşamaktadır. Böylesi projelere pratik gerçeklik kazandırmanın nasıl mümkün olacağı belirsizdir. Eğer bunun muhatabının devlet olduğu düşünülüyorsa, devleti sınıflar üstü bir konumda gören bu yaklaşımın doğruluğunu ya da yanılığını tarihsel süreç ortaya koymaktadır.

İşçi sınıfını, güçlü bir örgütlü hareket içinde olmadığı gerekçesiyle, yeni yaklaşımların öznesi olarak görmeden, onun yararına olduğu düşüncesiyle bile olsa, onun adına konuşmanın da bir açılım sağlayamadığı ortadadır. Hobsbawm (1999), işçi sınıfını örgütlü hareketinin dışında muhatap almamak gibi dar bir perspektifin, tarihsel gerçekliğin bilgisini üretme noktasında ne kadar zayıf kaldığını somut örneklerle ortaya koymaktadır.

İşçi sınıfı hareketinin geleneksel örgütlenme modeline alternatif arayışların nüveleri, yalnızca ve yalnızca, işçi sınıfının dünyasında olup bitenlerin bilgisine vakıf olunarak bulunabilir. Söz gelimi, Soma ve Ermenek madenlerinde yaşanan katliamların ardından iktidar partisinin buralarda en yüksek oyu almaya devam etmesini, insanların zeka düzeylerine gönderme yaparak izah etmeye çalışan seçkinci-idealist tutum, olgular dünyası ile araya daha baştan set çekmektedir.



Bunun gibi, Politzer'in (1976: 50) berrak bir şekilde dikkat çektiği üzere, toplumsal gerçekliğin dinamik doğasını hesaba katmadan pratiğe dönük planlar yapmak ve bu noktada, toplumsal dönüşümü, mevcut sol külliyat üzerinden işçi sınıfının eğitilmesi sorununa indirgeyen yaklaşımlar da idealist yollara sapıp yolda kalmaktadır.

## Kaynakça

- Adams, R. J. (1991) "Introduction and Overview" *Comparative Industrial Relations – Contemporary Research and Theory* (der. Roy J. Adams), Londra: HarperCollinsAcademic, 1-9.
- Akpınar, T. ve Gün S. (2016) "Testing the human capital development model: the case of apprenticeships in Turkey", *International Journal of Training and Development*, 20, 3, 214-223.
- Altmann, N. (2007) "Japanese Work Policy: Opportunity, challenge or threat?", *Enriching production – Perspectives on Volvo's Uddevalla plant as an alternative to lean production*, (der. Å. Sandberg), Avebury: Aldershot, 329-365.
- Boratav, K. (2010a) "Emperyalizmin İdeolojisi: Suçlu Terimler, Yanlış Yorumlar", *Emperyalizm, Sosyalizm ve Türkiye*, İstanbul: Yordam Kitap, 26-32.
- Boratav, K. (2010b) "Emperyalizm mi, Küreselleşme mi?", *Emperyalizm, Sosyalizm ve Türkiye*, İstanbul: Yordam Kitap, 39-47.
- Buğra, A. ve Keyder, Ç. (2007) "Önsöz", *Bir Temel Hak Olarak Vatandaşlık Gelirine Doğru* (der. A. Buğra ve Ç. Keyder), İstanbul: İletişim Yayınları, 7-16.
- Buğra, A. ve Keyder, Ç. (2010) "Önsöz", *Sosyal Politika Yazıları* (der. A. Buğra ve Ç. Keyder), İstanbul: İletişim Yayınları, 7-17.
- Edwards, P. (2003) "The Employment Relationship and the Field of Industrial Relations", *Industrial Relations: Theory and Practice*, (der. P. Edwards), Oxford: Blackwell Publishing, 31-36.
- Ercan, F. ve Özar, Ş. (2000) "Emek Piyasası Teorileri ve Türkiye'de Emek Piyasası Çalışmalarına Eleştirel Bir Bakış", *Toplum ve Bilim*, 86, 22-71.
- Erdoğan, S. (2004) "Sosyal Politikada 'Avrupalı' Bir Kavram: Sosyal Dışlanma", *Çalışma Ortamı Dergisi*, 75: 12-14.
- Fine, B. (1999) "A question of economics: is it colonizing the social sciences?", *Economy and Society*, 28, 3, 403-425.
- Florida, R. ve Kenney, M. (1991) "Transplanted Organizations: The Transfer of Japanese Industrial Organization to the U.S.", *American Sociological Review*, 56, 3, 381-398.
- Gibbons, M. (2002) *The New Production of Knowledge: The Dynamics of Science and Research in Contemporary Societies*, London: Sage Publications.
- Görmüş, A. (2014) "Türkiye'de Sosyal Diyalogun Gelişimi", *Çalışma ve Toplum*, 14, 3, 115-140.
- Hobsbawm, E. (1999) "On history from below", *On History*, Londra: Abacus, 266-286.
- ILO-International Labour Organization (2014) *Global Employment Trends 2014: Risk of a jobless recovery?*, Geneva: International Labour Office.
- İşçiçok, Ö. (2007) *Sosyal Diyalog*, Bursa: Ezgi Kitabevi.
- İşikli, A. ve Gülmez, M. (1990) "Cahit Talas ile Söyleşi: Yaşam Öyküsü", *Cahit Talas'a Armağan*, Ankara: Mülkiyeliler Birliği Yayını, 1-41.
- Kart, C. S. (2015) "The history of social dialogue in Turkey", *Employment and Equity* (der. B. Ceylan-Ataman ve R. L. Lieberwitz), Ankara: International Labour Organization, 195-211.
- Kessler, G. (1945) *İçtimai Siyaset*, (cev. O. Tuna), İstanbul: Gençlik Kitabevi Neşriyatı.
- Koray, M. (2007) "Sosyal Politikanın Anlamını ve İşlevini Tartışmak...", *Çalışma ve Toplum*, 15, 4 19-55.



- Koray, M. (2013) "Akademik Alanda Sosyal Politika Nereye?", *Çalışma ve Toplum*, 36, 1, 15-39.
- Köse, A. H. ve Bahçe, S. (2008) "Yoksulluk" Yazınının Yoksulluğu: Toplumsal Sınıflarla Düşünmek, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi GETA Tartışma Metinleri*, No: 107, <<http://www.politics.ankara.edu.tr/dergi/tartisma/2008/sayi107.pdf>> (erişim tarihi: 12.05.2015).
- Lipietz, A. (1982) "Towards Global Fordism?", *New Left Review*, 132, 33-47.
- Makal, A. (2008) "Çeyrek Yüzyılın İçinden Kendimize Bakmak: Kuruluşlarının 25.Yılında Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri Üzerine Bir Değerlendirme", *Çalışma ve Toplum*, 16, 1, 11-25.
- Makal, A. (2014) "Türkiye'de Akademi'de Sosyal Politika Geleneğinin Doğuşu ve Gelişimi Üzerine Tarihsel Bir Yeniden Değerlendirme", *Çalışma ve Toplum*, 41, 2, 17-30.
- Martínez Lucio, M. (1995) "Interpreting Change: Debates in Spanish Industrial Relations", *European Journal of Industrial Relations*, 1, 3, 369-383.
- Mayor, F. ve Forti, A. (1995) *Science and Power*, Vendôme: UNESCO Publishing.
- Moody, K. (1997) *Workers in a Lean World – Unions in the International Economy*, Londra: Verso.
- Nowotny, H. Scott, P. ve Gibbons. M. (2003) "Introduction -'Mod 2' Revisited: The New Production of Knowledge", *Minerva*, 41, 3, 179-194.
- Ortaylı, İ. (2012) *İmparatorluğun En Uzun Yüzyılı*, İstanbul: Timaş Yayınları.
- Özügürlü, M. (2003) "Sosyal Politikanın Dönüşümü ya da Sıfatın Suretten Kopuşu", *Mülkiye Sosyal Politika Özel Sayısı*, XXVII, 239, 59-74.
- Özügürlü, M. (2008) *Anadoluda Küresel Fabrikanın Doğuşu -Yeni İşçilik Örüntülerinin Sosyolojisi*, İstanbul: Kalkedon.
- Politzer, G. (1976) *Elementary Principles of Philosophy*, New York: International Publishers.
- Patnaik, P. (1990) "Whatever Has Happened to Imperialism?", *Social Scientist*, 18, 6-7, 73-76.
- Rinehart, J. Huxley, C. ve Robertson, D. (1997) *Just Another Car Factory?: Lean Production and Its Discontents*, Ithaca-New York: ILR Press.
- Rinehart, J. (1999) "The International Motor Vehicle Program's Lean Production Benchmark: A Critique", *Monthly Review*, 50, 8 19-27.
- Rinehart, J. W. (2001) *The Tyranny of Work: Alienation and the Labour Process*, Ontario: Thomson-Nelson.
- Rodríguez Ruiz, Ó. ve Martínez Lucio, M. (2010) "The study of HRM in Spain: the Americanization of Spanish research and the politics of denial?", *The International Journal of Human Resource Management*, 21, 1, 125-143.
- Sazak, F. (2006) (der.) *Türkiye'de Sendikal Krizler ve Sendikal Arayışlar*, Ankara: Epos.
- Sazak, F. (2007) (der.) *Sendikal Kriz Yaklaşımları*, Ankara: Epos.
- Şenkal, A. (1999) *Sendikasıız Endüstri İlişkileri -Genel Olarak Dünyada ve Türkiye'de*, Ankara: Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası (Kamu-İş).
- Talas, C. (1995) *Toplumsal Politika*, Ankara: İmge Kitabevi.
- T.C. Kalkınma Bakanlığı (2014) Onuncu Kalkınma Planı 2014-2018 -KOBİ'lerin ve Esnaf Sanatkarın Güçlendirilmesi Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara: T.C. Kalkınma Bakanlığı.
- Thompson, E. P. (2012) *İngiliz İşçi Sınıfının Oluşumu*, (çev. U. Kocabaşoğlu), İstanbul: Birikim Yayınları.
- Timur, T. (2000) *Toplumsal Değişme ve Üniversiteler*, Ankara: İmge Kitabevi.
- Toksöz, G. ve Erdoğan, S. (1998) *Sendikacı Kadın Kimliği*, Ankara: İmge Kitabevi.
- Tuna, O. ve Yalçıntaş, N. (1999) *Sosyal Siyaset*, İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Womack, J. P. Jones, D. T. ve Roos, D. (1990) *The Machine That Changed The World*, New York: Rawson Associates.
- Yıldırım, E. (1997) *Endüstri İlişkileri Teorileri: Sosyolojik Bir Değerlendirme*, Sakarya: Değişim Yayınları.



- Yorgun, S. (2005) "Küreselleşme Sürecinde Türk Sendikacılığında Yeni Yönelişler ve Alternatif Öneriler", *Çalışma ve Toplum*, 6, 3, 137-161.
- Yorgun, S. (2009) "Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümlerinde Tez Konuları ve Paradigma Değişiklikleri", *Çalışma ve Toplum*, 20, 1, 45-60.





# Arjantin'den Bir Sınıf Mücadelesi Deneyimi: Piqueteros Hareketi

Orkun Saip DURMAZ\*

## Öz

Bu çalışmada Arjantin İşsiz İşçiler Hareketi, ortaya çıkışı, deneyimleri ve örgütlenme biçimleri itibariyle ele alınmıştır. Bu toplumsal hareket, ideolojik tasavvurları ve siyasal amaçları bakımından birbirinden farklı çok sayıda örgütsel yapıdan oluşmaktadır. Arjantin'de, ülkenin neoliberal dönüşümünde önemli rolleri olan iktisadi ve siyasal gelişmeler *piqueteros*<sup>1</sup> hareketinin ortaya çıkışıyla ve 2001 yılında patlak veren toplumsal isyanla doğrudan ilişkilidir. Dahası, Arjantin 2000'li yıllar boyunca, *piqueteros* hareketinin doğrudan eylemlerine ve hükümetlerin bu eylemlere karşı geliştirdiği sosyal politika önlemlerine tanıklık etmişti.

**Anahtar kelimeler:** *piqueteros*, toplumsal hareket, Arjantin.

## An Experience of Class Struggle from Argentina: The Piqueteros Movement

### Abstract

This study analyzes the Argentinian Unemployed Workers Movement in terms of its emergence, practices and organizational forms. This social movement consists of many independent organizations which are different from each other by their ideological assumptions and political aims. In Argentina the economic and political developments which had played crucial roles in the neoliberal transformation of the country were directly linked with the emergence of *piqueteros* movement and the social riots which had broken out in 2001. Besides, Argentina bore witness to *piqueteros*' direct actions and the social policies by the governments against those actions during the 2000s.

**Keywords:** *piqueteros*, social movement, Argentina.

Makale gönderim tarihi: 07.11.2016 Makale kabul tarihi: 13.12.2016

\* Dr., Kocaeli Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, orkundurmaz@gmail.com

<sup>1</sup> "Piqueteros" sözcüğü İspanyolca'da "yol kesenler" anlamına gelmektedir.



## Giriş

Yirminci yüzyıl boyunca Orta ve Güney Amerika keskin sınıf mücadelelerine sahne oldu. ABD'nin kendine arka bahçe yapmaya çalıştığı, eşitsizliğin ve sefaletin olağanlaştığı bir bölgede, emekçi sınıflar en despotik siyasi iktidarlar aracılığıyla sömürüldüler. Sermaye birikiminin önünü açan askeri darbelerin, ucuz sağ popülizmin ve emperyalizmle işbirliğinin karakterize ettiği despotik yapılar; ülkelerin sömürge/yarı-sömürge karakterinin de bir gereği olarak, komprador sermayenin, büyük toprak sahiplerinin ve asker/sivil bürokrasinin iktidarını temsil ediyordu. Bu denli gerici ve ABD emperyalizmine göbeğinden bağlı bir iktidar bloğunun varlığı, Kıta genelindeki toplumsal muhalefetin çok çeşitli, radikal ve farklı dinamiklere sahip olmasının yanında 20.yüzyıl boyunca etkili olmasını da beraberinde getirdi. Yerli toplulukların sorunlarıyla yer yer iç içe gelişen köylü hareketleri, korporatist yapılanmanın bir sonucu olarak kent merkezlerindeki örgütlü işçi sınıfı, özellikle Küba Devrimi'nin başarılı olmasının ardından ivme kazanan silahlı mücadeleler ile üçüncü dünyacı, halkçı lider figürlerine dayanan hareketler Orta ve Güney Amerika'daki belli başlı toplumsal/siyasal muhalefet dinamikleri olarak sıralanabilir. Bütün bu dinamiklerin toplumun dokusuna işlemiş, deyim yerindeyse siyasi bir kültür haline gelmiş, dolayısıyla bugün de devam eden anti-emperyalist/anti-Amerikancı bir ideolojik doğrultuyla harmanlandığını da ayrıca not etmek gerekir.

Ancak, 20.yüzyılın son çeyreği bu son derece zengin toplumsal muhalefet dinamiklerinin geri çekilmesine tanıklık etti ve sınıflar mücadelesinde zamanın sermaye sınıflarından yana akmaya başladığı bir dönem başladı. Neoliberal saldırı diye adlandırılabilir bu dönem, ülkeler arasında zamansal ve mekânsal birtakım farklılıkları barındırsa da, çok etkili oldu: Brezilya, Şili, Uruguay ve Arjantin'e darbelerle, Meksika ve Venezüella'ya ise "demokratik" yollardan sirayet eden neoliberal saldırı, emekçi sınıfların kazanımlarını budadı; işçi örgütleri ithal ikameci dönemdeki ayrıcalıklarını büyük oranda kaybettiler. Bu süreçte Orta ve Güney Amerika'daki ilerici yapılar siyasi baskılara maruz kaldılar ve toplumların iktisadi ve siyasi örgütlülük düzeyi önemli ölçüde geriledi. Bütün bu gelişmelere yüksek yoksulluk ve işsizlik oranları ile yoğun bir proleterleşme süreci de eşlik etti. Ancak bu süreç kendi karşısını da çok geçmeden yaratmaya başladı. Kıta'nın geleneksel muhalefet dinamikleri dışında da hareketlenmeler başladı. Bu dönemde, kent ve kır merkezli yoksullarının oluşturduğu kitle hareketleri ivme kazandı. Neoliberal saldırı sermayenin meta-dışı alanlara doğru hızla yayılmasını mümkün kılarken, köy komünleri halinde yaşayan birtakım yerli unsurlar, Meksika'da Zapatistalar<sup>2</sup> örneğinde olduğu gibi, çeşitli araçlarla bu metalaştır-

<sup>2</sup> Zapatistalar, Meksika hükümetinin ABD ve Kanada ile ekonomik bütünleşmeye gitmesini yerli halkların kazanılmış haklarını güvence altına alan her türlü hukuki veya de facto düzenlemeye karşı bir saldırı olarak görüp, isyan eden yerli örgütleridir. Meksika Devrimi'nin liderlerinden Emiliano Zapata'ya atfen bu ismi kullanmaktadırlar (Durmaz, 2007: 76).





ma sürecine karşı direnmeye başladılar. Topraksız köylüler ve küçük üreticiler ise kendilerini yutmak isteyen büyük toprak sahiplerine ve kapitalist işletmelere karşı koyabilmek için örgütlendiler ve mücadele ettiler. Brezilya'daki *Movimento Dos Trabalhadores Rurais Sem Terra*<sup>3</sup> (Topraksız Kırsal İşçileri Hareketi – MST) bu bağlamda değerlendirilebilir ve bu hareketin *Partido dos Trabalhadores* (İşçi Partisi - PT)'in iktidara geliş sürecinde oynadığı rol bir kenara mutlaka not edilmelidir. Arjantin kentlerinde ise ekonomi politığın yedek işgücü ordusu olarak tanımladığı işsiz emekçi gruplar ses getiren birtakım kolektif direniş pratiklerine imza attılar ve *piqueteros* hareketleri/Arjantin İşsiz İşçiler Hareketi olarak adlandırıldılar. Nestor Kirchner 2003 yılında iktidara gelirken bu yoksul kentlilerin çıkarlarını da gözetti ve sınıflar arasında bir denge politikası gütmeye çalıştı. Venezüella'da ise yoksul halk sınıfları geleneksel iki partili siyasal sistemlerinden fiilen vazgeçtiler ve yeni bir politik odağa yöneldiler. Dahası, Venezüella halkı, kader birliği yaptığı Hugo Chavez'in liderliğindeki Beşinci Cumhuriyet Hareketi'ni 1998'de iktidara taşımaya da başardı. Sonuç itibarıyla 21. yüzyılın ilk çeyreğinde Kıta -20.yüzyılın son çeyreğinin aksine- solcu hükümet başkanlarıyla, onların halkçı ve anti-empyralist/anti-Amerikancı politikalarıyla anıldı.<sup>4</sup> Böyle bir siyasal iklim değişikliğinin oluşmasında -temel belirleyici olmasalar da- kimi örnekleri yukarıda ifade edilen toplumsal muhalefet dinamiklerinin de etkili olduğu söylenebilir. Bu çalışmada, yukarıda adı geçen emek temelli toplumsal muhalefet hareketlerinden biri olan *piqueteros* hareketi ele alınacaktır.<sup>5</sup> Sonuç ve değerlendirme kısmında ise günümüzdeki birtakım gelişmeler dikkate alınmak suretiyle adı geçen hareketin geleneksel sınıf hareketlerine ve örgütlerine bir alternatif olarak nitelenip nitelenemeyeceği tartışılacaktır.

Orta ve Güney Amerika'da 1970'lerden itibaren meydana gelen toplumsal hareketlere bakıldığında; çeşitli açılardan birbirinden ayrılan üç dalga hareketten söz etmek mümkündür. 1980'lerin ortalarına kadar devam eden birinci dalgada insan hakları örgütlerinin ağırlığından bahsedilebilir. Özellikle Arjantin ve Şili'deki dikta rejimlerinin terörüne karşı gelişen birinci dalgada toplumsal cinsiyet ve çevre meselelerini merkeze alan örgütlerin de yer aldığını ayrıca belirtmek gerekir. İkinci dalgada ise günümüzde de etkili olan, kırsal merkezli ve zaman zaman bölgedeki yerli halk unsurlarının taleplerini de içeren hareketler vardır. Bu hare-

<sup>3</sup> MST, Brezilya'nın kırsal alanlarındaki topraksız köylülerin, küçük üreticilerin ve büyük toprak sahiplerinin arazilerinde düşük ücretle çalışan kır işçilerinden oluşan, toprak işgalleri yaparak taleplerinin kabul edilmesini sağlayan bir emek hareketi olarak tanımlanabilir (Durmaz, 2007: 88).

<sup>4</sup> Kıta'daki her solcu lider için anti-empyralist nitelemesi yapmak gereğinden fazla bir iyimserlik anlamına gelecektir. Chavez ve Morales daha tutarlı, politik vurgusu olan bir anti-empyralist hat izlerlerken, Kirchner ve Lula'nın o denli vurgulu bir siyasal hattı temsil ettikleri söylenemez. Kuşkusuz böyle farklılıkların oluşmasında liderlerin tercihleri kadar -ve belki daha fazla- dayandıkları sınıfsal kesimlerin farklı çıkarları da etkili olmuştur.

<sup>5</sup> Bu çalışma yazarın "Küreselleşme Karşıtı ve Sendika-dışı Emek Hareketleri" adlı basılmamış yüksek lisans tezinden kısmi alıntılar içeren ve fakat özgün bir çalışmadır.



ketlerin topraksız köylülerin ve tarım işçilerinin taleplerini dile getiren toplumsal oluşumlar olduğu söylenebilir. Başlıca amaçları hükümetlere toprak reformu yaptırtmak ve köylülerin temel sosyal haklarının genişletilmesini sağlamak olan ikinci dalgaya, Bolivya'daki ve Ekvator'daki yerli-köylü hareketleri ile Meksika'daki Zapatistalar ve Brezilya'daki MST dâhil edilebilir. Yer yer anti-emperyalist bir söyleme de sahip olan bu yapıların tamamının neoliberal dönüşüme karşı mücadele ettiklerini ifade edebiliriz. Üçüncü dalgadaki toplumsal hareketlere gelince, bunlar 2000'li yıllara doğru ortaya çıkmaya başlayan kent merkezli oluşumlardır ve kitle tabanları geçekondularda yaşayan, genellikle geçici/düzensiz işlerde istihdam edilen genç emekçilerden oluşmaktadır. Arjantin, Venezüella ve Dominik Cumhuriyeti, 2000'li yıllarının ortalarına kadar, birçok kent yoksulunun isyanına ve bu bağlamda gelişen kolektif direniş pratiklerine sahne olmuştur (Petras, 2001: 4265).

İkinci ve üçüncü dalga hareketlerde, sınıfsal tabanının neredeyse tamamının emekçi sınıflardan oluştuğunu belirtmemiz gerekir. Çoğunluğu işsizlerden veya düşük gelirli işçi ve köylülerden oluşan bu kesimleri geleneksel sendikal örgütlerden uzaklaştıran nedenlerin tarihsel arka planında neoliberal dönüşümün birtakım etkilerini görmek mümkün. Çalışma yaşamının deregülasyonu ile birlikte, esnek istihdam modellerinin teşvik edilmesi ve enformel sektörün sürekli genişlemesi emekçi sınıfların yapısındaki heterojenleşmeyi arttırmıştır. Böyle bir durumun ortaya çıkması geleneksel örgütsel yapılar aracılığıyla ulaşılması zor bir emekçi kitlesinin sayıca çok arttığına göstergesi olarak yorumlanabilir. Dolayısıyla, düzensiz işlerde istihdam edilen emekçilerin sendikal yapılarla temas kuramadıkları ve farklı bir örgütlenmenin yolunu tuttuğu söylenebilir. Şimdi o örgütlenme biçiminin 21. yüzyıldaki ilk temsilcilerinden biri olan Arjantin İşsiz İşçiler Hareketi'ne daha yakından bakabiliriz. Hareketin ortaya çıkış sürecinin tarihsel arka planıyla; bir başka anlatımla, neoliberalizmin Arjantin serüveni ve ülkedeki emekçi sınıfların tarihsel kompozisyonuyla başlayalım.

## Neoliberalizmin Arjantin Serüveni: İktisadi ve Siyasal Gelişmeler

Arjantin, Kıta ülkelerinin genelinde olduğu gibi, neoliberalizmle tanışmadan önce ithal ikameci üretken sermaye birikimi yoluyla kalkınmaya çalışan ve emek-sermaye ilişkilerini korporatist temelde düzenlemeyi tercih eden bir ülkedir. 1945-55 yılları arasındaki Peronist iktidar ağır sanayi sektörlerini devlet mülkiyetinde tutmaya özen göstermiş, ulusal burjuvaziyi ise hafif sanayi kolunda destekleme yoluna gitmiştir. Öte yandan imalat sektöründeki işçi sınıfını örgütleri aracılığıyla kendine bağlamaya çalışan hükümet iç talebe dönük ekonomi politikaları geliştirerek emekçi sınıfların alım gücünü yüksek tutmuştur.<sup>6</sup> Gerçekten de Peron döneminde yeniden bölüşümcü politikalarla emekçi sınıflara yönelik sosyo-ekonomik iyileştirmeler yapılmış, sosyal güvenlik sistemi ve eğitim ücretsiz hale getirilmiş ve emek-sermaye ilişkileri korporatist bir temelde düzenlenerek sanayi sektörlerinde sendikal örgütler kurulması desteklenmiştir (Işıklı, 2005). Arjantin'deki korporatist yapının hükümet, sermaye ve emek arasındaki ilişkileri bu şekilde tesis edilmiştir. Bu yapının emekçi sınıflarla halkçı bir siyasal bağ kurmayı başardığı kesinlikle kabul edilmelidir:

*Çağdaş Arjantin'in üzerinde büyük bir hayalet dolaşmaktadır: Juan Domingo Peron... 17 Ekim 1945 günü Boenos Aires 'in kenar mahallesinden merkeze doğru bir işçi dalgası iniyordu: 'Peron' diye haykırıyordu bu işçiler sadece... Peron ve Evita 'adaletçilik'i icat ediyorlardı böylece. Alabildiğine güçlü korporatist işçi sendikalarının en önemli mirası[n]... (Galeano, 1988: 276).*

Bu arada ithal ikameci kalkınma modeli ve yukarıda ifade edilen korporatist yapının 1976'daki askeri darbeye kadar muhafaza edildiğini de ifade etmek gerekir. Bu süreç zarfında siyasi iktidar değişiklikleri emek rejiminin değişmesini beraberinde getirmemiş, aynı dönemde Peronist Parti'nin en büyük rakibi olan Radikal Parti de kendi iktidarı döneminde benzer bir politika gütmüştür (Beltran, 2006: 175).

<sup>6</sup> 1943 yılında aralarında Peron'un da bulunduğu subaylar tarafından yapılan darbe sonrasında Arjantin sendikacılığı yeni bir döneme girdi. 1943-1946 yılları arasında kurulan askeri hükümette Çalışma Bakanlığı görevini üstlenen Peron, emek örgütlerini hükümetin dayanması gereken en önemli toplumsal destek tabanı olarak görüyordu. Sendikal örgütlerle, özellikle de CGT ile bakanlığı sırasında iyi ilişkiler kuran Peron 1946'daki seçimleri kazanarak devlet başkanı seçildi; kurduğu hükümette Arjantin halkının "Evita" olarak benimsediği eşi Eva Peron'u da Çalışma Bakanı olarak tayin etti. Peron döneminde Confederación General del Trabajo'nun (Genel Emek Konfederasyonu - CGT) talepleri yasallaştırıldı ve Arjantin tarihinde ilk defa sendikaya üye olma, mesleki eğitim, sosyal güvenlik ve işsizlik sigortasından yararlanma hakkı gibi haklar 1946 Anayasa'sı tarafından güvence altına alındı (Işıklı,2005). Peron iktidarıyla birlikte işçilerin yaşamında, yüksek ücret artışları ve barınmak için düşük ücretli ve kaliteli konutların tahsis edilmesi gibi sosyo-ekonomik iyileştirmeler olarak tanımlanabilecek önemli değişiklikler yaşanırken, Arjantin işçi sınıfı CGT üzerinden devlete bağımlı hale getirildi. Sendikaların bağımsız veya hükümetin haberi olmaksızın herhangi bir eylem düzenlemesi yasaklandı. Peron 1945 yılında daha da ileri giderek, bütün sendika liderlerini Peronist ilkelere sadık olup olmadıklarını anlayabilmek için özel polis birimlerince takibe aldırdı. Kısacası, Peron yönetimi altında Arjantin İşçi sınıfı; öte yandan -sosyal politika önlemlerinden dolayı- tarihinin en rahat günlerini yaşarken, bir yandan da bağımsız bir sınıf olma özelliğini önemli ölçüde yitirmişti. Peron öncesi dönemde sıkça görülen grev ve doğrudan eylem biçimleri ya yasaklandı ya da tamamen hükümet iradesine bırakıldı (Akkaya,2002).



1976 yılında gerçekleşen General Videla liderliğindeki askeri darbe ve ardından gelen 7 yıllık diktatörlük dönemi ise birçok Latin Amerika ülkesinde olduğu gibi korporatist yapının örgütlü emeğin aleyhine çözülüş sürecini başlatmıştır (Beltran, 2006: 174). Bu darbe neoliberal dönüşümün Arjantin ayağını mümkün kılan, deyim yerindeyse ülkeyi sermaye için dikensiz gül bahçesi haline getiren ve Peronizmi ciddi anlamda geriletken en önemli siyasi müdahalelerden biridir.<sup>7</sup> Anti-enflasyonist bir ekonomi politikası güden Videla hükümeti reel işçi ücretlerin düşürülmesine yönelik adımlar atmış; işçi sendikalarını komünist ve Peronist unsurların yuvaları olarak değerlendirmiş ve bu yüzden de sendikal örgütlerin politika yapma süreçleri üzerindeki etkisini kırmayı hedeflemiştir. Hükümet bu hedef doğrultusunda tam bir devlet terörü uygulamıştır (Drake, 1996: 161-162). 1976-1983 yılları arasında devam eden askeri rejim altında, sendikalar ve Arjantin işçi sınıfı için tam anlamıyla geri çekilme dönemi başlamıştır. Videla döneminde en ufak muhalefet hareketleri rejim karşıtı olmakla suçlanarak ezilmiştir. Bu terör döneminde sendikaların temel talebi demokratikleşme olmuş ve diktatörlük rejiminin baskısından nasibini alan diğer toplumsal kesimlerle ittifaklar yapılmıştır. Bir diğer ifadeyle, Arjantin'de insan hakları örgütleri ile işçi sendikaları arasında kurulan iyi ilişkilerin başlangıcı da yine aynı terör dönemine rastlamıştır.

Askeri dikta rejiminin karşı-devrimci niteliği sosyalistleri ve işçi sınıfını ezmek ve bu şekilde emeğin örgütlü yapısını etkisizleştirmekle sınırlı kalmadı. Bu siyasal hamleler sermayeden yana ekonomi politikalarıyla da desteklendi. Arjantin halkı sadece siyasal baskı araçlarıyla değil, ekonominin ağır yükü altında da daha çok ezilmeye başladı. 1981 yılına gelindiğinde çoğunluğu özel sektör borcu olmak üzere 35,7 milyar dolar dış borç vardı. Yabancı sermaye akışını arttırmak isteyen askeri rejim özel borcu kamu borcuna dönüştürdü ve borç Arjantin halkının üzerine kalmış oldu (Işıklı, 2005). Reel ücretlerin ülkenin gayri safı milli hâsılasına oranı 1975 yılında % 48 iken bu oran 1980'de %29'a kadar geriledi. Aynı süreçte imalat sektörlerindeki istihdam %26 oranında azaldı.

1984 yılında Alfonsin iktidarı (1984-1989) ile birlikte Arjantin tarihinin en kanlı diktatörlük dönemi sona erdi ve fakat bu durum emek-sermaye ilişkilerinde yeni bir dönem başlatmadı. Alfonsin iktidarı önceleri emek-sermaye ilişkilerinde daha dengeli bir tutum sergilemek adına birtakım adımlar atmaya çalışsa da, bu artık mümkün değildi. Neoliberal dönüşüm çoktan başlamıştı ve radikal bir düzen değişikliği olmaksızın Alfonsin ya da bir başkası bu saldırının bir parçası olmaya, dahası onu yönetmeye mecburdu. 1980'li yıllarda devlet, sanayi sektörüne yaptığı teşvikleri azaltmaya başladığında; fabrikaların birbiri ardına kapanması ve işten çıkarmalar olağan bir hal almaya başladı (Alvarez 2015: 45). 1985-89 yıl-

<sup>7</sup> 1976-83 yılları arasındaki askeri rejim döneminin sermaye lehine işleyen karakteri hakkında Galeano (1988: 276) şöyle yazmıştır: "...1976'da Arjantin ordusu bu çifte hayaleti kesinlikle belleklerden silme kararını verdi: Askeri diktatörlüğün amansızlığı çok geçmeden ülkede henüz hiç bilinmeyen doruklara ulaşacaktır. Peronist hareket ve Marksist sol amansızca ezildi ve en mücadeleci sendikalar kapatıldı; işçi önderlerinden öldürülmeyenler hapse tıkıldı. Binlerce ölü ve kayıp..."



ları arasında bazı kamu işletmelerinin özelleştirilmesi yönünde kararlar alındı, fakat Peronistlerin etkin muhalefeti bu girişimleri sonuçsuz bıraktı. Esasen anti-enflasyonist bir ekonomik program yürütmeye çalışan Alfonsin, bu amacını da gerçekleştiremedi. Enflasyon oranları 1988 yılında % 343'e, 1989'da ise rekor kırarak % 3080'e ulaştı (Beltran, 2006:174-175).

Yukarıda bahsi geçen hiper-enflasyon koşullarında yapılan 1989 seçimlerini Peronist Parti'den Menem kazandı. Ancak Arjantin tarihinde korporatist yapıyı şekillendiren parti olarak bilinen Peronist Parti eskiden uyguladığı halkçı politikalarından oldukça uzak, liberal aydınlarla ve sermaye sınıfıyla yakınlaşmayı tercih etmiş bir partiydi. Özellikle İkinci Menem Hükümeti dönemi, grev hakkıyla ilgili kısıtlayıcı düzenlemelerle, reel ücret seviyelerindeki düşüşlerle, sermaye kesimlerinin talepleri doğrultusunda ücret düzeylerinin bir tür verimlilik indeksine göre hesaplanmasıyla; özetle emekçi sınıfların sosyal haklarını budayan uygulamalarla birlikte anıldı (Akkaya, 2002).

1989-94 yıllarındaki Menem iktidarında Alfonsin döneminde yapılmak istenip de yapılamayanların hayata geçirildiği söylenebilir. Bu dönemde anti-enflasyonist politikalar yürürlüğe kondu ve IMF'nin sıkı denetiminde birçok kamu işletmesi özelleştirildi. İthalat rejimi daha serbest bir hale getirildi ve yabancı sermaye akışını kolaylaştıracak mali liberalizasyon politikaları güdüldü (Somel, 2004). Ekonomi 1994 yılında % 4,87 oranında büyürken, enflasyon % 4'e kadar geriletildi ve aynı yıl Arjantin 9,3 milyar dolar yabancı sermaye çekmeyi başardı (Işıklı, 2005). Bu süreçte Menem'in birinci döneminde neoliberal dönüşüm sürecinin hız kazandığı, sermayenin kendisi için hazırlanan dikensiz gül bahçesinde sorunsuzca ilerlemeyi başardığı ifade edilebilir.

1994'teki seçimlerde ikinci kez göreve gelen Menem aynı politikalara devam etse de, sonuçlar arzu edildiği gibi olmamıştır. Yabancı sermaye akışının serbestleştirilmesi 1994 yılında nasıl Arjantin ekonomisine ciddi bir sıcak para akışı sağladıysa, bu sefer tam tersi olmuş, bir sene sonra daha yüklü miktarda sıcak para ülke dışına çıkmıştır. Ortaya çıkan parasal krizin sonucunda iç faiz oranları % 17,85'e yükselmiş, birçok şirket iflas etmiş ve işsizlik oranı %16'ya kadar çıkmıştır. Her ne kadar işsizlik oranları bir yıl sonra 3 puan aşağı çekilse de; 1998 yılında en önemli ticaret partneri Brezilya'nın yaşadığı ekonomik durgunluğun Arjantin'e de yansımaları sonucu ekonomik sıkıntılar artarak devam etmiştir. Bu şartlar altında yapılan 1999'daki başkanlık seçimlerini Radikal Parti'den De la Rúa kazanmıştır. Menem döneminde artan dış borçlar, De la Rúa hükümetinin de IMF'ye bağımlı tercihlerde bulunmasıyla iyiden iyiye yoksul emekçi kesimlerin üzerine yıkılmıştır (Işıklı, 2005).

2000 yılında işbaşındaki De la Rúa hükümeti sıcak para akışını karşılamak amacıyla IMF'den 40 milyar dolar kredi almış; fakat IMF de krediyi kullanma şartı olarak sıkı mali ve para politikaları dayatmıştır. Bu durumda hükümet, memurların ve emeklilerin maaşlarında kesinti yapmak suretiyle kamu harcamalarını



kısma yoluna gitmiş; bu da alım gücü zaten çok yüksek olmayan Arjantin halkının milli hasılaya olan katkısının daha da azalmasına yol açmıştır ve dolayısıyla da bütçe açığı artmıştır. 2001 yılına gelindiğinde Arjantin borçlarını ödeyemeyeceğini ilan etmiştir. 2001-2003 yılları arasındaki siyasi istikrarsızlık döneminden sonra ise 25 Mayıs 2003 tarihinde Peronist Parti'nin sol kanadından Nestor Kirchner (2003-2007) başkan seçilmiştir. Bahsi geçen siyasi istikrarsızlık dönemi aynı zamanda yoksul halk sınıflarının kendiliğindenci isyanına ve birtakım taban örgütlenmelerine ya da literatürdeki adıyla *piqueteros* hareketinin doğum günlerine tekabül etmektedir.<sup>8</sup>

### Arjantin'de İktisadi Krizin Siyasi Krize Dönüşümü, Eylemler ve Örgütlenme Biçimleri

Kent merkezli, çoğunluğu geçici işlerde çalışan veya işsiz emekçilerden meydana gelen Arjantin İşsiz İşçiler Hareketi, 1990'lı yıllarda, sendikal örgütlenmelerden yoksun ve "barrio" adı verilen varoşlarda yaşayan yoksulların işgal eylemleriyle sesini duyurmuştur. Sözü edilen eylemlerden en önemlileri anayolları trafiğe kapatma eylemleri ve belediye binası işgalleridir. Bir tür öz-örgütlenme deneyimi temelinde ortaya çıkan bu yapılar en azından ortaya çıkış sürecinde geleneksel sendikal örgütlere nazaran daha radikal mücadele yöntemleri ve örgütlenme biçimleri geliştirmişlerdir (Durmaz, 2007: 97).

*Piqueteros* hareketlerinin başlıca eylem biçiminin yol kesme ve işgal olması kendisini çevreleyen mekânsal şartlarla doğrudan ilgilidir. Barrio'lar, genç ve işsiz emekçilerin yanı sıra sendikal mücadele deneyimi olan işçilerin de yaşadığı, kolluk kuvvetlerinin olası hızlı müdahaleleri için fazlasıyla uzak yerleşim birimlerinden oluşan ve belki de hepsinden daha önemlisi anayollara oldukça yakın yerlerde kurulmuş yoksul emekçi mekanları (Çakır, 2006: 120) olup, bu yönüyle de hareketin gelişmesi için uygun bir ortam sunmaktadır. Yol kesme eylemlerinde kurulan barikatlar polis veya askeri birlik tehdidi ile karşılaştığında, komşu barrio'lardan gelen destekler ise bir yandan işgal bölgeleri arasındaki dayanışmayı pekiştirirken öte yandan kendiliğindenci bir koordinasyon işlevi de görmektedir. Yol kesme eylemi sırasında doğrudan bir polis müdahalesiyle karşılaşmazsa, hareketin militanları dönüşümlü olarak nöbet tutmakta; bu nöbetçilere de "bari-

<sup>8</sup> Arjantin'in neoliberal dönüşüm sürecine dair şöyle bir özet geçilebilir: 1970'lerin ortalarından itibaren neoliberal ekonomi politikalarıyla tanışılmış ve IMF ile Dünya Bankası'nın istikrar ve yapısal uyum programları yürürlüğe sokulmuştur. 1976-83 dönemindeki askeri rejim, 1983-89 yılları arasında işbaşına gelen Alfonsin ve 1989-99'da iktidarda olan Carlos Menem hükümetleri neoliberal politikaları Arjantin ekonomisine enjekte etmişlerdir. Bunların arasından özellikle Menem hükümeti döneminde, yapısal uyum programlarının tavizsiz bir şekilde uygulandığı ve yeni bir birikim rejimine geçildiği söylenebilir (Kozanoğlu, 2001). 1990'larm ikinci yarısından itibaren Arjantin ekonomisinde kendini hissettiren mali liberalizasyon politikaları sonucunda, yabancı fonlar ülkeye serbestçe girmeye başlamıştır. Bunun üzerine spekülatyonlarla birlikte Arjantin finans sektörü derin bir krize girmiş ve yurtdışına sermaye kaçışları yaşanmıştır (Akkaya, 2002). Bütün bu gelişmelerin doğal bir sonucu olarak yoksullaşan Arjantin'de emek temelli sosyal hareketler ortaya çıkmaya başlamıştır.



kat gözcüsü” denilmektedir (Dinerstein, 2001: 9- 11).

Piqueteros hareketlerinin örgütlenme ve karar alma mekanizmalarına gelince, işgal edilen belediyelerde oluşturulan yönetimlerin barrio'larla koordinasyon halinde oldukları ve belediyelerin barrio'lardan gelen temsilcilerden oluşmasına dikkat edildiği söylenebilir. Eylemler, “genel meclis” adı verilen toplantılarda karara bağlanmaktadır. Yapısal uyum programlarına karşı mücadele gibi yerel gündemleri aşan ulusal ölçekli kararlar<sup>9</sup> alınırken çeşitli düzeylerden temsilcilerin katıldığı merkezi toplantılar da düzenlenmektedir (Petras, 2001: 4267).

1997 yılına gelindiğinde 140 olan yol kesme eylemi sayısı, 1999'da 252'ye, 2000'de 514'e, 2001'de bin 383'e ve 2002'de ise 2 bin 336'ya çıkmıştır. 2003 yılına gelindiğinde, Arjantin'deki yaklaşık 2,3 milyon işsiz emekçiden 200-300 bin kadarı yoksul ve işsiz emekçilerin bir araya geldiği yapılarda örgütlüydü (Kaese ve Wolf, 2016: 50). Bu yapılarda örgütlü olan ve eylemlilik sürecinde kendiliğinden geliştirdikleri doğrudan demokrasi formlarıyla<sup>10</sup> sempati kazanan yoksul emekçiler radikal eylemleriyle istemedikleri yerel yöneticileri değiştirmekle kalmamışlar, pek çok taleplerini eyalet yönetimlerine ve federal hükümete kabul ettirmeyi başarmışlardır (Benclowicz, 2011: 74).

Arjantin'deki ilk işsiz işçiler örgütü 1990 yılında kurulmuş olsa da, örgütlü yol kesme eylemlerinin süreklilik kazanması 1997 yılına rastlar. Bu yılda Arjantinli işsiz işçiler üç kentte etkili yol kesme eylemleri gerçekleştirmiştir. Sözü edilen eylemleri gerçekleştiren gruplar, kısmen örgütlü, devlet aygıtının farklı organlarıyla müzakereyi ve çatışmayı birlikte içerecek şekilde inişli-çıkışlı ilişkileri olan emekçilerdi. O emekçiler aynı zamanda 2001-2002 yıllarında ülkeyi sarsan kriz ve isyan döneminin de öne çıkan toplumsal öznesidirler (Alvarez, 2015: 43). Bu toplumsal öznenin ortay çıkışında iki nesnel faktör etkili olmuştur: Bunlardan birincisi kritik şirketlerin özelleştirilmesi sonucunda ortaya çıkan işsizlik sorunu; ikincisi ise özelleştirme uygulamalarının da bir parçası olduğu refah devletinin genel çözülüşüdür. Kuşkusuz nesnel nedenlerin yanında birtakım öznel nedenler de mevcuttur ve bunlardan ikisinin Arjantin İşsiz İşçiler Hareketi'nin ivme kazanmasında etkili olduğu söylenebilir. Yukarıda da ifade edildiği üzere, yol kesme eylemlerinin çok kısa bir sürede gerçekleşmesi ve bu eylemin yoksul emekçiler için kolay uygulanabilir olması önemli bir nedendir. İkincisi ise devletin –bazen federal yönetim tarafından bazen de eyalet yönetimlerince– yol kesme eylemlerine karşı geliştirdiği bir sosyal politika stratejisi olarak, işsiz hanelere çalışma

<sup>9</sup> Piqueteros hareketlerinin işgal yoluyla elde etmeye çalıştığı kısa vadeli kazanımlarının yanında, en azından söylem düzeyinde, uzun vadeli birtakım hedefler belirledikleri de ileri sürülebilir. Kamucu bir kalkınma programı, yapısal uyum ve istikrar anlaşmalarının reddi, küçük ve orta boy üreticinin desteklenmesi, işten çıkarmaların yasaklanması, dış borçların ödenmemesi, emekli fonlarına kamu kontrolü getirilmesi, neoliberal rejimlerin tasfiyesi gibi pek çok talep bu uzun vadeli programda kendine yer bulmuştur (Petras, 2001: 4268).

<sup>10</sup> Arjantin İşsiz İşçiler Hareketi bünyesindeki doğrudan demokrasi deneyimlerine dair hareketin militanlarıyla yapılan bir söyleşi için bkz: <https://libcom.org/library/piquetes-argentinas-unemployed-build-direct-democracy-basic-needs> (Erişim Tarihi: 31 Ekim 2016).



karşılığı sosyal nakit transferi sağlamasıyla ilgilidir. Aslında tam tersi bir amaca yönelik geliştirilen bu önlemin yarattığı sonuç beklenildiği gibi olmamış ve adeta bir tür teşvik uygulamasına dönüşmüştür. 1999'da De la Rúa Hükümeti'nin işsiz işçileri bünyesinde barındıran örgütlere sosyal projelerin yürütülmesinde resmi roller vermesi bu durumun en açık göstergelerinden biridir. Böylece hareket son derece somut kazanımlar elde etmeyi başarmıştır. İronik bir şekilde bu süreç, *piqueteros* örgütlenmesinin en azından objektif olarak önünü açan De la Rúa'nın sonunu getiren kitle eylemleri için toplumsal bir zemin hazırlamıştır. 2000 yılındaki yol kesme eylemlerini 2001'deki büyük sosyal patlama ve toplumsal isyan dalgası izlemiş, De la Rúa hükümeti istifa etmek zorunda kalmıştır (Kaese ve Wolf, 2016: 50).

2001-2003 yılları arasındaki siyasi istikrarsızlık döneminde başkanlık yapan Duhalde de ülkeyi iflase sürükleyen ekonomik krize karşı yeni bir sosyal planı<sup>11</sup> devreye sokmuş ve bu kapsamda yaklaşık 2 milyon haneye sosyal yardımlar yapmıştır ki, bu sayı ülkedeki toplam hanehalkının % 16'sına denk gelmektedir<sup>12</sup> (Kostzer, 2008: 18, 20). Bu toplamın düzensiz işlerde çalışan, işsiz ya da tamamen işgücü piyasalarından dışlanmış emekçi kesimleri temsil ettiği düşünülecek olursa, Arjantin'in, işsiz hareketi gibi bir toplumsal olgunun zirve noktasına varması için çok uygun bir ülke olduğu da daha kolay anlaşılacaktır. Ayrıca belirtilmesi gerekir ki, bu planın ortaya çıkışında bir türlü yoluna girmeyen ülke ekonomisine çeki-düzen verme amacının yanında, işsiz işçiler hareketinin fazlasıyla ikna edici eylemleri de etkili olmuştur. 2002 yılının Mart ayında Arjantinli yoksul emekçilerin ülkedeki en önemli ticari yollardan birini altı gün boyunca kapatması (Alvarez, 2015: 49), hem halihazırdaki iktisadi krizi hem de ülke genelinde süregelen siyasi krizi besliyordu. Dolayısıyla Duhalde yukarıda adı geçen sosyal plan aracılığıyla krizin işsiz hareketinden kaynaklı beslenme kanallarını da kesmeye çalışmıştır.<sup>13</sup>

<sup>11</sup> Bu dönemde sözü geçen sosyal plan için ayrılan bütçe gayri safi milli hasılabın yüzde biri civarında olup 4 milyar dolar civarındadır. Bu sayısal değer ülkenin 2002 yılı bütçesinde % 5 gibi bir orana tekabül etmektedir.

<sup>12</sup> Yüzde 16 ülke ortalamasını vermekle birlikte, bu istatistiki bilgiye dayanılarak eyalet bazında benzer oranların seyrettiği çıkarımı yapılamaz. Formosa, Chaco ve Jujuy gibi yoksul eyaletlerde aynı dönemde ve aynı sosyal plan kapsamında yardım alan hanehalkı oranı % 40'lardadır.

<sup>13</sup> *Piqueteros* hareketinin filizlendiği ülkenin kuzeyinde küçük bir kasaba olan General Masconi'deki işsizlik oranları yoksul mahallelerdeki işsizlik sorununun çok daha yakıcı olduğunu göstermektedir. Bu kasabadaki petrol rafinerisinin kapanmasıyla birlikte 15 bin nüfusluk kasabadaki işsiz sayısı 5 bine çıkmıştır (Dinerstein, 2001: 7). Kuşkusuz bu durum hareketin kitle tabanını genişleten bir sonuç doğurmuştur. 2001'in Ağustos ayında başkent Buenos Aires'te gerçekleşen kitlesel yol kesme eylemlerine sendikaların genel grev kararı da eklenince kayda değer bir siyasi kriz durumu ortaya çıkmıştır: 100 bin civarında yurttaşın katıldığı eylemin yarattığı etkiler uluslararası sermaye gruplarının, Arjantin borsasındaki yatırımlarını geri çekmesine ve finans sektörünün felç olmasına yol açtı. Bu eylemin ardından geçici iş ve gıda yardımı taleplerinin hükümetçe kabul edilmesi hareketin bir kazanımı olarak not edilmiştir Aynı yılın Eylül ayında, Buenos Aires'e özel büyük sanayi kuruluşlarının inşa edilmesini konusunda hükümet tarafından alınan karara karşı yol kesme eylemine yine başvuruldu ve hükümet bu kararı uygulamaktan vazgeçti. Bu kararın alınmasında *piqueteros* örgütlerinin yanı sıra onlarla birlikte hareket eden işçi ve memur sendikalarının greve gitmesi de etkili olmuştur.





## Heterojen Bir Yapı Olarak Piqueteros Örgütleri ve Siyasal İlişkiler

Arjantin İşsiz İşçiler Hareketi aslında hiçbir dönem tek bir hareket, yapı ya da örgüt değildi. Hareket, birbiriyle koordinasyon halinde olan veya olmayan çok sayıda işsiz emekçi örgütünün toplamına karşılık geliyordu ve fakat bu durum örgütler arasında herhangi bir organik bağ olduğu anlamına gelmiyordu. Zaman zaman eylem birliği içerisine girseler de bu örgütler arasında ideolojik-politik yönelimler açısından kayda değer farklılıklar vardı. Örgütlerin hepsinin birden ikna oldukları stratejik bir hedef de bulunmuyordu. Benzer mücadele yöntemleri kullanan örgütler arasındaki farklar, hareket çok kısa bir sürede olağanüstü bir hızda büyürken pek dikkat çekmedi; zira her örgüt ayrı ayrı da olsa benzer yöntemlerle eylem yapıyor, kazanım sağlandıkça da hareket büyüyordu. Ancak gerileme dönemi başladığında, ayakta kalabilme uğraşına giren örgütler arasındaki farklılıklar da belirgin hale geldi. Şimdi o farkların ortaya çıkmasında önemli bir dönemece karşılık gelen bir sosyal projeye, Cristina Fernandez (2007-2015) hükümeti tarafından 2009 yılında yürürlüğe konan *Plan Argentina Trabaja* (Arjantin Çalışma Planı -PAT)'ya yakından göz atalım.

### **Plan Argentina Trabaja (PAT)**

PAT 2000'li yılların ikinci yarısından itibaren yeniden kötüye giden Arjantin ekonomisini düzlüğe çıkarmak; bir yandan yeni istihdam alanları yaratmak suretiyle gelir düzeyini yükseltmek diğer yandan da emekçi kesimlerin bu yöndeki taleplerini karşılamak amacıyla geliştirilmiş sosyal ve iktisadi bir düzenlemeye tekabül ediyordu. Arjantin Sosyal Kalkınma Bakanlığı'nın aynı yıl hazırladığı rapora göre, belediyeler ve birtakım sosyal projeler vasıtasıyla işçi kooperatifleri kurulması teşvik edilecekti. Yine aynı raporda düzenli ve daimi iş imkânları yaratılması yoluyla ekonomik gelişmenin ve sosyal içermenin sağlanması gibi hedefler de geçiyordu. Her biri en fazla 30 kişiden oluşan kooperatiflerden ülke çapında yaklaşık 6 bin tane kuruldu ve buralarda en az 100 bin işçi istihdam edildi.<sup>14</sup> Tam da bu noktada, PAT'ın sıradan bir sosyal kalkınma aracı olmadığı ve fakat Arjantin hükümetlerince 2001'deki büyük krizden bu yana benimsenen ana sosyal politika stratejisinin de terki anlamına geldiğinin ifade edilmesi gerekir. Bir diğer ifadeyle, PAT ile birlikte sosyal politika alanında bir paradigma değişikliği söz konusu oldu ve bireysel yardımlara dayalı sosyal proje anlayışı yerini yardım alanları çalışma sahasında aktif kılmayı amaçlayan bir işgücü politikasına bıraktı. (Dubrusin, 2013).

PAT, sosyal politika alanında yukarıdaki gibi önemli bir değişikliğe yol açarken; öte yandan da sendikal örgütlenmelerden bağımsız ve bu anlamda hükümete iktisadi olarak bağımlı ve onun siyasal etkilerine son derece açık bir kooperatif

<sup>14</sup> İstatistiki verilerle ilgili olarak çok net bilgilere ulaşmanın zor olduğunu ifade etmek durumundayız. Başka bir kaynağa göre her bir kooperatifte 60 işçi çalışmakta olup, PAT kapsamındaki toplam işçi sayısı Arjantin genelinde 250 bin civarındadır.



pratiği ortaya çıkmış oldu. Bu durum kaçınılmaz olarak bahsi geçen sosyal planın muhatabı olan emekçileri, dolayısıyla da *piqueteros* örgütlerini etkiledi; zira PAT kapsamında kooperatiflere önemli bütçeler ayrılması öngörülmekle birlikte kimlerin kooperatif kurabileceği hükümet organlarınınca verilecek resmi lisansa bağlı olacaktı. Hal böyle olunca da *piqueteros* örgütleri arasındaki kutuplaşmalar artmaya başladı. Lisans alımı aşamasında yapılan ayrımcılıklar, hükümete muhalif olan organizasyonların en temel argümanlarından biri haline geldi. Kaldı ki bu argümanlar pek temelsiz de değildi. Bu süreçte hükümete yakın organizasyonlardan *Movimento Evita* (Evita Hareketi)<sup>15</sup>, kendi yönetimi altında en çok kooperatifi barındıran örgüt oldu. Bu kooperatiflerde 2012 yılı itibariyle 14 bin işçi çalışıyordu (Kaese ve Wolf, 2016: 53-54). Son olarak PAT'ın, hükümete yakın *piqueteros* organizasyonlarının hâlihazırdaki bağımlı konumlarını daha da bağımlı kılan iki noktaya kısaca değinmek suretiyle tartışmayı tamamlayalım. Bunlardan birincisi, PAT kapsamındaki sosyal politika uygulamalarının, bazı örgütlerin geçici ve düşük ücretli işlere ikna olması dolayısıyla hareketin en temel taleplerinden olan güvenceli istihdam talebini sekteye uğratmış olmasıdır.<sup>16</sup> İkincisi ise pek çok *piqueteros* örgütü, PAT'ın ardından taleplerini eylemlerle ifade eden toplumsal hareketler olma özelliklerini yitirmişler ve resmen olmasa da fiilen toplumsal mücadeleler arenasından kaybolmaya başlamışlardır (Kaese ve Wolf, 2016: 53-55).

Yukarıda PAT özelinde ifade edilen durum, birtakım ideolojik ve politik faktörlerle de birleşince birbirinden farklı çok sayıda *piqueteros* örgütünün ortaya çıkması kaçınılmaz olmuştur. Arjantin İşsiz İşçiler Hareketi bünyesindeki örgütsel oluşumları üç kategoride toplamak mümkün görünmektedir: Birinci grup Kirchner hükümetleri dönemindeki sosyal politika uygulamalarını yeterli görüp hükümetle ortak hareket eden ılımlı organizasyonları kapsar. *Federacion Tierra y Vivienda* (Toprak ve Konut Federasyonu - FTV) ve *Movimento Evita* bu kapsamda sayılabilir. İkinci grupta ise bahsi geçen sosyal politika uygulamalarını klientalist ilişkilerin kaynağı olarak değerlendirip hükümete karşı bazı sol sendikal ve siyasal örgütlerle birlikte muhalefet eden radikal örgütler yer almaktadır. *Barrios de Pie*, *Coriente Clasista y Combativa* (Sınıf ve Mücadele Cephesi - CCC), *Polo Obrero* (İşçi Kutbu) ve *Movimiento Independiente de Jubilados y Desocupados* (Bağımsız İşsiz ve Emekli Hareketi - MIJD) ise bu gruba dahildir. Üçüncü gruba gelince, bu grup sadece hükümetten değil, sol siyasal partilerden ve sendikalardan da uzak, kendi yerel gündemleriyle meşgul, özerk konumlarını korumayı

<sup>15</sup> Yirminci yüzyılın sol-popülist siyasetçilerinden ve Arjantinli emekçilerin gözünde çok itibarlı bir figür olan Eva Peron'a atfen bu ismi kullanmaktadırlar.

<sup>16</sup> Güvenceli ve insan onuruna yaraşır bir iş talebi, kimi çalışmalarda bir istihdam biçimi olmanın ötesinde, güvenceli ve insan onuruna yaraşır bir yaşam için de bir ön şart olarak tartışılmış ve kapitalist ekonomiye ve kapitalist devlete tabandan bir itiraz olarak kavramsallaştırılmıştır (Dinerstein, 2014: 1052).



amaç edinen küçük örgütlerden meydana gelmektedir. Aşağıda bu örgütlerin önde gelenlerini daha detaylı bir şekilde incelemeye çalışacağız.

### **Federacion Tierra y Vivienda (FTV)**

FTV en geniş örgütlenme ağına sahip *piqueteros* örgütlerinden biriydi ve önce ülkenin sol-Peronist çizgideki başkanı Nestor Kirchner'i, ardından da yine aynı partiden başkan seçilen Cristina Fernandez'i destekledi. FTV, benzer bir siyasi hatta sahip olan işçi sendikası CTA'nın hükümet yanlısı kanadıyla birlikte hareket etmeyi tercih etti (Kaese ve Wolf, 2016: 51). 2008'den itibaren, özellikle de Cristina Fernandez döneminde hükümetle daha sıkı ilişkiler kurmaya başladığından bu yana- yol kesme eylemlerinin de hızla azalmasıyla birlikte- FTV, bir toplumsal hareket olmaktan ziyade, yoksul mahallelerde sosyal projeler yürüten ve işçi kooperatifleri yöneten sivil toplum örgütü benzeri bir oluşuma dönüşmeye başladı. 2008'den itibaren, ses getiren yol kesme eylemleriyle değil, hükümetle ortak yürüttüğü yardım projeleriyle ve Kıta genelinde yapılan uluslararası toplantılarla anılan FTV'nin örgütsel yapısı zamanla toplumsal hareketten siyasi partiye doğru da evrildi. 2011'de FTV'nin siyasi kolu olarak *Movimiento de Integración* (Bütünleşme Hareketi - MILES) kuruldu. Ancak bu noktada olası yanlış anlaşılmalara mahal vermemek adına, MILES'in kurulduğu günden bu yana bağımsız bir siyasi hat izlemek yerine hükümetin bağlaştığı gibi hareket ettiğini de belirtmemiz gerekir (Kaese ve Wolf, 2016: 54). 2000'li yılların başında radikalizmiyle öne çıkan bir toplumsal hareket organizasyonu, doğrudan eylem yapmayı neredeyse tamamen bırakmış oldu.<sup>17</sup>

### **Movimiento Evita**

Kirchner döneminde hükümetle ortak hareket eden bir diğer *piqueteros* örgütü olan *Movimiento Evita*, karşılıklı yardımlaşmayı ve kendi kendini yönetmeyi amaç edinen bir dizi yerel küçük örgütten meydana geliyordu. 2005 yılında sözü geçen küçük örgütler bir araya gelmek suretiyle bir toplumsal hareket oluşumunu yer yer aşan, siyasal açılımlar yapmayı da hedefleyen *Movimiento Evita*'yı kurdular. Böylece birçok sol-Peronist *piqueteros* oluşumu bir araya gelmiş oldu. Bunlar FTV ile birlikte hükümeti desteklemekle ve hükümet tarafından desteklenmekle kalmadılar, yerel yönetimlerde çeşitli düzeylerde yönetimlere de katıldılar. Bu ilişki öylesine organik bir hal aldı ki, aslında *Movimiento Evita*'nın bizzat Kirchner hükümeti tarafından yaratıldığı (Rossi, 2015a: 125) dahi ileri sürüldü. *Movimiento Evita*'nın dönüşümü de FTV ile benzer bir yönde seyretti ve toplumsal hareket olmaktan daha çok bir sosyal yardım kuruluşunu anımsatmaya başladı. Ayrıca birçok işçi kooperatifini yöneten, onları yönlendiren bir koordinasyon

<sup>17</sup> FTA 2010 ile 2015 yılları arasında sadece tek bir protesto eylemine iştirak etmiştir. 2014 yılında İsrail'in Gazze'ye yönelik saldırısının ülke genelinde protesto edildiği gösterilerde FTA da boy göstermiştir.



merkezi ya da bir tür çatı örgüt olarak kurumsal hayatına devam etti.

2007 yılında *Movimento Evita*, *FTV* ve *Barrios de Pie* hem ulusal meclise hem de eyalet meclislerine temsilci göndermeyi başararak işsiz işçiler hareketinin parlamenter alanda da temsil edilmesini sağlamış oldular.<sup>18</sup> Üstelik burada göstermelik bir temsil söz konusu değildi. Hükümet yanlısı örgütlerinin temsilcileri yürütme organının bazı önemli mevkilerine gelmeyi başardılar. Özellikle Başkanlık Genel Sekreterliği 2005'den sonra işsiz işçiler hareketinin devlet aygıtı içindeki üstlerinden biri haline geldi. *Piqueteros* temsilcileri, Peronist Parti'nin emek örgütünden gelenlerle birlikte emekçi kitle tabanı ile hükümet arasındaki koordinasyonu sağlamaya çalıştılar (Rossi, 2015b: 15).

### **Barrios de Pie**

İşsiz İşçiler Hareketin ortaya çıkışının hemen akabinde, *FTV* ve *Movimento Evita* gibi Kirchner yanlısı bir emekçi örgütü olan *Barrios de Pie* bu süreç zarfında kurulan iyi ilişkiler neticesinde Sosyal Kalkınma Bakanlığı bünyesine dahi girmeyi başarmış (Castorina, 2009); uzunca bir süre hükümet bağlaştığı bir *piqueteros* örgütü olarak faaliyetlerine devam etmiştir. *Barrios de Pie* ayrıca 2001 yılında kurulan sol bir siyasal blok örgütlenmesinin de parçası olmuş; o kapsamda birtakım küçük sosyalist parti ve örgütlerle –onlar henüz hükümet karşıtı bir pozisyonda değillerken– işbirliğine de gitmekten çekinmemiştir.

Nestor Kirchner de kendisinden yana bu hareketi desteklemekte bir beis görmemiş, *Barrios de Pie* ile aynı kitle tabanına sahip, resmîyette bağımsız ve fakat fiilen sol-Peronistlerle birlikte hareket eden *Libres del Sur* (Güneyin Özgürlüğü)'ü desteklemiş; hatta adı geçen hareket bu dönemde iktidar ortağı dahi olmuştur. Ancak hükümet ile *Barrios de Pie* arasındaki bu zımnî ittifak, hükümetin çıkarmak istediği Medya Yasası taslak tartışmaları sırasında bozulmuştur. Fernandez hükümeti yasa taslağında yer alan ve *Libres del Sur*'un radikal taleplerini daha çok yansıtan kimi düzenlemeleri yasalastırmamış, bir anlamda yasayı Peronist Parti'nin sağ kanadının itiraz etmeyeceği bir şekilde parlamentodan geçirmiştir.<sup>19</sup> Bunun üzerine sadece yukarıda sözü edilen siyasi hareket hükümetten ayrılmamış, aynı zamanda *Barrios de Pie* de bundan sonraki süreçte muhalif toplumsal hareketlerle birlikte hareket etmeye başlamıştır (Kaese ve Wolf, 2016: 54).

<sup>18</sup> Bu noktada ifade edilmesi gerekir ki, bu başarı sadece hükümetle ittifak halinde olan örgütlerin bir başarısı değildi. Hükümete muhalif örgütler de ilgili seçimlerde gerek federal gerekse yerel meclislerde temsil edilmeye hak kazandılar. Dolayısıyla, hükümete muhalif *piqueteros* organizasyonlarının parlamenter mücadeleyi reddetmesi gibi bir durum Arjantin'de söz konusu olmamıştır.

<sup>19</sup> Bu konuda hükümet ile sol siyasetler arasındaki tartışmalı bir başlık için bkz: <http://www.buenosairesherald.com/article/173564/gov%E2%80%99t-argues-telco-bill-will-%E2%80%98boost%E2%80%99-sector>. Ayrıca ilgili kanun metni için bkz: <http://www.loc.gov/law/foreign-news/article/argentina-new-media-law/>. (Erişim Tarihleri: 31 Ekim 2016).



### **Coriente Clasista y Combativa (CCC)**

Ülkenin önde gelen işsiz hareketlerinden olan bu hareket Maoçu çizgiye yakın bir sendika konfederasyonunun bileşeni olarak doğmuş ve özellikle 2002 ve 2003 yıllarında etkili olmuştur. CCC de FTA gibi önce Duhalde ve ardından da Kirshner hükümetiyle resmi müzakereler yürütmeye önem vermiş ve fakat FTA'dan farklı olarak, Kirchner hükümetleriyle organik bir bütünleşmeye gitmemiş, bağımsız yapısını korumayı başarmıştır.<sup>20</sup> Aynı hareket 2004 yılında muhalif bir çatı örgütü konumunda olan Ulusal Piqueteros Bloku'yla birlikte hareket etmeye başlamıştır (Kaese ve Wolf, 2016: 51).

Nestor Kirchner ve Cristina Fernandez'e muhalif *piqueteros* örgütlerinin eleştirileri bu hükümetler döneminde ortaya çıktığı iddia edilen birtakım klientalist ilişkilerin üzerinde yoğunlaşmıştır. Özellikle Fernandez döneminde uygulamaya konan PAT kapsamındaki uygulamalar çok sayıda protestoya neden olmuştur. Muhalif yapılar bir yandan PAT kapsamındaki uygulamaları eleştirirlerken, diğer yandan işçi kooperatifleri için ücret artışı talep etmişlerdir. Bu süreç yol kesme eylemlerinin -en azından muhalif organizasyonlar özelinde- yeniden başlamasına yol açmıştır. Muhalif örgütlerin geçici iş yerine güvenceli ve daimi iş taleplerini dillendirmeye başlamaları, onları hükümete karşı olan bazı sendikal yapılarla da yan yana getirmiştir. Bu dönemde Polo Obrero, CCC ve *Barrios de Pie* ücret artışı ve düzenli iş gibi hak taleplerinde, Central de Trabajadores de la Argentina (Arjantin İşçi Konfederasyonu - CTA) ve Confederación General del Trabajo (Genel Emek Konfederasyonu - CGT) ile ortaklaşmış; örgütler birlikte eylemler düzenlemiştir.

Yeri gelmişken muhalif *piqueteros* örgütlerinin birtakım yerel aktivitelelerinden bahsetmek de anlamlı olabilir; zira hükümete yakın organizasyonların bu tür özerk girişimlerine pek rastlanmamıştır. *Barrios de Pie*'nin kontrolündeki "halk mutfaqları" bu özerk girişimler arasında gösterilebilir. Yine aynı örgütün kontrolündeki, devlet desteğinden bağımsız kurulan ve gençlerin yanı sıra yetişkinlerin de onlarla birlikte öğrenim görmesini amaçlayan "halk okulları" projesi de aynı kapsamda ele alınabilir. Bir başka muhalif *piqueteros* organizasyonu olan MIJD ise yine benzer şekilde devletten bağımsız "halk üniversiteleri" kurmuştur. Bu alternatif kurumsallaşma projeleri kapsamında *Barrios de Pie* halk mutfaqları için devletten maddi yardım talep etmiş ve bu doğrultuda pek çok protesto eylemi gerçekleştirmiştir. MIJD ise kurduğu okulların devlet tarafından tanınmasını talep etmiş, dolayısıyla kurumsallaşma adımının resmiyette karşılık bulmasına uğraşmıştır (Kaese ve Wolf, 2016: 57).

<sup>20</sup> CCC'nin Kirchner öncesinde Duhalde yönetimiyle iyi ilişkileri olduğu ve hatta bu ilişkilerin birtakım klientalist bağlar yaratacak kadar da güçlü olduğunu ileri süren çalışmalar (Castorina, 2009) da vardır. Dolayısıyla CCC'nin siyasi tutumundaki bu farklılığın Kirchner karşılığı ne ölçüde aştığı ve ne ölçüde bağımsız bir siyasi hatta tekabül ettiği aslında tartışmalıdır.



Bu kapsamdaki örgütlerin hemen hepsinin bir siyasi partiyle bağlantılı olmaları ise onları otonomcu/anarşizan yapılardan ayıran özellikleridir.<sup>21</sup>

### **Otonomcu/Anarşizan Örgütler**

Bu grup çok sayıda küçük yerel organizasyondan meydana gelen bir toplam olup Arjantin'in başkenti Buenos Aires'in belirli bölgelerinde var olmuşlardır. Literatürdeki adıyla *Movimientos de Trabajadores Desocupados* (İşsiz İşçiler Hareketi - MTD) adını esas itibariyle bu otonom örgütlenmelerden almıştır. Bu örgütler genellikle yerel sorunları mücadele odaklarına almışlar, ulusal meselelerle pek ilgilenmemişler ve herhangi bir sendika ya da siyasal parti ile organik bir bağ kurmayı tercih etmişlerdir. PAT kapsamındaki sosyal politika uygulamalarının kendi bölgelerinde sağlıklı bir şekilde uygulanmasını talep eden MTD'nin -CCC'nin ve MIJD'nin yaptığı gibi- eğitim hizmeti üretiminde ve gıda sektöründe birtakım alternatif kurumsallaşma girişimlerine yöneldiği söylenebilir. MTD, gerçekleştirdiği eylemler sırasında, hükümet yetkililerinin bizzat eylem alanına gelmelerini talep etmekte ve pazarlık sürecinin bu şekilde yürütülmesini istemektedir. Başka bir deyişle; hareketin kontrolünde olmayan yerlerde -örneğin Valilik veya Bakanlık binalarında- pazarlık yapmaktan kaçınmaktadırlar. Bu durum, MTD'nin geçmişteki deneyimlerinden kaynaklanmaktadır. MTD faaliyetlerine başladığı ilk yıllarda aralarından seçtikleri temsilcileri hükümet yetkilileriyle kapalı kapılar ardına göndermiş ve bu suretle yürütülen müzakerelerden istedikleri sonuçları alamadıkları gibi; görüşmeye giden temsilcilerin, hükümetin sunduğu sosyal güvenceli ve yüksek ücretli iş gibi cazip teklifleri kabul ederek hükümetle işbirliği içine girdikleri gözlenmiştir (Petras, 2001: 4267). MTD'nin eylem alanında görüşme isteği, doğrudan bir ideolojiyle ilişkilendirilememekle birlikte, siyasetçilere ve bürokratlara karşı duyulan derin güvensizliğin anarşizan bir yansıması olarak ele alınabilir.

Görüldüğü üzere, Arjantin'deki sendikalar ile MTD arasında organik bir ilişkiden bahsetmek mümkün değildir. Fakat düzenli işlerde çalışan sendikacı işçi sınıfı ile örgütsüz ve militan işsiz işçiler arasında bağ kurulamamasının nedenlerinin sadece sendikalardan kaynaklandığı ileri sürülemez. Aynı zamanda, MTD de sendikalarla ilişkiye girmekten ısrarla kaçınmaktadır; çünkü MTD militanları gerçekleştirdikleri bağımsız eylemler sayesinde hükümetten tavizler koparabildiklerini; eğer sahip oldukları âdem-i merkezietçi yapıdan uzaklaşıp sendikalarla ortak hareket ederlerse gücünü tabanından alan militan yapıyı muhafaza edemeyeceklerini düşünmektedirler (Dinerstein, 2001: 10-11). MTD militanları sendikalardan olduğu gibi, siyasi partilerden de uzak durmayı tercih etmektedirler. Bu uzak duruşun arkasında siyasi partilerle ittifak yapıp onlarla düzenlenecek ortak eylemlerin hareketin içinde ayrıştırıcı sonuçlar doğuracağına dönük endişeler vardır.

<sup>21</sup> Muhafif organizasyonlardan Barrios de Pie, Libres del Sur'un yanı sıra küçük bir siyasi parti olan Patria Libre ile; CCC Partido Comunista Revolucionario (PCR) ile, Polo Obrero ise Partido Obrero ile ilişkili örgütlerdir.



## Sonuç Yerine

Arjantin İşsiz İşçiler Hareketi 2000'li yılların başında Kıta'nın başka ülkelerinde ivme kazanan benzer karakterdeki toplumsal hareketler gibi etkili olmayı ve ses getirmeyi başarmıştı. Bu süreç zarfında *piqueteros* örgütleri gibi, kurumsallaşma düzeyleri düşük, aşağıdan yukarıya doğru örgütlenen, geleneksel sendikal örgütlenmelere dahil edilemeyecek, emekçi sınıfların en alt tabakalarını kapsayan, görece esnek ve adem-i merkezizetçi bir örgütlenme modeline sahip toplumsal hareketler gerek akademide gerekse de muhalif siyasal çevrelerde oldukça popüler oldular. Hatta Petras (2011) sözü edilen toplumsal hareketleri, hantallaştığını ve hatta sınıf işbirlikçiliğine soyunduğunu iddia ettiği geleneksel sendikalara ciddi bir alternatif olarak ele aldı. Bazı çalışmalarda (Dinerstein, 2014) *piqueteros* hareketinin anti-kapitalist ve otonomcu karakteriyle Arjantin işçi sınıfına yeni bir soluk getirdiği varsayıldı. Woods (2002) ise halk meclisleri, fabrika komiteleri gibi örgütlenme biçimlerini "embriyonik Sovyetler" olarak tanımladı ve bu taban hareketini "...*acil görev, iktidarın fethi değil kitlelerin fethidir*" diyerek devrimci özne tartışmasına dahil etti.

1990'lı yıllarda adından söz ettirmeye başlayan *piqueteros* hareketi, Arjantin ekonomisi 2001 yılında can çekişirken ve ülke 2001-2002 yıllarında tam bir siyasi kriz halindeyken zirve noktasına ulaştı. Ancak çok uzun süre o noktada kalmayı başaramadı. 2003 yılından itibaren, bir başka deyişle Nestor Kirchner'in başkan seçilmesinin ardından ülkedeki normalleşme süreciyle birlikte, diğer toplumsal muhalefet unsurlarında olduğu gibi *piqueteros* hareketinde de gerilemeler başladı (Epstein, 2009: 4). İşsizlik sürdürülebilir oranlara düşürüldüğünde, emekçi kesimlerin beslenme, barınma ve çalışma hakları geçici de olsa hükümetçe geliştirilen birtakım sosyal politika önlemleriyle karşılanmaya başlandığında Arjantin İşsiz İşçiler Hareketi'nin varlık koşullarının nesnel zemini de zayıflamış oluyordu. Çalışmanın ilgili yerlerinde ifade edildiği gibi, özellikle hükümete yakın organizasyonların toplumsal hareket olma niteliklerini yitirip zamanla bir sosyal yardım kuruluşuna dönüşmesi de esasen bununla ilgiliydi. Bu durumun dolaysız bir sonucu olarak bir yandan doğrudan eylemler aracılığıyla hak mücadelesi yürüten *piqueteros* örgütlerinin sayısında ciddi bir azalma oldu, diğer yandan ise halihazırdaki emekçi militanlığı keskinliğini yitirdi.

İçinde bulunduğumuz süreç, özellikle de 2009'da yürürlüğe giren PAT'ın yarattığı etkilerin hissedilir olmasından bu yana, *piqueteros* hareketinin örgütlenme ve mücadele biçimlerinin demokratik olduğu kadar zaaflı, militan olduğu kadar da korunaksız olduğunu gösterdi. İyimser yaklaşımlar (Dinerstein, 2001; Petras, 2001; Kozanoğlu, 2001; Durmaz, 2007) Arjantin İşsiz İşçiler Hareketi'nin katılımcı, demokratik nitelikli bir kolektif olma özelliğini öne çıkarırlarken, bir bakıma bardağın dolu tarafına bakmayı tercih etmişlerdi. Bardağın boş tarafı ise *piqueteros* örgütlerinin, yol kesme eylemleri sonrasında liderlerini dahi müzakerede masasında kaybetme ihtimali olan dağınık yapılar olduğunu gösteriyordu. Bu



anlamda değil demokratik ve katılımcı bir siyasal kimliği temsil etmek, kolektif bir kimlik ve bir örgüt kültürü oluşturmaktan dahi oldukça uzaktılar. *Piqueteros* örgütlerinin sendikalarla ve siyasal partilerle olan ilişkileri de yine aynı bağlamda tartışılabilir. Kitle tabanı geleneksel sendikal örgütlerin kapsamı dışında kalan bu organizasyonlar bambaşka istihdam biçimlerine tabi olmalarına ve farklı yaşam alanlarına sahip olmalarına karşın, nesnel şartlar onların aleyhine dönmeye başladığında, kendi ayakları üzerinde durmaya çalışan bağımsız yapılar olmaktan çıktılar. Çalışmanın ilgili kısımlarında da belirtildiği üzere, zaman ilerledikçe -anarşizan/otonomcu eğilimleri olanlar hariç olmak üzere- *piqueteros* örgütleriyle sendikalar ve siyasal partiler arasında doğrudan ilişkiler, organik bağlar kuruldu. Bir bakıma, geleneksel emek örgütlerine alternatif yapılar olarak gösterilen toplumsal hareketler alternatifi olmaları gereken örgütlere eklemelendiler ve hatta bazı örneklerde onlara tabi hale gelmeye başladılar.

Hareketin adem-i merkezîyetçi doğası, kitle tabanının karar alma mekanizmalarına kolay dahil olmasını ve bu yolla örgüt içi demokrasinin sağlanmasını da beraberinde getiriyordu. Ancak bu avantajlar madalyonun yalnızca bir yüzünü oluşturuyordu. Madalyonun ikinci yüzünde ise merkezîyetçi, kurumsal ve daha örgütlü başka yapıların tesiri altına girme, yerel hedeflere sıkışma ve ulusal bir strateji geliştirememesi gibi dezavantajlar mevcuttu. Bazı *piqueteros* örgütleri söylem düzeyinde ulusal iddialar barındırıyor olmalarına karşın, bunlar ya FTV örneğinde olduğu gibi hükümetin sosyal ve siyasal projelerinin bir parçası olarak var olabiliyorlardı ya da MTD örneğinde görüldüğü üzere, hareketin ve örgütün doğası o çapta ulusal iddiaları gerçekleştirme kapasitesinden çok uzaktı.

Arjantin İşsiz İşçiler Hareketi aslında geleneksel sınıf örgütlerine alternatif bir güç veya odak değildi. Birbirinden çok farklı dönem ve coğrafyalarda ortaya çıkan nice kendiliğindenci sınıf hareketi gibi, *piqueteros* hareketi de sınıf mücadelesi deneyimi -en azından- kurumsal düzeyde yeterli olmayan, bu anlamda olgunlaşmamış ve siyasal iktidarı ele geçirmek gibi stratejik hedeflerden, dolayısıyla da tutarlı bir ideolojik-politik hattan yoksun emek hareketleri toplamından ibaretti. Dolayısıyla aslında düzensiz işlerde istihdam edilen emekçiler geleneksel sendikal yapılara ve siyasal partilere alternatif olmak adına farklı örgütlenme biçimlerine meyiletmediler; tam aksine, başka bir alternatifleri olmadığından o farklı örgütlenme biçimlerine yöneldiler. Bu bağlamda, doğrudan eylem radikalizminin entelektüel alanda yarattığı heyecanın aşağıda ifade edilen siyasal gerçekliği gizlemesine izin vermemek gerekir:

*Entelektüellerin kendiliğinden gelişen eylemlilikler adına “eski” politik formların tamamen terk edilmesine dair ısrarlarına rağmen, Peronist parti de la Rúa hükümetinin tasfiyesinde etkin bir rol üstlendi ve toplumun marjinal kesimleri gerçekten Peronizm tarafından örgütlendi ve harekete geçirildi (Castorina, 2006: 199).*





Piqueteros örgütlenmeleri geleneksel sınıf örgütlerinin aksine, fazlasıyla heterojen bir yapıdaydılar ve bu denli heterojen yapıdaki örgütlerin belirli stratejik hedefler doğrultusunda ortaklaşması son derece zordu. Bu durum hareketi dışarıdan müdahalelere fazlasıyla açık hale getiriyordu. Söz gelimi sol-Peronist hükümetlerin siyasal bir müdahalede bulunmaksızın sadece bir sosyal politika hamlesi yapmak suretiyle dahi bunu başarabilmesi bahsi geçen korunaksızlığa çok iyi bir örnek teşkil etmekteydi.

Arjantin'in varoşlarından çıkıp gelen piqueteros hareketinin deneyimleri ülkenin sınıflar mücadelesi tarihinin engin birikimi içinde kuşkusuz önemli bir yere sahiptir. Dahası, piqueteros hareketi dâhilindeki örgütlenmeler, işçi sınıfının yapısında meydana gelen birtakım nesnel değişikliklerin mücadele sahasındaki yansımalarını gösterdiklerinden sadece toplumsal hareket olarak değil, ekonomi-politik içerisinde özgün bir yapı-özne ilişkisi olarak da ayrıca ele alınmalıdır. Dolayısıyla, Arjantin İşsiz İşçiler Hareketi, çok yakın dönem bir emek hareketi olarak, kendisini inceleyecek emek tarihçilerini ve çalışma sosyologlarını hala beklemektedir. Ancak o incelemelerde devrimci özne tartışması yürütülecekse, metodolojik önceliğin kendiliğindencilığe, adem-i merkezîliğe ve radikalizm pratiklerine değil; sınıfın kolektif, merkezi, siyasal ve iktidar perspektifi olan hareketine verilmesi gerekir. Neden öyle olduğunu bizim yerimize 20.yüzyılın en önemli devrimcilerinden biri açıklasın:

[S]osyalizmin kökleri, tıpkı proletaryanın sınıf mücadelesi gibi, modern ekonomik ilişkilerde bulunmaktadır ve sosyalizm ikincisi gibi kapitalizmin yığınlarda yarattığı yoksulluk ve sefaletle karşı mücadelede ortaya çıkar. Ama sosyalizm ve sınıf mücadelesi, yan yana doğar, birbirinden değil... [S]osyalist ideolojiyi küçümsemek... [B]urjuva ideolojisini güçlendirmek anlamına gelir. Kendiliğindenlikten çok söz edilmektedir. Ama işçi sınıfı hareketinin kendiliğinden gelişmesi, onun burjuva ideolojisine tabi olmasına... yol açar; çünkü kendiliğinden işçi sınıfı hareketi trade-unionculuktur [sendikalizmdir] ve trade-unionculuk işçilerin burjuvaziye ideolojik köleliği demektir (Lenin, 1990: 44-45).

## Kaynakça

- Alvarez, G. P. (2015) "Continuity and Rupture in the Labor and Piquetero Movements in Argentine Patagonia, 1990-2011", 42, 2, Mart, 42-59.
- Akkaya, Y. (2002) "Arjantin İşçi Sınıfında Yeni Yönelimler", <http://www.atimai.org/cy/yakkaya1.htm>. (erişim tarihi: 30.10.2016).
- Beltran, G. J. (2006). "Küresel Süreç, Yerel Anlamlar: Arjantin'de Yapısal Reformların Yerel Aktörleri" (çev: E. Balta), *Praksis*, 14, Kış-Bahar, 172-192.
- Benclowicz, J. D. (2011) "Continuities, scope, and limitations of the Argentine piquetero: The Case of Tartagal



- and Masconi", *Latin American Perspectives*, Issue 176, 38, 1, 74-87.
- Castorina, E. (2009) "Center-Left (neo) populism: the case of Kirchner". [http://paperroom.ipsa.org/papers/paper\\_2532.pdf](http://paperroom.ipsa.org/papers/paper_2532.pdf) (erişim tarihi: 30.10.2016).
- Castorina, G. J. (2006) "Demos'un Politikaları ve Politikacıların Politikaları: Arjantin'den Alman Dersler" (çev. M. A. Umar), *Praksis*, 14, Kış-Bahar, 193-208.
- Çakır, M. (2006) "Toplumsal Hareket Sendikacılığı" Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Basılmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul.
- Dinerstein, A. C. (2001) "Roadbloccs in Argentina: Against the Violence of Stability", *Capital and Class*, 74, 4-7.
- Dinerstein, A. C. (2014) "The dream of dignified work: On good and bad utopias". *Development and Change*, 45, 5, 1037-1058.
- Dobrusin, B. (2013). "Workers' cooperatives in Argentina: the Self-administered Workers' Association". [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms\\_234167.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_234167.pdf). (erişim tarihi: 31.10.2016).
- Drake, P. W. (1996) *Labor Movements and Dictatorship: The Southern Cone in Comparative Perspective*, London: The John Hopkins University Press.
- Durmaz, O. S. (2007) "Küreselleşme Karşıtı ve Sendika-dışı Emek Hareketleri", Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Basılmamış Yüksek Lisans Tezi*, Ankara.
- Epstein, E. C. (2009) "Perpetuating social movements amid declining opportunity: The survival strategies of two Argentine piquetero groups". *European Review of Latin American and Caribbean Studies*, 86, 3-19.
- Galeano, E. (1988) *Latin Amerika'nın Kesik Damarları* (çev. A. Tokatlı ve R. Hakmen) 2.baskı, İstanbul: Alan Yayıncılık.
- İşıklı, A. (2005) "Neoliberalizmin Latin Amerika Serüveni-3", *Türk-İş Dergisi*, 368, Ankara, Temmuz-Ağustos 2005.
- Kaese, F. ve Wolff, J. (2016) "Piqueteros after the Hype: Unemployed Movements in Argentina, 2008-2015". *European Review of Latin American and Caribbean Studies*. 102, 47-68.
- Kostzer, D. (2008) "Argentina: A Case Study on the Plan Jefes y Jefas de Hogar Desocupados, or the Employment Road to Economic Recovery". Levy Economics Institute of Bard College, Working Paper No. 534, New York.
- Kozanoğlu, H. (2001) "Arjantin'de Yapısal Uyum ve Türkiye", *Birikim*, Sayı 149. <http://www.birikimdergisi.com/birikim-yazi/2912/arjantin-de-yapısal-uyum-ve-turkiye#.WB-Fly2LTIU>. (erişim tarihi: 30.10.2016).
- Lenin, V. İ. (1990) *Ne Yapmalı?* (çev. M. Erdost), 3. Baskı. Ankara: Sol Yayınları.
- Rossi, F. M. (2015a) "The Movement of Popular and Neighborhood Assemblies in the City of Buenos Aires, 2002-2011". *Latin American Perspectives*, Issue 201, 42, 2, 107-124.
- Rossi, F. M. (2015b) "The Second Wave of Incorporation in Latin America: A Conceptualization of the Quest for Inclusion Applied to Argentina". *Latin American Politics and Society*, 57, 1 1-28.
- Somel, C. (2004) "Kamçı Arjantinli Emekçilerde", <http://sendika11.org/2004/05/kamci-arjantinli-emekcilerde-cem-somel/>. (erişim tarihi: 31.10.2016).
- Woods, A. (2002) "Arjantin Devrimi İçin Perspektifler", Londra, 11 Mart 2002, [http://www.marxist.com/languages/turkish/arjantin\\_perspektifler.html](http://www.marxist.com/languages/turkish/arjantin_perspektifler.html) (erişim tarihi: 31.10.2016).



# Sendikal Canlanma Stratejileri Kapsamında Örgütlenme Modelinin Uluslararası Nitelik Kazanması: ITUC Küresel Örgütlenme Akademisi

Ceyhun GÜLER\*

Öz

Bu çalışmada, Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu tarafından oluşturulan ITUC Küresel Örgütlenme Akademisi tartışılmaya çalışılmaktadır. ITUC'nin son dönem eylem programları, “işçilerin gücünün yeniden inşası” ve “sendikal büyüme” söylemleri üzerinden değerlendirilmektedir. Bu doğrultuda çalışmada, sendikal canlanma tartışmaları ve sendikal canlanma stratejileri bağlamında bir değerlendirmeye de yer verilmektedir. Ayrıca sendikal canlanma stratejilerinden örgütlenme modeli ve farklı ülkelerdeki uygulamaları, ITUC Küresel Örgütlenme Akademisi ile ilişkilendirilmeye çalışılmaktadır. Böylece örgütlenme modelinin uluslararası nitelik kazanması da tartışmaya açılmaktadır.

**Anahtar kelimeler:** Sendikal Canlanma, Sendikal Büyüme, Küresel Örgütlenme Akademisi, Örgütlenme Modeli

## Internationalization of Organizing Model in the Scope of Union Revitalization Strategies: ITUC Global Organizing Academy

**Abstract**

In this study, the ITUC Global Organizing Academy formed by the International Trade Union Confederation is tried to discuss. The recent action programs of the ITUC are examined on the basis of “workers’ power building” and “union growth” discourses. Accordingly, in the study, there is also an assessment in the context of union revitalization discussions and union revitalization strategies. In addition, the organizing model as union revitalization strategy and its practices in different countries are tried to be associated with the ITUC Global Organizing Academy. Thus, the internationalization of the organizing model is tried to come up for discussion.

**Keywords:** Union Revitalization, Union Growth, Global Organizing Academy, Organizing Model

Makale gönderim tarihi: 09.11.2016 Makale kabul tarihi: 28.11.2016

\* Arş. Gör., Uludağ Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, ceyhunger@gmail.com



## Giriş

Bu çalışmada Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (International Trade Union Confederation- ITUC) tarafından oluşturulan “ITUC Küresel Örgütlenme Akademisi” ve bu oluşumun sendikal canlanma stratejilerinden örgütlenme modelinin uluslararası bir nitelik kazanması üzerindeki etkisi tartışılmaya çalışılacaktır. Öncelikle ITUC'nin Küresel Örgütlenme Akademisi fikrinin çok da yeni bir tartışma olmadığını belirtmek gerekir. ITUC tarafından ortaya konulan bu proje esas itibarıyla sendikal canlanma stratejileri içinde yer alan örgütlenme modeline dayanmaktadır. Bu modele ilişkin tartışmalar ise 1980'li yılların sonundan günümüze kadar sendikal canlanma tartışmaları kapsamında gündeme alınan konular arasındadır. Belirtmek gerekir ki örgütlenme modeline yönelik birçok uygulama girişimi farklı ülkelerde farklı dönemlerde ortaya konulmuştur. Literatürde, modelin etkinliğine yönelik birçok tartışmaya rastlamak da mümkündür. Ancak bu çalışmada ITUC'nin 2014 yılında gerçekleştirilen Berlin Kongresi'nde özellikle vurgulanan “işçilerin gücünün yeniden inşası (*building workers' power*)” ve “sendikal büyüme (*union growth*)” söylemlerinin sendikal canlanma tartışmalarında ifadesini ne şekilde bulduğu sorgulanmak istenmiştir. Benzer bir bakış açısından hareketle uygulamaya konulan ITUC Küresel Örgütlenme Akademisi'nin sendikal canlanma stratejilerinden örgütlenme modeli kapsamında tartışılması hedeflenmiştir. ITUC tarafından ortaya konulan bu proje, örgütlenme modeline yönelik farklı ülke uygulamalarıyla benzerlikler göstermesi ve çoğunlukla ulusal uygulamalarına değinilen örgütlenme modelinin, ITUC Küresel Örgütlenme Akademisi aracılığıyla uluslararası bir nitelik kazanması nedeniyle incelemeye değer bulunmuştur. Dolayısıyla bu çalışmada, ilk aşamada sendikal canlanma tartışmaları, bu tartışmalar ışığında ortaya çıkan yeni/farklı sendikal stratejiler, örgütlenme modelinin önemi ve tarihsel seyrinde geçirdiği aşamalar ele alınacaktır. Sonrasında ise ITUC tarafından yeni döneme dair oluşturulması hedeflenen politikalar ve eylem programları incelenerek, bu politika ve programların sendikal canlanma stratejileriyle (özellikle örgütlenme modeli) ilişkisi görünür kılınmaya çalışılacaktır. Çalışma boyunca sendikal canlanma stratejilerinin günümüz sorunlarıyla ne ölçüde uyumlu olduğu ve bu stratejilerin sendikal harekette yaşanan gerilemeye ne denli çözüm ürettiği veya üretebileceği konusunda bir sorgulama çabası içinde olunacaktır.

## Sendikal Canlanma

Yaklaşık son otuz yıldır sendikal hareketin yaşadığı güç kaybı sendikal canlanma (*union revitalization*) tartışmalarının temelini oluşturmaktadır. Bazı dönemler ve durumlarda sendikal işçi sayısında kısmi artışlar yaşanmış olsa da bu durumun işgücünde yaşanan sayısal artışa oranla çok daha geride kaldığı açıktır. Sendikal hareketin yaşadığı kriz tartışmalarının beraberinde bu krizin nedenleri ve çözüm arayışlarına yönelik farklı görüşlere literatürde sıklıkla rastlanılabi-



mektedir. Uluslararası rekabet, çok uluslu şirketler yoluyla uluslararası nitelik kazanan üretim zincirleri, sermayenin uluslararasılaşması, yaşanan sektörel değişimler, teknolojik gelişmeler, yeni çalışma biçimlerinin ortaya çıkması, siyasi konjonktür, sendikal haklara yönelik olumsuz hukuki düzenlemeler, sendikaların yaşanan gelişmelere uygun stratejilerle karşılık verememesi ve işverenlerin sendika karşıtı tutumları sendikaların güç kaybetmesinin temel nedenleri arasında gösterilmektedir (Bernaciak vd., 2014: 17; Phelan, 2007: 16- 22; Selamoğlu, 2003: 66-69; Tokol, 2013: 47-49; Çelik, 2014: 88). Bütün bu kriz tartışmalarının kilit noktasından hareketle sendikal hareketin, dönemin emek karşıtı politikalarıyla mücadele edebileceği stratejiler üretmesi sorunun çözümü konusunda mutabık kalınan önemli noktalardandır (Selamoğlu, 2003: 73). Bu doğrultuda farklı tartışmalar ve çözüm önerileri gündeme gelmekte, konuya ilişkin farklı stratejiler uygulanabilmektedir. Ancak yine de nihai ve kati bir çözümün oluşturulması maalesef henüz mümkün ol(a)mamıştır.

Belirtmek gerekir ki sendikal canlanma tartışmaları özellikle 1990'lı yılların başından itibaren gündemde olan konular arasında yer almıştır. Bu süreç içinde sendikal canlanma kavramsal bir çerçevede de tanımlanmaya çalışılmış, ancak konuya ilişkin sabit bir strateji olmadığı gibi sabit bir sendikal canlanma tanımı da yapılmamıştır (Balasubramanian ve Sarkar, 2015: 22). Bir kesim sendikal canlanmayı, sendikal harekette yaşanan düşüşün tersine çevrilmesine yönelik sendikalar tarafından gerçekleştirilen aktivitelerin tümü olarak tanımlarken, diğer bir kesim üye sayılarında ve kurumsal birleşmelerde artışa neden olan yenilikler şeklinde tanımlamıştır (Frege ve Kelly, 2003: 9; Balasubramanian ve Sarkar, 2015: 22). Bazıları ise sendikaların kaybettikleri gücü yeniden ele geçirmesine yönelik girişimler olarak belirtmiştir. Genel olarak tanımlar dikkate alındığında sendikal canlanmanın; üyelik, ekonomik, politik ve kurumsal olmak üzere farklı boyutlarda şekillendiği görülmektedir. Bahsedilen boyutlar temelinde sendikal canlanmaya yönelik stratejiler de çeşitli farklılıklar göstermektedir (Behrens vd., 2004: 12-14). Bu doğrultuda literatürde öne çıkan altı farklı stratejinin olduğu görülmektedir. Paydaşlık, politik eylem, sendikaların yeniden yapılandırılması, diğer toplumsal hareketlerle ittifak, uluslararası dayanışma ve örgütlenme modeli belirtilen bu stratejileri oluşturmaktadır (Frege ve Kelly, 2003: 9; Balasubramanian ve Sarkar, 2015: 22; Phelan, 2007: 21- 32). ITUC tarafından uluslararası sendikal hareket içinde son dönem gündeme getirilen işçilerin gücünün yeniden inşası ve sendikal büyüme tartışmalarının daha anlaşılır hale gelmesi açısından belirtilen stratejilerin kısaca incelenmesinin bu çalışma açısından faydalı olacağı düşünülmüştür.



## Paydaşlık

Paydaşlık stratejisi genel itibariyle emek ve sermaye arasında karşılıklı kazanma düşüncesine dayalı bir ortaklık kurulma çabasıdır. Emek ve sermaye arasındaki çatışmaların azaltılarak sorunların daha barışçıl yöntemlerle çözülmesi stratejinin temel hedefleri arasındadır (Kılıç, 2016: 1207). Bu strateji bağlamında sendikalar ve işverenler arasında gerçekleştirilen ortaklıklar; işyeri, sektörel ve ulusal düzeyde olabilmektedir. Çeşitli sorunlara işverenler ve sendikalar arasında kurulacak istişari ortaklıklarla çözüm arayışı ön plana çıkmaktadır (Frege ve Kelly, 2003: 9). Kısacası karşılıklı mutabakat, işbirliğine bağlılık ve ortak karar alma paydaşlığın temel ilkelerini oluşturmaktadır. Kurulan işbirliği aracılığıyla işletmelerin başarısı, çalışma hayatının kalitesi, iş güvencesi ve çalışma barışının artırılması hedeflenmektedir. Stratejinin temel felsefesi genel itibariyle değerlendirildiğinde daha çok işveren odaklı bir yapıya sahip olduğu görülmektedir. Ancak sendikal canlanma tartışmalarında sendikalar da bu hedeflere yönelebilmektedirler. Sendikalar, paydaşlık kapsamında belirlenen hedeflerde başarıya ulaşılması durumunda işçilerin çalışma şartlarında iyileştirmeler gerçekleştirilebilirse, sendika üyesi olmayan işçilerin de sendikal harekete ilişkin algılarının olumlu yönde şekilleneceği görüşünü benimseyebilmektedirler (Frege ve Kelly, 2003: 9; Kılıç, 2016: 1207- 1208). Ancak bu stratejinin işçilerin güçlerini seyrelten bir yapısının da olduğunu belirtmek gerekmektedir. Çoğunlukla insan kaynakları yönetimine daha yakın bir anlayışı ortaya koyan strateji bağlamında, sendikal hareketin etkisinin azaldığı, sendikal örgütlerin zaman içerisinde pasifleştirilebildiği görülmektedir. Çünkü sendikalar, paydaşlık olgusuna çoğulcu ve kolektivist bir anlayışla yaklaşırken, işverenler tekilci ve bireyci bir anlayışla hareket etmektedirler (Kılıç, 2016: 1210). Dolayısıyla sendikal canlanmanın başarılabilmesi adına ortaya konulan paydaşlık stratejisi, uzun dönemde daha pasif bir sendikal anlayışı dizayn etmesi ve kimi zaman barışçıl bir işleyişi ortaya koyabilmek adına işçi sınıfının temel hedeflerinden uzaklaşmasına yol açması nedeniyle sendikal hareketin ve mücadelenin ruhunu olumsuz etkileyebilmektedir.

## Politik Eylem

Politik eylem, işgücü piyasalarının ve iş mevzuatlarının emek lehine daha elverişli hale getirilebilmesi adına önemli sendikal canlanma stratejileri arasında gösterilmektedir (Frege ve Kelly, 2003: 9). Strateji dahilinde sendikalar gerek geleneksel gerekse yenilikçi yöntemlerle politika yapma sürecindeki etkinliklerini artırma çabası içinde hareket etmektedirler. Bu doğrultuda hükümetlerle sendikalar arasındaki etkileşim de artabilmektedir. Bu etkileşimin seçimler, mevzuat ve uygulama boyutunda oluşması söz konusu olabilmektedir (Behrens vd., 2004: 13; Phelan, 2007: 30- 32). Sendikaların seçimlerdeki etkinliği adayların belirlenmesi, seçim kampanyalarına aktif bir şekilde katılım sağlanması ve seçmenlerin yönlendirilmesi şeklinde gerçekleşebilmektedir. Ancak bu strateji,



beraberinde sendikal harekete ilişkin farklı risklerin ortaya çıkmasına da neden olabilmektedir. Sendikaların seçimlere yönelik faaliyetlerinde bağımsız yapılarını koruyamaz hale gelmeleri veya herhangi bir siyasi partiyle kurumsal ve mali bir bağın oluşma ihtimali söz konusu riskler arasında sayılabilir. Mevzuat konusunda ise sendikaların çalışma yaşamıyla ilgili konularda yasaların oluşturulması aşamasında sürece dahil olmaları veya lehlerine düzenlemeleri desteklemeleri ve aleyhlerine düzenlemeleri engelleme çabalarından bahsedilmektedir. Sendikalar, özellikle örgütlenme hakkını düzenleyen mevzuatların oluşturulması aşamasında işçileri temsil etmekte veya belirli durumlarda toplu eylemler organize etmektedirler. Benzer bir şekilde işçilerin refahlarını doğrudan veya dolaylı olarak etkileyen emeklilik, kıdem tazminatı, işsizlik yardımları veya çalışma saatleri gibi temel konularla ilgili düzenlemelerde, kararlar aşamasında etkin rol almak sendikaların hedefleri arasındadır. Aynı zamanda çalışma hayatına yönelik var olan politikaların ve düzenlemelerin gerektiği gibi uygulanması aşamasında da sendikaların önemli görevler üstlenmesi beklenmektedir. Bu doğrultuda sendikalar, kimi zaman sosyal anlaşmalarda müzakere tarafı olabilmekte, kimi zaman çeşitli konularda lobi faaliyetleri yürütebilmekte kimi zaman ise genel grev gibi kolektif eylem yöntemlerini kullanarak toplumsal hareketler içinde aktif bir rol alabilmektedirler. Ayrıca karşı kaşıya kalınan olumsuz uygulamalarda sendikalar, yargı yolunu kullanarak da temsil ettiği üyelerin hak ve çıkarlarını gerek ulusal düzeyde gerekse uluslararası düzeyde arama yolunu tercih edebilmektedirler (Hamann ve Kelly, 2004: 94; Tokol, 2013: 37-40). Genel olarak değerlendirilecek olursa sendikaların politik eylemleri, tarihsel süreç içerisinde de sendikal hareket tarafından sıklıkla tercih edilen bir strateji olmuştur. Belirtmek gerekir ki sendikaların politik anlamdaki etkileri bir yenilenme çabasının ötesinde elde bulundurulmuş gücün kullanımı ile de doğrudan ilgilidir. Dolayısıyla hali hazırda güçsüz sendikal yapıların güçlü bir politik etki alanı ortaya koyması çok da mümkün değildir. Ancak güçsüz sendikal yapıların hükümetler ile kuracakları ilişkilerin sendikaların bağımsız yapılarını olumsuz yönde etkileyebileceği ve güç dengesizliklerinden kaynaklı bir bağımlılık ilişkisinin ortaya çıkabileceği göz önünde tutulmalıdır.

## **Sendikaların Yeniden Yapılandırılması**

Sendikaların yeniden yapılandırılması da önemli sendikal canlanma stratejilerinden biridir. Bu yapılanma aşaması iç ve dış yapılanma olmak üzere iki boyutuyla tartışılmaktadır. İç yapılanma boyutunda sendikaların öncelikli olarak temsil, katılım ve sendikal demokrasi anlamında genişleme sağlaması, sendikal kaynakların etkin tahsisi ve sendikal yönetim anlayışı noktasında bir yapılanmaya gitmesi beklenmektedir. Dış yapılanma sürecinde ise sendikal hareketin kapsamının genişletilmesi hedeflenmektedir. Sendikal yapılanma ayrıca sendikal birleşmeler, sendikal örgütlerin içyapılarının yeniden düzenlenmesi ve sendikal



üst yapılarla (konfederasyonlar/federasyonlar) kurulacak işbirlikleri aracılığıyla geniş çaplı toplu pazarlık mekanizmalarının oluşturulması gibi üç farklı şekilde de tarif edilebilmektedir (Balasubramanian ve Sarkar, 2015: 27; Phelan, 2007: 27-29). Sendikaların yeniden yapılandırılması “iç ve dış yapılanma” bağlamında detaylandırmaya çalışılırsa; iç yapılanmanın sendika içindeki farklı gruplar arasındaki sendikal politikaların ve ilişkilerin şekillendirilmesi anlamında önemli olduğu görülmektedir (Behrens vd., 2004: 118). Bu doğrultuda özellikle sendika kaynaklarının etkin kullanılması, şeffaf bir sendika yönetiminin oluşturulabilmesi ve sendikal etkinliğin artırılması anlamında da ilgili strateji son derece önemlidir. Ayrıca sendikaların kendi iç işleyişlerinin sendikal demokrasiye uygun bir şekilde tasarlanması, sendika içinde çoğulculuk anlayışıyla temsil ve katılımın sağlanması beraberinde sendikaların güç tazelenmesine yardımcı olmaktadır. Bununla birlikte özellikle değişen koşullara uyum sağlayabilecek bir yönetim anlayışının ve bu doğrultuda farklı grupların sendika içinde temsilinin mümkün hale getirilmesi de sendikaların olumlu bir iç dönüşüm yaşayabilmesini sağlamaktadır. Başarılı bir dış yapılanma süreci ise emek hareketinin sınırlarının çok daha geniş bir alana etki etmesini de mümkün kılmaktadır. Dış yapılanma bazı durumlarda emek hareketinin farklı düzeyleri arasındaki ilişkilerin düzenlenmesi anlamında da etkili bir yöntem olabilmektedir. Özellikle ulusal sendikaların rollerinin üst sınırlarının yeniden tanımlanması ve üst örgütlerin yetki alanlarının belirlenmesi bu durum için geçerli bir örnektir. Dış yapılanma kanalıyla aynı düzey sendikalar arasında farklı düzenlemelerin yapılması mümkün olabilmektedir. Sendikal birleşmeler yoluyla da daha kapsayıcı ve temsil alanı daha geniş sendikal yapılar oluşturulabilmektedir. Ayrıca bir sendikanın kendi iç dinamikleri üzerinde aldığı kararlar doğrultusunda dış yapılanmaya gitmesi de söz konusu olabilmektedir. Sendikanın çeşitli iştirakler kurması veya yeni bölgeler, endüstriler veya mesleklerde örgütlenme kararı alması bu duruma örnek olarak verilebilir (Behrens vd., 2004: 117). Belirtmek gerekir ki bütün bu iç ve dış yeniden yapılanma sürecini üç farklı boyutta değerlendirmek de mümkündür. Bu boyutlar “saldırgan”, “savunmacı” ve “dönüştürücü” olarak sınıflandırılabilir. Saldırgan iç yapılanmalarda sendika lider veya liderlerinin karar alma süreçlerinde, bütçe ve personel üzerindeki kontrolleri ile idari otoriteleri artmaktadır. Saldırgan dış yapılanmalarda ise sendikaların finansal yatırımlar aracılığıyla büyüme sağlaması ve sendika liderlerinin dışarıya yönelik etkilerinin artırılması söz konusudur. Savunmacı iç yapılanmalarda, mevcut durumu korumak adına üyelerin taleplerine cevap verilmekte, sendika liderleri dış şoklardan yalıtılmakta, bütçenin dengelenebilmesi için küçülmeye gidilmekte ve kaynak aktarımı yapılmaktadır. Savunmacı dış yapılanmada ise genellikle yaşanan güç kaybını bertaraf edilebilir için diğer kuruluşlarla işbirliği içinde olunmakta veya sendikal birleşmelere gidilmektedir. Dönüştürücü yapılanmalarda ise sendikal işleyiş üyelerin katılımı sağlanmakta demokrasi geliştirilmekte, değişim sürecinde çoğulculuk anlayışı





şı benimsenmektedir. Sendikal yapı, görev ve önceliklerle bütünleştirilmektedir. Sendika kaynakları büyümeyi desteleyecek alanlara aktarılmaktadır. Dönüştürücü dış yapılanma ile de sendikaların ekonomik ve politik güçlerinin artırılması hedeflenmektedir (Behrens vd., 2004: 120-121). Kısacası belirtmek gerekir ki tam ve etkin bir sendikal canlanmanın başarılabilmesi için dönüştürücü bir yeniden yapılanma sürecinin ön plana çıkarılması gerekmektedir.

## Diğer Toplumsal Hareketlerle İttifak

Bu strateji kapsamında sendikal bir canlanmadan söz edilebilmesi için sendikaların toplumsal hareketlere dâhil olması gerekli görülmektedir. Sendikaların işyeri ve istihdam ilişkilerinin ötesinde sosyal adalet ve toplumsal ilerleme kaygısıyla işçi sınıfını seferber etmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Farklılıkların temsilinin, barış mücadelelerinin, ekolojik kaygıların sendikal hareketle iç içe bir mücadele zemininde buluşturulması önemsenmektedir. Bütün bu amaçların gerçekleştirilebilmesi için de sendikalarla diğer toplum, inanç, kimlik, refah ve mücadele örgütleri arasında kurulacak işbirliğine dikkat çekilmektedir (Frege vd., 2004: 137- 138; Phelan, 2007: 22- 24). Bu doğrultuda örülen sendikal mücadele anlayışı, literatürde kimi zaman toplumsal hareket sendikacılığı, toplum sendikacılığı, toplumsal adalet sendikacılığı, yurttaşlık temeline dayalı sendikacılık gibi farklı görünümlemlerle de karşımıza çıkabilmektedir (Balasubramanian ve Sarkar, 2015: 28; Erdoğan, 2006: 498- 509). Bu yaklaşımlar her ne kadar tamamıyla aynı yapısal özelliklere sahip olmasalar da özleri itibarıyla çok daha geniş, sadece çalışma ilişkilerinde karşılaşılan sorunlar içerisine ve toplu pazarlık sistemine sıkışıp kalmamış bir sendikal anlayışı ifade etmektedir.

Sendikaların diğer sendika ve sendika dışı örgütlerle oluşturacağı ittifak; kuruluşu, amacı ve uyguladığı stratejiler anlamında farklılık gösterebilmektedir. Frege ve arkadaşları ortaya koydukları çalışmada üç farklı ittifak sınıflandırmasına gitmişlerdir. Bunlardan ilki “öncü ittifaklar (*vanguard coalitions*)” olmuştur. Bu sınıflandırma temelinde sendika ile dayanışma içinde hareket eden diğer örgütün ve/veya örgütlerin ikinci konumda olmayı kabul etmesi esas alınmıştır. Bu doğrultuda sendikanın hedeflerine ulaşabilmesi için diğer kurum veya örgütler tarafından ilgili sendikaya dayanışma ve destek sunulmaktadır. Böylece sendika gerçekleştirilen işbirliği içinde öncü konumda bulunmaktadır. Sendika tarafından gerçekleştirilen faaliyetlerin genel olarak sınıf çıkarlarını temsil ediyor olması nedeniyle diğer örgütlerin bu faaliyetlere destek vermesi esas alınmaktadır. Bu tarz işbirlikleri genellikle uzun ve çetin sektörel uyuşmazlıklarda farklı grupların grevcilere destek vermesi şeklinde ortaya çıkabilmektedir. İkinci bir sınıflandırma da “ortak hedefe dayalı ittifaklar (*common-cause coalitions*)” anlayışıdır. Bu anlayış birbiriyle ilişkili çıkarlar doğrultusunda dayanışma içinde mücadele edilmesini esas almaktadır. Böylece oluşturulan bir ittifak içinde sendikalar kendilerine özgü çıkarları müdafaa ederken, ittifak içinde oldukları sendika



dışı yapılar da aynı çıkar doğrultusunda mücadele vermektedir. Bu mücadele sürecinde ortak eylem için bir temel oluşturulmaktadır. Kısacası ortak hedefe dayalı ittifaklarla, bir sorunun birbiriyle ilişkili farklı etkilerinin ortak muhataplar aracılığıyla bertaraf edilmesi amaçlanmaktadır. Örneğin genç işsizliğinin önlenmesi için sendikalar kendi temsil alanlarında bulunan işçilerin haklarının savunulması noktasında konuya yaklaşırlarken, sendikalarla bu doğrultuda işbirliği içinde hareket edecek olan bir gençlik örgütü de gençlerin toplumsal anlamda karşı karşıya kaldıkları yapısal bir sorunla mücadele amacı güdebilmektedir. Sendikalar ve kadın örgütleri arasında geliştirilecek benzer bir ittifak da bu zeminde kurulacak işbirliğine örnek oluşturabilmektedir. Üçüncü olarak “bütünlleştirici ittifaklar (*integrative coalitions*)” ise sendikaların işbirliği içinde hareket ettiği sendika dışı örgütlere koşulsuz destek sunmasına dayanmaktadır. Bütünlleştirici ittifak modelinde sendikalar işbirliği içinde olduğu sendika dışı örgütün amaçlarını en az kendi amacı kadar önemsemektedir. Bu ittifak türü toplumsal muhalefetten aktivistlerin sendikalar içinde etkin roller üstlendiği durumlarda yaygın bir şekilde görülebilmektedir. Sendikalar içinde kurulan kadın komisyonları, LGBTİ (*Lezbiyen, Gey, Birseksüel, Transeksüel, İnterseksüel*) komisyonları bu doğrultuda oluşturulan ittifaklara örnek olarak gösterilebilmektedir (Frege vd., 2004: 141-144). Kısaca değerlendirmek gerekirse, sendikalar ile diğer örgütler arasında kurulacak olan ittifaklar; sendikal hareketin mücadele alanının genişlemesi, güçlü bir dayanışma kültürünün kurulması, farklılıkların sınıf çatısında birleştirilerek daha bütüncül mücadele zemininin oluşturulmasına öncülük etmektedir. Kapitalist sistemin işçi sınıfının bölünmüş bir yapıya dönüşmesine neden olan ayrıştırmalarını, sorunların ve çözümlerinin ortaklaştırılması yoluyla ortadan kaldırma amacı taşımaktadır. Dolayısıyla sendikal canlanma tartışmalarında sendikaların diğer toplumsal hareketlerle kuracağı ittifaklar son derece hayati bir rol üstlenmektedir.

## Uluslararası Dayanışma

Özellikle 1980 sonrası dönemde uluslararası sermayenin hareketliliği artmış, mal ve hizmetlerin sınır ötesi dolaşımı kolaylaşmıştır. Bu dönemde bilgi teknolojisinde yaşanan gelişmeler de hızlanmış, iletişim taşımacılık ve ulaşım gibi alanlarda ilerleme kaydedilmiştir. Refah devletlerinin önemi yavaş yavaş azalırken, neoliberal politikalar benimsenmeye başlanmış, çok uluslu şirketler küresel ekonomide söz sahibi hale gelmişlerdir. Bütün bu gelişmeler doğrultusunda işgücünde yapısal değişimler yaşanmıştır. Kitlesel işsizlikler ve esnekleşme dönemin önemli olguları haline gelmiştir. Sosyal hak ihlalleri, gelir dağılımında adaletsizlik, eşitsizlik, iş gücünün mobilizasyonu, etnik ve cinsel ayrımcılık, çevre sorunları yaşanan gelişmelerle birlikte ortaya çıkan diğer önemli konu başlıkları halini almıştır. Küresel anlamda yaşanan bu sorunlara uluslararası bir emek mücadelesiyle karşı koymak gerektiği önemli tartışma konuları arasında yer bulmuştur



(Phelan, 2007: 29- 31; Koray, 2013: 56; Şensever, 2003:190-191). Kısacası neoliberal politikalar nedeniyle ortaya çıkan çok boyutlu sorunlara karşı, uluslararası bir emek standardının sağlanması öncelik ve önem verilen konular arasındadır. Uluslararası emek örgütleri küresel kapitalist sisteme karşı tek taraflı bir mücadele anlayışını benimsemekten ziyade küreselleşme sürecinde ortaya çıkan birçok örgütle de iletişim halinde olarak bu örgütlerin politikalarını emekten yana düzenlemeleri konusunda baskı oluşturmaya çalışmaktadır. Bu dönemde ITUC, Küresel Sendika Federasyonları (*Global Union Federations- GUF*) ve Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (*European Trade Union Confederation- ETUC*) gibi örgütler bu ilişkilerin yürütülmesinde önemli roller üstlenmektedir (Phelan, 2007: 29- 31; Uçkan, 2014: 115- 125). Ayrıca uluslararası emek mücadelesinde, küresel kapitalizmin ortaya çıkardığı Dünya Bankası, Dünya Ticaret Örgütü, Uluslararası Para Fonu ve Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü gibi örgütlerle kurulan ilişkiler doğrultusunda bu örgütlerin politikalarında emeğin lehine düzenlemelerin yer alması için baskı oluşturulması anlayışı yanında, aşağıdan küreselleşme anlayışıyla küresel kapitalist sistemin oluşturduğu bu örgütlerle mücadele de önem kazanmaktadır. Bu doğrultuda uluslararası emek mücadelesi çok daha geniş bir alana yayılmaktadır (Gumbrell ve McCormick, 2000: 37; Munck, 2003: 181; Güler, 2016: 90-94). Küreselleşmenin, tüm işçilerin, işsizlerin ve yoksulların sorunlarını çözebilecek şekilde yapılandırılması, gelirin yeniden bölüşümünde adalet sağlanması, sendikal hak ve özgürlüklerin evrensel düzeyde kabul edilmesi, ayrımcılık ve her türlü eşitsizlikle mücadele uluslararası sendikal örgütler tarafından önem verilen konular arasında yer almaktadır (Uçkan, 2014: 115- 125; Güler, 2016: 129-136). Bu hedeflere ulaşılabilmesi için uluslararası emek örgütlerinin kendi aralarında geliştirecekleri işbirliği, oluşturacakları platformlar çok daha bütünlüklü bir mücadelenin mümkün olmasını sağlamaktadır. Uluslararası emek örgütleri bu doğrultuda oluşturulan ağlar aracılığıyla ortak projeler geliştirmekte, ortak deklarasyonlar yayınlamaktadırlar. Uluslararası Çalışma Örgütü (*International Labour Organization- ILO*) tarafından yayınlanan sözleşmeler, uyum sağlanmayan noktalarda işletilen şikayet mekanizmaları, Avrupa Birliği tarafından oluşturulan yönergeler, GUF'lar tarafından çok uluslu şirketlerle imzalanan çerçeve sözleşmeler uluslararası emek standardının gerçekleştirilebilmesi için ortaya konulan politikalarından sadece bazılarıdır (Kaya, 2014: 52; Çelik, 2014: 204- 206; Koçak, 2014: 155-157). Ayrıca uluslararası emek örgütleri arasında yaşanan birleşmeler kitlesel bir uluslararası mücadelenin daha çoğulcu bir zeminde ortaya konulmasını amaçlamaktadır. Dolayısıyla bütün araçları ve stratejileriyle başarılı bir uluslararası sendikal hareketin oluşturulabilmesi, işçi sınıfının enternasyonal bir dayanışma kültürünü canlandırması açısından son derece anlamlıdır.



## Örgütlenme Modeli

Bu çalışmada özellikle ITUC Küresel Örgütlenme Akademisi üzerinde durulması ve Akademî'nin örgütlenme modeli bağlamında şekillendirilmiş bir proje olması nedeniyle, örgütlenme modeli stratejisi diğer stratejilere oranla biraz daha detaylı incelenmeye çalışılmıştır. Bu başlık altında elde edilecek bilgilerin, ITUC Küresel Örgütlenme Akademisi'ne ilişkin tartışmaların daha anlamlı hale gelmesinde belirleyici olacağı düşünülmektedir. Ayrıca örgütlenme modelinin belirli ülkelerdeki uygulamaları incelenerek Küresel Örgütlenme Akademisiyle benzerlik ve farklılıkları da görünür kılınmaya çalışılacaktır.

Aslına bakılırsa örgütlenme modeli üzerine yapılan tartışmalar 1990'lı yılların sonu ve 2000'li yılların başı itibarıyla gündeme gelmeye başlamış, konuyla ilgili örnek uygulamalar ilk olarak bu dönemlerde ortaya çıkmıştır. Örgütlenme modeli fikri ve bu modele yönelik ilk uygulamalar ABD'de gerçekleştirilmiştir. 1980'li yılların sonunda Amerikan Emek Federasyonu ve Endüstriyel Örgütler Kongresi (*The American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations- AFL-CIO*) tarafından hizmet modeli ve örgütlenme modeli arasındaki ayrım ortaya konulmuştur. Bu ayrım beraberinde hizmet modeli, işçilerin sorunlarının onlar adına çözülmesi şeklinde tanımlanırken, örgütlenme modeli sorunların çözümü aşamasında çözüm sürecine işçilerin de dahil edilmesi şeklinde ifade edilmiştir. Ancak sonrasında model, farklı ülkelerde de kabul görmüş ve uygulama şansı bulmuştur. Kısacası Erik Forman'ın değerlendirmesiyle ABD sadece toplumsal anlamda popüler kültürü ihraç etmekle yetinmemiş, farklı ülkelerden birçok işçi sınıfı örgütü, sendikal harekete yönelik hayati sendikal stratejileri de ABD'den ithal etmişlerdir. Örgütlenme modeli de benzer bir şekilde yayılma göstermiştir (Forman, 2013).

Örgütlenme modeli tartışmalarında kolektif faaliyetler aracılığıyla sendikal harekette eylemsellik ve katılımcılığın başarılması amaçlanmaktadır. İşçilerin sendikal hareket içinde sendikal faaliyetlerin (dahili) bir parçası olarak konumlanması modelin önem verdiği konular arasındadır. Sendikal hareketin kitleselleştirilmesi, sendika üye sayılarının ve sendikalaşma oranının artırılması, aynı zamanda mevcut üye tabanının korunması örgütlenme modelinin temel hedefleri arasında yer almaktadır. Kısacası örgütlenme modeli ile eylemsellik, örgütlenme ve liderlik kavramlarının ön plana çıktığı görülmektedir. Ayrıca bu model beraberinde eğitim, iletişim ve katılım yoluyla sendikal hareketin temsil alanının genişletilmesi, yeni işçi gruplarının örgütlenmesi ve bu anlamda farklı politikaların üretilmesi önerilmektedir (Bernaciak vd, 2014: 17; Selamoğlu, 2003: 74; Balasubramanian ve Sarkar, 2015: 25). Bu felsefe doğrultusunda ise örgütlenme modelinin tanımlanmasında "örgütsüzlerin örgütlenmesi" sloganının önem kazandığı dikkat çekmektedir (Selamoğlu, 2003: 75). Sendikal yapıların mevcut ve potansiyel üyeler için çekici kılınması, işverenlerin sendikasızlaştırma çabalarına karşı işçilerin hedeflerinin iyi analiz edilebilmesi, işçilerin sorunlarının kolektif



bir dayanışma kültürüyle çözülmeye çalışılması, örgütlenme modeli içinde gündeme getirilen diğer önemli konular arasındadır (Bernaciak vd., 2014: 17; Phelan, 2007: 24-27). Ayrıca örgütlenme modelinin birçok ülkede kabul gören sadece bir dizi teknik meselelerden ibaret olmadığına da dikkat çekilmiştir. Örgütlenme sorununa eğilimin aynı zamanda sendikal hareketin hedef ve amaçlarının yeniden düşünülmesi, sendikal temsilin ve sendika içi demokratikleşme sürecinin yeniden inşası açısından da son derece önemli olduğu vurgulanmıştır (Bernaciak vd., 2014: 82).

Strateji içinde gündeme getirilen tüm bu önemli hedeflere karşın, örgütlenme modelinin bütüncül bir anlayışla hayata geçiril(e)memesi sendikal hareket açısından farklı sorunların ortaya çıkma ihtimalini de akıllara getirmektedir. Özellikle modelin salt bir şekilde örgütlenmesi hedeflenen işçilere yönelmesi, sendikalaşma oranlarında sağlanacak oransal artışların önemli başarı kriterleri içinde sayılması, ayakları yere basan bir sendikal dönüşüm çabası dikkate alınmadan uygulanırsa, kitleselleşme hedeflerinin yığılaşma eğilimi gösterme riski de ortaya çıkabilmektedir. Dolayısıyla sendikalaşma oranlarında ortaya çıkan oransal düşüşlerin, işçi sınıfına sayı gözüyle bakan bir anlayışla değil, sendikal hareketin bütünsel olarak yeniden yapılanmasıyla örgütlü mücadeleyi işçi sınıfı gözünde ihtiyaç/gereklilik haline getirecek bir felsefeyle aşılması gerekmektedir. Bu doğrultuda örgütlenme modeli de sendikal canlanma tartışmaları içinde benzeri bir kaygıyla değerlendirilmeli ve uygulama alanı bulmalıdır.

### **Amerika Birleşik Devletleri'nde Örgütlenme Modeli**

Örgütlenme modelinin ilk olarak ABD'de AFL-CIO ve bağlı sendikalar öncülüğünde geliştirildiğini belirtmek mümkündür. Modelin ABD'de hayata geçirilmesi anlamında iki önemli birimden söz etmek yerinde olacaktır. Bu birimler "örgütlenme enstitüsü" ve "işçi konseyleri"dir. Enstitünün görevi genç ve kadınların yoğun olduğu sektörlerde örgütlenme uzmanlarının yetiştirilmesi olmuştur. Örgütlenme enstitüsü örgütlenme liderlerinin yetiştirilmesi ve sendikalarda işe yerleştirilmesi anlamında sistematik bir süreç geliştirmiştir. Bu süreç içinde potansiyel örgütlenme liderleri yerel sendikalarda, üniversitelerde ve çeşitli örgütlerde tespit edilerek örgütlenme enstitüsüne başvurmak için yönlendirilmişlerdir. Başvuruları kabul edilen adaylar örgütlenme modelleriyle ilgili üç günlük eğitime dâhil edilmişlerdir. Sonrasında geniş çaplı örgütlenme kampanyalarında üç hafta boyunca stajyer olarak görevlendirilmişlerdir. Başarı gösteren adaylar altı ile on iki hafta arasında sendikalar tarafından finanse edilen eğitimlere katılmışlardır. Aldıkları eğitimler sonrasında AFL-CIO'ya bağlı sendikalarda istihdam edilen bu kişilere örgütlenme kampanyalarında önemli görevler verilmiştir (Hurd, 2004: 9- 12; Selamoğlu, 2003: 80).

1995 yılında AFL-CIO'nun yönetimine Hizmet İşçileri Uluslararası Sendikası (*Service Employees International Union- SEIU*)'dan John Sweeney'in gelmesiyle



birlikte Konfederasyon daha saldırgan bir duruş sergilemeye başlamıştır. Özellikle bu dönemde örgütlenme AFL-CIO'nun önemli hedeflerinin başında gelmiştir. “Yeni Ses (New Voice)” sloganıyla hareket eden Sweeney, sendikaların karşılaştığı en önemli sorunu örgütlenme olarak tanımlamıştır. Bu doğrultuda dört temel görev belirlemiştir. Örgütlenme doğrultusunda çok daha geniş bir Amerika emek hareketinin inşası, çalışanların ailelerine yönelik düzenlemelerin yapılmasını sağlamak, değişen küresel ekonomide işçilere yeni bir ses sağlamak ve toplum içerisinde işçilere yeni bir ses sağlamak bu görevler arasında yer almıştır. Bu dönemde örgütlenme adına da temel amaçlar belirlenmiştir. Örgütlenmeye daha çok kaynak ayrılması, sendikalarda güçlü bir örgütlenme departmanı oluşturulması, örgütlenmeye ilişkin stratejik bir plan geliştirilmesi ve uygulanması, üyelerin örgütlenmeye odaklandırılması bu amaçları oluşturmuştur. Ayrıca AFL-CIO'nun 1997 yılında başlattığı bir kampanya ile işçi konseylerinin canlandırılması hedeflenmiştir. Aktifleştirilmeye çalışılan işçi konseyleri aracılığıyla kadın, genç ve farklı etnik kökenden işçilerin örgütlenmesine yönelik faaliyetlerin hızlandırılması amaçlanmıştır (Hurd, 2004: 9- 12). Amerikan sendikaları, örgütlenme modelinin etkin bir şekilde sendikal canlanmayı sağlaması adına çeşitli faaliyetler gerçekleştirmişlerdir. Eğitim programları oluşturulması, örgütlenme departmanlarının yeniden yapılandırılması, yeni örgütlenme liderleri yetiştirilmesi, örgütlenme kampanyalarına yeni aktivistlerin dâhil edilmesi bu faaliyetlerden bazılarıdır. Belirtilen girişimler örgütlenme modelini Amerikan emek hareketinin merkezine yerleştirmiştir. Bu doğrultuda sendikaların örgütlenme faaliyetlerine aktardıkları finansal kaynaklar artmış, sendika çalışanları örgütlenme faaliyetleri doğrultusunda yeniden düzenlenmiştir. Amerikan sendikal hareketinde örgütlenme modeline yönelik bu dönüşüm sadece Konfederasyon düzeyinde gerçekleşmemiş, bağlı sendikalar da benzer dönüşümleri yaşamıştır. Böylece örgütsüzlerin örgütlenmesi merkezi bir görev haline gelmiş, sendikal kaynakların önemli bir bölümü örgütlenme faaliyetlerine aktarılmıştır (Heery ve Adler, 2004: 48-49).

### **Avustralya'da Örgütlenme Modeli**

Örgütlenme modeline ilişkin ABD dışındaki ilk uygulamalar Avustralya'da başlamıştır. Hızlı üye kayıpları ve sendikalaşma oranlarındaki düşüş beraberinde Avustralya Sendikalar Konfederasyonu (*Australian Council of Trade Unions- ACTU*), AFL-CIO'nun Örgütlenme Enstitüsü'nden esinlenerek 1994 yılında “işyerlerinin örgütlenmesi (organising works)” isimli bir yapılanma hayata geçirmiştir. Bu yapılanma beraberinde Avustralya'da yüzlerce örgütlenme uzmanı yetiştirilmiştir. Düzenlenen örgütlenme kampanyalarıyla birlikte binlerce yeni üye kazanılmıştır (Forman, 2013). ACTU örgütlenme merkezi dâhilinde hala devam eden program, katılımcılara örgütlenmenin temel bileşenleriyle ilgili uygulamalı eğitimler vermektedir. Eğitimler aracılığıyla katılımcılara örgütlenmeye ilişkin



geleneksel uygulamalar tanıtılırken, yenilikçi ve modern örgütlenme yöntemleri de eğitim programında yer almaktadır. Gerçekleştirilen eğitimler sonunda; bir örgütlenme planı geliştirilmesi ve uygulanması, işçilerle kurulan ilişkilerin güçlendirilmesi, sendikal ilke, değer ve politikaların geliştirilmesi, tüm işçiler için fırsat eşitliği ve adil muamelenin teşvik edilmesi, toplu pazarlık süreçlerine katılım ve müzakerelerin gerçekleştirilmesi, sendika üyelerine tavsiyelerde bulunma gibi özelliklerin kazandırılması hedeflenmektedir. Program dört yıldan daha az deneyim sahibi örgütlenme uzmanları için hazırlanmıştır. Katılımcıların programa girebilmeleri için bir sendikada örgütlenme uzmanı olarak çalışıyor olması şartı getirilmiştir. Program, ACTU Örgütlenme Merkezi tarafından yürütülen 14 ay boyunca süren 10 kursu içermektedir. Katılımcılara bir sendikada örgütlenme uzmanı olarak etkin bir şekilde çalışabilmek için gerekli bilgi, beceri ve strateji rehberler aracılığıyla kazandırılmaktadır. Program süresince katılımcılara örgütlenmeye yoğunlaşabilecekleri bir ortam sağlanmaktadır (ACTU, 2016a). ACTU Örgütlenme Merkezi tarafından gerçekleştirilen eğitimler ve kurslar sadece İşyerlerinin Örgütlenmesi Programıyla sınırlı değildir. Deneyimli örgütlenme uzmanlarının bilgi ve tecrübelerini geliştirebilmeleri için “Örgütlenme Sanatı” ve “Sendika Liderleri Geliştirme” Programı da bulunmaktadır. Bunlar haricinde Örgütlenme Merkezi tarafından birçok farklı eğitim programı seçeneği sunulmuştur (ACTU, 2016b).

### **İngiltere’de Örgütlenme Modeli Deneyimi**

İngiliz İşçi Sendikaları Kongresi (*Trade Union Congress- TUC*) tarafından oluşturulan “TUC Örgütlenme Akademisi”, örgütlenme modelinin uygulamaya dönüşmesi aşamasındaki önemli örneklerden birini oluşturmaktadır. TUC’un “Ulusal Sendika Merkezi”ni kurmasının ardından 1997 yılında TUC Örgütlenme Akademisini teklif etmesi ve 1998 yılında akademinin kuruluşunu gerçekleştirmesi bu anlamda önemli bir gelişmedir. TUC tarafından oluşturulan bu Akademi aracılığıyla, genç örgütlenme liderlerinin yetiştirilmesi ve İngiltere’de ortaya çıkan örgütlenme sorunlarına çözüm üretilmesi amaçlanmıştır (Yorgun, 2014: 37). Asıl olarak ABD ve Avustralya’da uygulanan örgütlenme modeline yönelik faaliyetlerden esinlenilerek kurulan TUC Örgütlenme Akademisi, sendikal hareketin İngiltere’de yeniden canlandırılmasını hedeflemiştir. Bu Akademi doğrultusunda sendikal örgütlenmenin teşvik edilmesi, yeni ve dinamik örgütlenme liderlerinin yetiştirilmesi, sendikal örgütlenmenin olmadığı veya az olduğu alanlara ulaşılması, yeni örgütlenme kampanyalarının ortaya çıkarılması amaçlanmıştır (Forman, 2013; Yorgun, 2014: 37-40). TUC Örgütlenme Akademisi ile birlikte sendikal hareket içindeki örgütlenme kadrolarının güçlendirilmesi, özellikle güvencesiz şekilde çalışan kadın ve gençlerin örgütlenmesine önem verilmesi, örgütlenme faaliyetlerine daha çok kaynak ayrılması ve kitlelilik dikkat çekilen konular olmuştur. Bu amaçların gerçekleştirilmesinde kilit rol oynayacak örgütlen-



me liderlerinin Örgütlenme Akademisi aracılığıyla yetiştirilmesi planlanmıştır. Eğitimleri tamamlanan bu örgütlenme liderleri sendikalarda istihdam edilmiş, örgütlenme faaliyetlerinde aktif görevler üstlenmiştir (Selamoğlu, 2003: 82). İngiltere’de yapılan örgütlenme faaliyetlerinde birebir ilişki geliştirme yönteminin, ev ziyaretlerinin, telefon görüşmesi yönteminin, medya ve iletişim kanallarının aktif bir şekilde kullanıldığı görülmüştür (Selamoğlu, 2003: 83-85). İngiltere’de TUC Örgütlenme Akademisi faaliyetleri kapsamında ortaya konulan çalışmalar sonucunda ilk on yılda 270 yeni örgütlenme uzmanı yetiştirilmiş, gerçekleştirilen örgütlenme faaliyetleri ve kampanyaları sayesinde ise 150 bin kişinin üzerinde yeni üye sendikalı yapılmıştır. Ancak bu model sıradan üyelerin eğitilmesi ve dışarıdan insanların örgütlenmesini göz ardı ettiği, sendikal hareket kültüründeki dönüşümü çok da ön plana çıkartmadığı gerekçesiyle bazı kesimler tarafından eleştirilmiştir. Bu eleştirilerin de etkisiyle 2009 yılında bu sefer işyeri sendika temsilcilerinin ve sıradan üyelerin eğitimi ve örgütlenmesine önem verilmesi doğrultusunda “Aktivist Akademisi” TUC tarafından kurulmuştur. Ancak yine de örgütlenme modeli, üye sayısında bir atışa neden olduğu kabul edilmekle birlikte sosyal hareket üzerinde bıraktığı etki anlamında sorgulanmıştır. Güçler dengesinin işçi sınıfı lehine değiştirilmesi anlamında etkinliği eleştirilmiştir (Forman,2013).

## **İşçilerin Gücünün Yeniden İnşası: ITUC Küresel Örgütlenme Akademisi**

ITUC’nin 2014 yılında Berlin’de gerçekleştirilen üçüncü Kongresi’nin önemli gündem başlıklarından birini “işçilerin gücünün yeniden inşası” ve “sendikal büyüme” tartışmaları oluşturmuştur. Bu tartışmalar kapsamında işçi sınıfının ve sendikal hareketin genel görünümüne ilişkin bir çerçeve ortaya koyulmuştur. Bu çerçeve içerisinde barış, demokrasi, sosyal haklar, insan onur ve haysiyetine yakışır işler, asgari ücret, sosyal adalet ve iklim değişiklikleri gibi kimi kavramlar ön plana çıkarılmıştır. ITUC’nin 2006 yılında gerçekleştirilen Vienna Kongresi’nin yeni bir enternasyonalizmin inşası anlamında önemi, 2010 yılında gerçekleştirilen Vancouver Kongresi’nde güçlü bir küresel sendikal hareket için gerekli yol haritasının belirlendiği, ITUC’nin özellikle 2010’dan sonra gerçekleştirdiği faaliyetler ve bu faaliyetlerin işçi sınıfının ortak sesinin yeniden inşa edilmesi amacıyla ortaya konulduğu Kongre kapsamında vurgulanan konular olmuştur. Bu doğrultuda küresel emek hareketinden yayınlara yer veren ITUC yayın organı Equal Times’in kuruluşu (2012), Küresel Örgütlenme Akademisinin faaliyete geçirilmesi (2012), Dijital Aktivite Merkezlerinin oluşturulması (2012), Örgütlenme Fonuna kaynak aktarımında bulunulması (2013) ve bütün gelişmelerin Konfederasyon web sayfası aracılığıyla güncel bir şekilde paylaşılması önemli gelişmeler olarak gösterilmiştir (ITUC, 2014a: 1- 11). ITUC Kongresi’nde öne çıkan başlıklar değerlendirildiği zaman görülmektedir ki ITUC’nin 2018 yılına kadar eylem planı, işçilerin gücünün yeniden inşası, sendikal büyüme ve örgütlenme temaları üzerinde şekillenmiştir. Bu doğrultuda ITUC Küresel Örgütlenme Akade-





misine de mevcut plan içinde önemli bir rol atfedilmiştir. Dolayısıyla ITUC Küresel Örgütlenme Akademisi hakkında genel bir fikir edinilebilmesi için Konfederasyon'un konuyla ilişkili işçilerin gücünün yeniden inşası ve sendikal büyüme gündem maddelerini de detaylandırmak yerinde olacaktır.

## **İşçilerin Gücünün Yeniden İnşası**

ITUC, 2014 yılında gerçekleştirilen Berlin Kongresi Kararlarında işçi sınıfının içinde bulunduğu olumsuz durumu bazı verilerle ortaya koymaya çalışmıştır. Kongre kararlarında, uygulanan küresel ekonomik politikaların hem gelişmiş ülkelerde hem de gelişmekte olan ülkelerde tahribatlara yol açtığı, bu durumun ise eşitsizlik ve işsizliğin büyümesine neden olduğu önemle vurgulanan konular arasında yer almıştır. Belirtilen mevcut durumun ise emeğin örgütlü mücadelesinde tarihsel süreçte bedeller ödenerek gerçekleştirilen bir çok başarıya zarar verdiği belirtilmiştir. Bu durum ITUC 2013 Küresel Anketi verileriyle desteklenerek, dünya nüfusunun yarıdan fazlasının gelirlerinin son iki yıl içinde geçim maliyetlerinin altına düştüğü, insanların yüzde 59'unun birikim yapamadığı, veri toplanabilen 24 OECD ülkesinden 17'sinde son 30 yıl içinde gelir eşitsizliğinin arttığına dikkat çekilmiştir (ITUC, 2014b: 4). Ortaya konulan tablodan da hareketle, sürdürülebilir yeni işlerin oluşturulması, cinsiyet eşitliğinin önemsenmesi, kadına yönelik ayrımcılığın önlenmesi, bakım hizmeti ekonomisine yatırım yapılması, düşük maliyetli eğitim ve sağlık hizmetlerine herkesin erişiminin sağlanması, gençler için istihdam stratejileri geliştirilmesi, insan onuruna yakışır bir yaşam için gerekli asgari ücretin sağlanması ve adaletli bir sosyal koruma zeminini için gerekli mücadelenin verilmesi gereği üzerinde durulmuştur (ITUC, 2014a, 1-10; ITUC, 2014b: 6-7).

İklim değişiklikleri de Kongre Kararları içinde dikkat çeken önemli gündem maddelerinden bir diğeri olmuştur. İklim değişikliklerine yönelik acil önlemler alınmazsa küresel sıcaklık artışlarının yüzyılın sonunda yüzde 4'e çıkacağı ve bu durumun kitlesel insan ölümlerine yol açacağı vurgulanmıştır. Bu doğrultuda doğaya saygılı ve insan onur ve haysiyetine yakışır iş olgusunun sendikalar tarafından merkeze alınması gerektiği belirtilmiştir. Su, besin güvenliği ve enerji güvenliğinin, teminat altına alınması gereken önemli konular olduğuna dikkat çekilmiştir. Bu doğrultuda harekete geçilmesi, ITUC gündemleri arasında sayılmıştır (ITUC, 2015: 2; ITUC, 2014b: 9). İç çatışmaların ve ülkeler arasındaki çatışmaların önüne geçilmesi, kitlesel imha silahlarından arındırılmış bir dünya hedefi altı çizilen diğer bir konu olmuştur. Bu doğrultuda dünyada verilen özgürlük mücadelelerinin yanında olunacağı, Bahreyn, Mısır, Libya, Filistin, Suriye, Tunus gibi ülkelerde demokrasinin inşa edilmesi adına mücadele edileceği belirtilmiştir (ITUC, 2014b: 10-11).

Günümüzde toplumların ve işçi sınıfının karşı karşıya kaldığı sorunların bir kısmı yukarıdaki şekilde sıralanmış, bu sorunların çözümü için en önemli ara-



cın birliktelik ve dayanışma olduğu vurgulanmıştır. Bu doğrultuda sosyal ve ekonomik bakımdan adil toplumların inşa edilebilmesi için işçilerin gücünün de yeniden inşa edilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Yukarıda belirtilen sorunların çözümüne yönelik hedeflerin gerçekleştirilmesi adına sendikal büyüme, sürdürülebilir işler, gelir güvencesi ve sosyal koruma, temel hakların geliştirilmesi ITUC eylem planları içinde sayılmıştır (ITUC, 2015: 2; ITUC, 2014b: 12). Böylece geniş kapsamlı ve birçok küresel sorun ve bu sorunların mağdurlarını içine alan enternasyonal bir emek mücadelesinin, işçi sınıfı tarafından oluşturulacak güçlü bir duruşla aşılabileceğine dikkat çekilmiştir. Bu amacın ise uluslararası emek mücadelesinin öncülüğünde ortaya konulacak bir sendikal büyüme ile mümkün olduğu vurgulanmıştır.

### Sendikal Büyüme

ITUC 2014 yılında gerçekleştirilen Berlin Kongresi'nde sendikal büyümeyle ilişkin eylem planında, kolektif bir şekilde hareket edilmesi halinde önemli değişikliklerin gerçekleştirilebileceği üzerinde durulmuştur. Sendikal temsilin güçlendirilmesi, güçlü toplu sözleşmeler ortaya konulması, üretilen katma değerden işçilerin adil bir pay alabilmesi, yeterli ölçüde işçi sağlığı ve güvenliği uygulamaları ve sosyal adalet için örgütlenmenin ve dayanışmanın önemine dikkat çekilmiştir (ITUC, 2014c: 2; ITUC, 2015: 2). Ancak henüz istenilen düzeyde bir örgütlülüğün sağlanamadığı belirli verilerle ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu doğrultuda küresel işgücünün 2.9 milyar kişi olduğu ve bunların 1.7 milyarının formal şekilde çalıştığı belirtilmiştir. Küresel ekonominin yüzde 40'ının informal olduğuna dikkat çekilmiştir. Bu verilerin aksine sendikal işçi sayısının sadece 200 milyon olduğu ve bu sayının, hükümetler güdümünde bulunan sendikaları da kapsadığı belirtilmiştir. Kısacası dünya genelinde sendikal işçi oranının yaklaşık yüzde 7 civarında olduğu ortaya konulmuştur. Ayrıca dünyada yaklaşık 230 milyon göçmenin iş bulabilmek için evlerini terk ettikleri ancak bu işçilerin sadece yüzde 1'inden azının sendika üyesi olduğu ve bu doğrultuda çok daha fazlasının yapılması gerektiğinin altını çizmiştir (ITUC, 2014c: 2).

ITUC Genel Sekreteri Sharan Burrow Berlin Kongresi'nde gerçekleştirdiği konuşmasında işçilerin gücünün yeniden inşa edilmesi için sendikal büyümenin gerektiğini vurgulamıştır. Bu doğrultuda işçilerin gücünün yeniden inşasının aslen örgütlenmeyi ifade ettiğinin altını çizmiştir (ITUC, 2014a: 10- 11). Kongre sonucunda ortaya konulan eylem planı çerçevesinde, ITUC ve GUF'ların ortak sorumluluk alma konusunda fikir birliğine vardıkları belirtilmiştir. Bu kapsamda sendikal büyüme adına üç önemli boyutun öne çıktığı vurgulanmıştır. Kurumsal örgütlenme, ulusal hedeflerin gerçekleştirilmesi ve sendikal hak ve özgürlükler önündeki engellerin kaldırılması bu üç boyutu oluşturmuştur. GUF, Konfederasyon üyesi örgütler ve diğer paydaşlar arasında kurulacak bir dayanışma kültürüyle örgütlenme kampanyaları düzenlenmesi hedefler arasına alınmıştır. Ger-



çeleştirilecek sistemli çalışmalar, kampanyalar ve ITUC Küresel Örgütlenme Akademisi katkısı aracılığıyla 2018 yılına kadar 20 milyon yeni üye kazanılması hedeflenmiştir (ITUC, 2014a: 10-11; ITUC, 2014c: 3).

Bütün bu söylem ve ortaya konulan hedefler yukarıda detaylandırılmaya çalışılan sendikal canlanma tartışmalarını ve stratejilerini uluslararası sendikal hareketin yakın dönem gündem konusu içine aldığı göstermektedir. Bu doğrultuda verilen mesajlar ve önerilen politikalar özellikle örgütlenme modelinin uluslararası bir işleyişle uygulanmasının planlandığını ve diğer bir sendikal canlanma stratejisi olan uluslararası dayanışmayla, örgütlenme modelinin iç içe bir yapı sergilediğini göstermektedir. Kısacası sendikal büyümenin sağlanması adına gerçekleştirilmesi hedeflenen faaliyet ve politikalar yeni dönemde sendikal canlanma stratejilerinin bileşik bir görünümde uygulanmasıyla başarılmaya çalışılmaktadır.

## ITUC Küresel Örgütlenme Akademisi

İşçilerin güçlerinin yeniden inşa edilmesi ve sendikal büyümenin gerçekleştirilmesi için örgütlenmenin son derece önemli olduğu ITUC tarafından sıklıkla dile getirilmektedir. ITUC Küresel Örgütlenme Akademisi de bu niyet doğrultusunda 2012 yılında kurulmuş, 2014 yılında gerçekleştirilen Berlin Kongresi ardından çok daha aktif bir şekilde işletilmeye çalışılmıştır (ITUC, 2014a: 10). Akademi, sendikal hakların güvence altına alındığı bir ortamda örgütlenmenin sağlanması adına faaliyete geçirilmiştir. Akademi dâhilinde gerçekleştirilen eğitimler aracılığıyla, sendikal stratejik hedeflerin anlaşılması, sendikal yoğunluğun artırılması için pratik örgütlenme becerilerinin kazandırılması, işyerlerinde ve endüstrilerde örgütlü bir güç oluşturulması, sendikal hareketin işçilere tanıtılması, örgütlenme kampanyaları geliştirilmesi ve bütün bu faaliyetlerde aktif rol alabilecek örgütlenme liderlerinin yetiştirilmesi hedeflenmiştir (ITUC, 2015a: 3-4; ITUC, 2015b).

Başarılı örgütlenme faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi için örgütlenme liderleri yetiştirmeyi hedefleyen akademi dâhilinde ortalama 5 günlük periyotlarda kişisel farklılıklar dâhilinde 4-7 gün arası da değişebilecek eğitim programları planlanmıştır. İngilizce, Fransızca, İspanyolca ve Arapça versiyonlarına ulaşmanın mümkün olduğu bu eğitim programları aracılığıyla katılımcıların eğitimler sonunda kendi örgütlenme kampanyalarını tasarlayabilecek düzeye gelmeleri hedeflenmiştir. Bu doğrultuda oluşturulan eğitimlerin, faydalı örnek olayları, çeşitli çalışma dokümanlarını, powerpoint sunumları, videoları ve konularla ilgili internet sayfalarına yönelik linkleri içermesine özen gösterilmiştir (ITUC, 2015a: 2-3; ITUC, 2015b). Ayrıca düzenlenen eğitim kursları tamamen teorik bir zeminde oluşturulmayıp, sınıf ortamında interaktif bir şekilde tartışma grupları aracılığıyla yürütülmeye çalışılmıştır. Bu doğrultuda ekip çalışmasının önemi vurgulanmak istenmiştir (ITUC, 2015a: 4). Verilen eğitimin başarılı olabilmesi için



bireysel katılıma dayalı programlarda sınıf kapasitesinin maksimum 25 kişi olması mümkünse 15 kişiyle sınırlandırılması, katılımçılık ve aktif öğrenmenin ön plana çıkarılması önerilmiştir (ITUC, 2015a: 5).

Akademi tarafından verilen eğitimleri içeren kurs programı ve materyali ITUC'nin kendi kurumsal internet sitesi içinde yayınlanmıştır. Konfederasyon'a üye sendikaların, işbirliği içinde olduğu örgütlerin ve ilgili kişi veya grupların bu eğitim programını düzenlenecek kurslar aracılığıyla uygulayabilmeleri için eğitim dokümanları korumalı pdf formatında şifreli şekilde yayınlanmıştır. ITUC Küresel Örgütlenme Akademisi biriminden mail aracılığıyla talep edilmesi halinde belirtilen dokümanlara ait şifre ilgili duyan kişi ve örgütlerle paylaşılmaktadır (ITUC, 2015b). Bu şekilde eğitim programı Konfederasyon birimleri, Konfederasyon'a üye sendikalar ve diğer örgütler bazında katılımçıların fiilen sınıflarda eğitim alması şeklinde gerçekleştirilebileceği gibi, isteyen katılımçının bilgisayar yardımıyla bireysel olarak eğitim programını takip edebilmesi de mümkün kılınmıştır (ITUC, 2015b).

Akademi tarafından paylaşılan eğitim kitabının giriş bölümünde, eğitim süresince hangi materyallerin kullanılacağı ve eğitimin ne şekilde yürütüleceği detaylandırılmıştır. Gerçekleştirilen eğitimler sonucunda, güçlü bir ekip oluşturulması, bir ekibe öncülük etmenin yolları, sendikal harekette ivme sağlanmasına yönelik stratejiler, bir örgütlenme kampanyasının nasıl gerçekleştirileceği, gerçekleştirilen bir kampanya sonrasında oluşan büyümenin nasıl süreklileştirileceği gibi konuların açıklığa kavuşacağı belirtilmiştir. Aşağıdan işleyen bir değişim yapısının oluşturulması, sorumluluk bilincinin geliştirilmesi, işçiler için eğitim ve gelişim fırsatlarının yaratılması, genel beklentilerin nasıl yönetileceği de hedefler arasında sayılmıştır (ITUC, 2015a: 10).

Verilen eğitim süresince kolektivizm ruhunun oluşturulmasına öncelik verilmiştir. Bu nedenle çeşitli konular grup halinde gerçekleştirilecek aktiviteler aracılığıyla pekiştirilmektedir. Bu yöntem aracılığıyla farklılık ve ayrılıkların ortadan kaldırılarak bir bütün halinde hareket edilmesi sağlanmaya çalışılmıştır (ITUC, 2015a:11). Eğitimler sonucunda katılımçıların çeşitli örgütlenme kampanyaları tasarımları ve bu tasarımlarını sunmaları beklenmektedir. Bu aşama ise eğitimin pratiğe yönelik bir adımı olarak kurgulanmıştır (ITUC, 2015a: 12). Kurs süresince verilen eğitimin başarıya ulaşabilmesi için eğitim süreci dört ayrı bölümden oluşturulmuştur. Bu bölümler program sonunda etkin bir örgütlenme kampanyasının tasarlanabilmesine yönelik bilgilerin düzenli bir yöntemle aktarılmasını amaçlamıştır. Ayrıca eğitim faaliyetleri sırasında örnek senaryoların gerçekleştirilmesi ve canlandırılması, çalışma gruplarının oluşturulması, interaktif katılımın sağlanması, gerekli analiz ve belgelerin eğitim sürecinde gruplar halinde düzenlenmesi yöntemiyle etkin örgütlenme liderlerinin oluşturulmasını da hedeflemiştir. Akademi içindeki bu eğitim sürecinin daha net anlaşılabilmesi için eğitim programında yer alan bölümler de kısaca değinmek yerinde olacaktır.



## Örgütlenme Kampanyasının Çerçevesi

Bu bölüm kapsamında sendikalara neden ihtiyaç duyulduğu konusunda gerekçeler detaylandırılmaya çalışılmıştır. İşyerlerinde adaletin sağlanması anlamında sendikaların önemli görevler üstlendiğinin altı çizilmiştir. İşyerinde sendikaların karşılaştığı temel sorunlar, bu sorunlara yönelik alternatif çözüm yolları, örgütlü işyerlerinin sorunların çözümündeki etkinliği tartışma başlıkları arasında yer almıştır. Ayrıca sendikaların işyeri yönetimleriyle istişari bir zemin oluşturmalarının önemi de üzerinde durulan konular arasındadır. Bütün bunlarla birlikte örgütlenme aşamasında karşılaşılabilecek engeller üzerinde de durulmuştur. Örgütlenme sürecinin işverenler tarafından engellenmeye çalışılabileceği, sendikal hareket hakkında bilgi eksikliği, mevcut koşulların kötü yönde değişmesi endişesiyle duyulan umutsuzluk hissi, işçilerin izole edilmişlikleri nedeniyle ortak çıkarlarının farkında olmamaları karşılaşılabilecek engeller arasında sayılmıştır (ITUC, 2015a: 24-25). Ayrıca sendikaların güç kaybetmesi nedeniyle yaşanan dezavantaj, örgütlü işçilerin azınlıkta kalması, küresel çalışma koşullarında yaşanan olumsuzlukların neden ve sonuçlarıyla anlaşılması hedeflenmiştir (ITUC, 2015a: 26). Yine bu bölüm içinde son 30-40 yıl içinde işçi profilinde yaşanan değişim, örgütlenme faaliyeti yapılması hedeflenen işkolu veya endüstrideki çalışma koşullarında yaşanan değişim, işverenlerin işçilerden beklentilerinde yaşanan değişim oluşturulan gruplar aracılığıyla tartışmaya açılmıştır. Bu tartışma sürecine işverenlerin sendikalara karşı tepkilerinde yaşanan değişim, işgücü yoğunluğu ve sendikal yoğunluk arasındaki ilişki, uluslararası sermayenin büyümesine karşın güvencesizliğin artması ve sendikal hareketin küçülmesi de dâhil edilmiştir. İşçiler, çalışma yaşamı içinde nasıl daha güçlü olunabileceği konusunda sorgulamaya itilmiştir (ITUC, 2015a: 26). Oluşturulan tartışma gruplarının yanında powerpoint sunumlar aracılığıyla küresel emek piyasalarına ve sendikal yoğunluğa ilişkin veriler paylaşılmaya çalışılmıştır (ITUC, 2015a: 27-28). Ayrıca küresel bir mücadele alanının örülmesi gerekliliği de eğitimler sırasında vurgulanmaktadır. Herhangi bir işkolunda veya işyerinde örgütlenme kararı alınırken bunun amacı ve gerekçelerinin belirlenmesi üzerinde durulmuştur. Bu doğrultuda bir örgütlenme kararı alınırken swot analizi yöntemiyle güçlü ve güçsüz yönlerin, fırsat ve tehditlerin belirlenmesi önerilmiştir. Karşılaşılan zorluklarla nasıl mücadele edileceğine dair cevaplar aranması gerektiği vurgulanmıştır. Güçsüz yanların minimizasyonu ve tehditlerle mücadele ön plana çıkarılmıştır. Bu analizlerin oluşturulan gruplar içinde beyin fırtınası yöntemiyle tartışılması ve doğru bir şekilde yönlendirilmesi üzerinde durulmuştur (ITUC, 2015a: 30-33).

Bölüm kapsamında tartışmaya açılan bir diğer başlıkta ise bütün engellere rağmen başarılı bir örgütlenmenin ortaya konulmasının yolları tartışmaya açılmaktadır. Bu doğrultuda işçileri temsil eden ve işçilerin parçası olduklarını anlayacakları planlı bir örgütlenme kampanyasının altı çizilmiştir. Planlanan örgütlenme kampanyasının ciddi bir çaba ve kaynak gerektireceği, sendikaların da



enerji ve finansal kaynaklarını bu doğrultuda aktarmalarının önemli olduğu vurgulanmıştır. Örgütlenme faaliyetlerinin başarıya ulaşabilmesi için işçilerle yüz yüze kurulacak iletişimin önemi vurgulanırken, gerekirse ev ve işyeri ziyaretleriyle bu iletişimin sağlanması önerilmektedir. Ayrıca birebir ilişkilerin başarılı bir örgütlenme faaliyeti için önemli olduğu belirtilirken aynı zamanda harekete geçmenin önemi üzerinde de durulmaktadır. Başarılı bir örgütlenme faaliyeti için işçilerin aktif rol almalarının, görev üstlenmelerinin ve örgütlenme kampanyasını yönlendirmelerinin önemli olduğu katılımcılara iletilmektedir. Bu doğrultuda iyi bir örgütlenme liderinin işçiler için çaba sarf eden biri değil, kolektif üretime önem veren ve yeni liderlerin ortaya çıkmasına öncülük eden bir yapıya sahip olması gerektiğinin altı çizilmektedir (ITUC, 2015a: 34).

Birinci bölüm içinde üzerinde durulan konulardan bir diğeri ise örgütlenme kampanyasının tanımlanması ve stratejik bir örgütlenme kampanyasının inşa edilmesidir. Oluşturulan gruplar aracılığıyla bu başlıkların tartışılması, bu tartışmalar sonucunda her grubun raporlar oluşturması ve oluşturulan bu raporların karşılaştırılması yöntem olarak belirlenmiştir (ITUC, 2015a: 35). Aynı zamanda örgütlenme kampanyalarının yukarıdan aşağıya bir dinamizmle olmaması gerektiği, işçilerle işverenler arasındaki güç dengesinin uygun stratejiler aracılığıyla değiştirilmesi gerektiği farklı yönlendirmelerle ortaya konulmuştur (ITUC, 2015a: 36). Başarılı bir örgütlenme kampanyasının ancak kolektif bir mücadele ve oluşturulacak baskı sonucunda ortaya çıkarılabileceği belirtilmiştir. Bu doğrultuda işverenler ve karar vericilerin kullandıkları karmaşık sistemlerin çözülmesi gerektiği ve ortadaki güç dengesizliklerini giderebilecek yeni yaklaşımların ele alınması gerektiği üzerinde durulmuştur (ITUC, 2015a: 35-46).

### **Dikey Gelişme Sağlayan Faaliyetler**

Bu bölüm içinde eğitime katılan lider adaylarına işverenin sendikal faaliyetleri engellemeye yönelik girişimlerinin nasıl bertaraf edilebileceği noktasında bir algı oluşturulmaya çalışılmaktadır. Bu doğrultuda işverenin sendikasızlaştırma faaliyetlerine yönelik niyetinin iyi analiz edilmesi gerektiği ve bu niyetin uygulamaya geçmesini engellemeye yönelik stratejiler geliştirilmesi sorulan çeşitli sorular aracılığıyla tartışmaya açılmıştır. Ayrıca gerçekleştirilmesi planlanan örgütlenme kampanyası sürecinde kampanyayı düzenleyen sendikanın, örgütlenmenin hedeflendiği işyerine yönelik temel bir araştırma gerçekleştirilmesi gerektiği belirtilmiştir. Bu araştırma kapsamında; işyerinde para akışının ne şekilde sağlandığının, şirket bünyesindeki ilişkilerin ne düzeyde olduğunun, yasal düzenlemelerin ne boyutta olduğunun, işyeri yönetiminin ne tür yeni gelişmeler planladığının ve işyerine yönelik kararları kim(ler)in verdiğinin tespit edilmesi gerektiğinin altı çizilmiştir (ITUC, 2015a: 48).

Ayrıca başarılı bir örgütlenme kampanyasının oluşturulabilmesi için medya imkânlarından faydalanılması, anlamlı bir kampanya mesajı üretilmesi, kampan-



ya faaliyetlerine işçilerin hem güç hem de sayı bazında katılımlarının sağlanması gerektiği eğitim içeriğinde vurgulanmıştır. Bu doğrultuda her başarılı kampanyanın ilk günden itibaren bir iletişim stratejisinin olması gerektiğine dikkat çekilmiştir. Belirtilen strateji dâhilinde örgütlenme kampanyasında kullanılacak olan iletişim kanallarının neler olduğunun tespitine önem verilmektedir. Kampanyanın hedef kitleye ulaştırmaya çalıştığı mesajın belirlenmesi, marka ve logo oluşturulması, medyanın kampanya hedefleri doğrultusunda etkin kullanılması, sms, e-mail ve sosyal medya yoluyla hedef kitleye ulaşılması ve örgütlenme kampanyasının duyurulması, işyeri içi iletişimin sağlanması, el ilanları, afiş ve bildirimler dağıtılması, konuşma notları ve aktivist araçlarının sağlanması iletişim stratejisinin temel başlıkları arasında yer almaktadır. Örgütlenme kampanyasının tanıtımı aşamasında ücretli reklamların da kullanılabileceği ancak bu tür faaliyetlerin her zaman olumlu sonuç vermeyebildiği dile getirilmiştir (ITUC, 2015a: 50). Konuyla ilgili farklı ülkeler ve farklı sendikalar tarafından uygulanan olumlu örnekler yer verilmiştir. Bu olumlu örneklerden de hareketle her bir başlığın önemi üzerine tartışma grupları oluşturulmakta ve katılımcıların konuyu içselleştirmeleri hedeflenmektedir (ITUC, 2015a: 51-55). Bölüm içinde yer verilen ayrı bir başlık altında ise örgütlenme kampanyasının toplum tarafından kabul görmesinin önemi vurgulanmaya çalışılmıştır. Örgütlenme kampanyası beraberinde ortaya çıkan gücün toplumla birleştirilmesi ve etkisinin genişletilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Bu etkinin oluşmasıyla birlikte karar vericilerin de bu süreçten etkileneceği ve kampanyanın tüm taraflarca kabul göreceğine değinilmiştir (ITUC, 2015a: 56). Dolayısıyla kampanyanın toplumsallaşmasının önemi ve kapalı bir kampanyanın başarıya ulaşmasının mümkün olmadığı katılımcılara iletilmektedir.

### **Yatay Gelişme Sağlayan Faaliyetler**

Bu bölüm altında katılımcılara stratejik bir çalışma disiplininin ve veri tabanının oluşturulmasının örgütlenme kampanyasının başarısı anlamında son derece önemli olduğu benimsenilmeye çalışılmaktadır. Bu doğrultuda kampanya çalışmaları kapsamında öncelikle örgütlenmesi planlanan işyerinde çalışan tüm işçilerin listelenmesine önem verilmektedir. Örgütlenmenin insanlarla alakalı olduğu ve insanlara ulaşmanın en iyi yolunun onlarla bire bir iletişim kurmak olduğu mesajı verilmektedir. Dolayısıyla hedef kitleyle iletişim kurulabilmesi için ilk olarak bu kişilerin tespit edilmesi gerektiği dile getirilmiştir. Bu süreçte örgütlenme liderlerinin telefon rehberlerinin taranması, telefon aramaları veya e-mail yoluyla işçilere ulaşmaları da önerilmiştir. Bölüm içinde bu çalışmaların gerçekleştirilmesi adına hazırlanmış bir örnek liste katılımcılara sunulmaktadır. Bu örnek listede işçilerin adı soyadı, çalıştığı departman, çalıştığı alan, hangi mesai diliminde çalıştığı, işçiyle ilgili detaylı açıklama gibi bilgilere yer verilmektedir (ITUC, 2015: 62-64). Çıkarılan bu listeleri takiben işçilerle bire bir iletişim kurulması gerektiği katılımcılara iletilmektedir.



Ayrıca örgütlenme kampanyası için işçilerle nasıl iletişim kurulacağı, işçilerin hikâyelerinin dinlenilmesi, konuşmaların konularının açılması, sendikal hareket hakkında bilgi verilmesi ve işçilerin harekete geçirilmesi bu iletişimin temel sürecini oluşturmaktadır. Kısacası bu bölümde örgütlenme liderlerinin işçileri örgütleyebilmeleri için ne şekilde bir yol izleyebilecekleri öne çıkarılan başlıklar arasındadır. Örgütlenme liderinin işçilerin kapılarını çalması ve ilk iletişimi kurmasından başlanılarak olası senaryolar ve yönlendirmeler katılımcılara aktarılmaya çalışılmaktadır. Bu süreçte yaşanabilecek olası risklerin bertaraf edilmesi, ilk bire bir iletişimin güvenli alanlarda gerçekleştirilmesi, bu görüşmelerin işverenden uzak alanlarda gerçekleştirilmesi, hatta mümkünse işçilerin kendi evlerinin görüşme alanı olarak seçilmesi vurgulanan konular arasındadır (ITUC, 2015a: 64-65). Görüşmelere başlanması aşamasında giriş konuşmalarının ne şekilde yapılması gerektiği, hangi konulara değinilmesi gerektiği detaylı bir şekilde belirtilmiştir. Bu iletişim sırasında iyi bir örgütlenme liderinin çok dinleyip az konuşması, üzerinde durulan konulardandır. Doğru sorular sorularak örgütlenmesi hedeflenen işçinin hikâyesinin belirgin hale getirilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Örgütlenme liderinin işçinin tüm hikâyesini dinleyerek, işyerinde yaşanan sorunları, ne gibi çözümler bulunması istediğini ortaya çıkarması gerektiğine dikkat çekilmiştir (ITUC, 2015a: 65-68). Böylece işçinin sendikal örgütlenmede yer alması için bir ilham oluşturulacağı belirtilmiştir. Bu iletişim sürecinde diğer bir adımın iletişim kurulan işçiye kolektif mücadelenin önemine ve sendikal harekete dair bilgi aktarımında bulunulması olduğu vurgulanmıştır (ITUC, 2015a: 69-71).

Kurulan iletişimin bir diğer aşamasının da işverenlerin sendika karşıtı olası hamlelerinin tartışılması olduğu katılımcılara aktarılan bilgiler arasındadır. İşverenlerin örgütlenme sürecinde karşı kampanyalara başvurabileceklerinin, bu durumun uygun bir şekilde örgütlenmesi hedeflenen işçiyle paylaşılması gerektiği de değinilen başlıklardandır. Örgütlenme liderlerinin bu süreci iyi yönetmeleri gerektiği, işçilerin bu gelişmeler nedeniyle örgütlenmeden uzaklaşabileceği, dolayısıyla sendikalı olmak için geçerli sebepler üretilmesinin önemi gibi konulara değinilmiştir. Bu paylaşımlar sonucunda işçilerin bir kısmının kararsızlık yaşayabilecekleri, bu aşamada baskıcı olunmaması gerektiği, sabırla işçilerin olumlu düşüncülerinin beklenmesinin doğru olacağı fikri ön plana çıkarılmaktadır (ITUC, 2015a: 71-76). Örgütlenme faaliyetinin önemli adımını oluşturan bu görüşme süreçlerine istinaden olumlu örnek olaylar, oluşturulması beklenen kontrol listeleri ve senaryolar, bu senaryoların çalışma grupları içinde canlandırılması ve önemli başlıkların tartışılması eğitim dokümanı içerisinde detaylı bir şekilde programlanmıştır (ITUC, 2015a: 76-83).

Bu bölüm içindeki sonraki aşamayı, görüşme gerçekleştirilen işçilerin değerlendirilmesi ve bu değerlendirmeye göre numaralarla sınıflandırılması oluşturmaktadır. Bu sınıflandırma içinde eğitim kitabında 1- Lider/Aktivist, 2- Destekleyici, 3- Kararsız, 4- Sendikaya Karşı şeklinde numaralandırılmıştır. Ayrıca





örgütlenme faaliyetleri doğrultusunda bir işyeri örgütlenme komitesi (*workplace organising committee- woc*) oluşturulması gerektiğinin de altı çizilmiştir. Bu komitelere yukarıda belirtilen sınıflandırma kapsamında liderlik özelliklerine sahip kişilerin davet edilmesi önerilmiştir. Oluşturulması önerilen bu komite içerisinde iş yeri krokisinin çıkarılması, katılımcı listelerinin oluşturulması, isim ve adreslerin elde edilmesi, yeni üye kayıtlarının gerçekleştirilmesi, potansiyel lider/aktivistlerin ve diğer komite üyelerinin belirlenmesi hedeflenmektedir. Ayrıca yüz yüze görüşmelerin gerçekleştirilmesi, telefon aramaları, mailleşme, gündem konularının saptanması, sendikal örgütlenmeye ilişkin işyerinin eğiliminin saptanması, çeşitli araştırmalarla veri toplanması, işçi taleplerinin listelenmesi, kolektif hareketin içselleştirilmesi adına eğitimler düzenlenmesi, farklı işçilerin buluşmalara dahil edilmesi komiteden üstlenmesi beklenen diğer görevler arasında sıralanmıştır. Komitenin organize edeceği toplu işyeri eylemleri, ortak faaliyetler, hak ihlalleriyle mücadele edebilmek adına uluslararası örgütlere iletilecek şikâyet dosyalarının oluşturulması, kamuoyu oluşturulması da bu görevler arasındadır (ITUC, 2015a: 83- 89).

### **Örgütlenme Kampanyasının Yönetimi**

Eğitim kitabının son bölümünde örgütlenme liderliğinin ne alama geldiği, neden gerekli olduğu gibi tartışma konularına yer verilmektedir. İşçilerin gücünün yeniden inşası, sendikal büyümenin önemi üzerine tartışmaların gerçekleştirilmesi gibi konularda katılımcıların yazılı ve sözlü olarak fikirlerine başvurulmaktadır. Gerçekleştirilen faaliyetlerden sonuç alınması, sendika amaçlarının gerçekleştirilmesi için plan oluşturulması, hedeflerin ne ölçüde gerçekleştirildiğinin belirlenmesi ve analiz edilmesi de bahsedilen konular arasındadır. Ayrıca örgütlenme kampanyasının başarıya ulaşabilmesi için bir kampanya planının oluşturulması da bu bölüm içinde yer alan tartışma başlıkları içindedir. Bu plan aynı zamanda örgütlenme liderinin örgütlenme kampanyasında başarıya ulaşabilmesi için bir kılavuz olarak görülmüştür. Başarılı bir kampanya için belirgin, ölçülebilir, mutabakat sağlanmış, gerçekçi ve zamana bağlı bir kampanya planı önerilmiştir (ITUC, 2015a: 93). Bu plan kapsamında detaylı bir şekilde kampanyanın amacının ne olduğu, bu kampanyanın neden yapıldığı ve neden önemli olduğu, kampanyayı kimin/kimlerin gerçekleştireceği, ne zaman tamamlanacağı, nasıl yapılacağı gibi sorulara cevap bulunması gerektiği sorgulanmıştır. Ayrıca kampanya sonuçlarının iyi ölçülmesi adına hedeflenen değişimin gerçekleşip gerçekleşmediğinin nasıl belirleneceği, kampanya başarısının nasıl ölçüleceği gibi başlıklar da kampanya planına dâhil edilmiştir. Bu doğrultuda gerçekleştirilecek faaliyetlerin zamanının belirlenmesi, kampanya üzerine yapılan tartışmalar ve faaliyet planı üzerinde mutabık kalınan somut, ulaşılabilir hedeflere dayanan bir kampanyanın hayata geçirilmesi ve ilgili eğitimi alan örgütlenme liderlerinin bu kriterlere sahip bir kampanyayı ortaya koyabilmeleri hedeflen-



mektedir. Eğitim sonunda gerçekleştirilecek örnek örgütlenme kampanyalarına ilişkin gerekli kampanya planları ve diğer dokümanlar eğitim kitabında detaylı bir şekilde paylaşılmıştır.

## Sonuç

Güçlü bir emek mücadelesinin canlandırılması ve bu canlanma sürecini sağlayacak sendikal stratejilerin geliştirilmesi uluslararası sendikal hareketin yoğun tartışma alanlarının başında gelmektedir. Bu doğrultuda belirli dönemlerde ve farklı kapsamlarda çeşitli faaliyet ve kampanyaların ön plana çıkartıldığı görülmektedir. Sayı bakımından en çok üyeyi temsil eden ITUC tarafından gerçekleştirilen benzer faaliyet ve kampanyalar, uluslararası sendikal mücadelenin seyri açısından da son derece önemlidir. Dolayısıyla ITUC Küresel Örgütlenme Akademisi; işleyişi, gelişimi ve ortaya koyduğu etki açısından en azından sonuçlarının gözlenme şansı bulacağı 2018 yılına kadar uluslararası emek hareketinin önemli gündemlerinden birini teşkil edecektir. Her ne kadar programın başarısı ya da başarısızlığını sorgulayabilecek çıktılar henüz oluşmamışsa da olası etkileri üzerine çeşitli çıkarımlarda bulunmak uluslararası emek hareketi içindeki tartışmalar açısından son derece önemlidir.

ITUC Küresel Örgütlenme Akademisi'nin ilk etapta sendikal canlanma tartışmaları bağlamında değerlendirilmesi çok daha uygundur. Çünkü Akademi içinde öne çıkarılan konular, hedefler ve faaliyetler dikkate alındığında doğrudan sendikal canlanma stratejilerinden örgütlenme modeliyle sıkı ilişki içinde bulunduğu görülmektedir. Özellikle Amerika, Avustralya ve İngiltere'de örgütlenme modeline ilişkin uygulamalar göz önüne alındığında Küresel Örgütlenme Akademisi'nin bu örnek uygulamalarla yakın benzerliklere sahip olduğu anlaşılmaktadır. Küresel Örgütlenme Akademisi, AFL-CIO, ACTU ve TUC tarafından daha önce uygulamaya konulan emsallerinin farklı yöntemleriyle ortak izler taşımaktadır. Ancak geniş anlamda bir değerlendirme yapıldığında bütün bu örnek uygulamalara benzer şekilde ITUC Küresel Örgütlenme Akademisi de örgütsüzlerin örgütlenmesi, sendikal yoğunluğun artırılması, mevcut üye tabanının genişletilmesi, yeni örgütlenme liderlerinin yetiştirilmesi ve yeni örgütlenme kampanyalarının oluşturulması gibi temel hedeflere odaklanmaktadır. Bu hedeflere ulaşma adımıyla ise oluşturulan programlar/kurslar aracılığıyla verilen eğitimler öne çıkmaktadır. Kısacası ulusal düzeyde farklı ülkelerde farklı şekillerde uygulama alanı bulan örgütlenme modeli, ITUC Küresel Örgütlenme Akademisi aracılığıyla uluslararası bir düzeye taşınarak çok daha kapsamlı bir etki yaratılmaya çalışılmaktadır. Dolayısıyla ITUC tarafından oluşturulan Akademi, örgütlenme modelinin uluslararası nitelik kazanmış halini temsil etmektedir. Akademi bu şekliyle ise sendikal canlanma stratejilerinden örgütlenme modeli ile uluslararası sendikal dayanışma stratejisinin karma bir halini oluşturmaktadır. Ayrıca Küresel Örgütlenme Akademisi'nin oluşum sürecinde gündeme alınan konular berabe-



rinde diğer sendikal canlanma stratejilerinden de izler taşımaktadır. Dolayısıyla ITUC tarafından ortaya konulan proje sendikal canlanma stratejilerinin uluslararası emek mücadelesi potasında bütünleştirilmesi açısından son derece önemlidir. Ayrıca belirtmek gerekir ki Küresel Örgütlenme Akademisi içinde farklı ülkelerdeki uygulamalara yöneltilen eleştirilerin bazıları da giderilmiştir. Eğitim programının herkese açık olması, sıradan sendika üyelerinin de bu eğitimlerden faydalanabilmesi, eğitim ve kampanya içeriklerinin temel bir sendikal dönüşüm ruhunu da taşıyor olması diğer benzer örneklerine göre ortaya konulan olumlu yanlardandır. Ancak yine de temel hedefin 2018 yılına kadar 20 milyon yeni üye kazanılması şeklinde ortaya konulması, uluslararası sendikal mücadelenin yapısal bir dönüşüm kaygısını da çok daha fazla öne çıkartması gerektiğini akıllara getirmektedir. Dolayısıyla özellikle örgütlenme modeline ilişkin yapılan tartışmalarda, örgütlenme meselesine sadece temsil kapasitesinin sayı bakımından yükseltilmesi noktasında bakılmaması gerektiği hatırlanmalıdır. Bu doğrultuda uluslararası sendikal örgütlerin eğitim akademilerini çoğaltmaları ve kendisine üye ulusal üst kuruluşlara yönelik benzer eğitim programları oluşturarak, sendikal temsil, sendika içi demokrasi gibi temel ve etik konularda da eğitim vermesi, örgütlenme akademisine benzer grup çalışmaları, uygulamalar ile bu konuların içselleştirilmesini ve bu içselleştirme sürecini örmeleri önerilebilir. Hatta uluslararası sendikal örgütlerin her bir sendikal canlanma stratejisine yönelik güncel programlar hazırlamaları, sendikal hareketin güçlendirilmesi tartışmalarını çok daha canlı tutabilecektir.

“Akademi” kelimesinin çokça telaffuz şansı bulduğu bu çalışmada, belki de tartışılması gereken önemli noktalardan birini de sendikaların işçilere yönelik düzenlediği eğitim programları oluşturmaktadır. Sendika eğitim programlarının genel olarak sendika yöneticilerinin ve sendika temsilcilerinin eğitilmesi üzerinde yoğunlaştığı ve örgütlenme modeli kapsamında oluşturulan eğitimlerin de iyi birer sendika lideri yetiştirme amacı içinde olduğu dikkat çekmektedir. Ancak işin öznesi olan sıradan işçinin eğitilmesi ve hak mücadelesine dair bilgilendirilmesi, özellikle kolektif mücadele kültürünün tabandan genişlemesi ve örgütlenme kültürünün kitleleşmesi açısından son derece önemlidir. Kısacası verilecek olan eğitimlerin emek mücadelesinin öznesi olan işçi sınıfına yönelik de olması, etkin bir sendikal eğitim açısından dikkate alınmalıdır. Ayrıca hedef kitlenin sıradan sendika üyesi veya sendika üyesi olmayan tüm işçiler olarak seçilmesi de sorunun nihai çözümü değildir. Bununla birlikte eğitimin dili ve yöneldiği alan da oldukça önemlidir. Sendikalar tarafından gerçekleştirilen eğitimlerin daha çok işçilerin hayatlarının içinden, onların hikâyelerine dokunan ve özellikli sorunlarına çözüm getirebilecek nitelikte olması gerekmektedir. *Ancak bu doğrultuda sendikal örgütlenmenin önemi işçi sınıfına anlatılması gereken bir konu olmaktan çıkar ve işçi sınıfı örgütlenmenin “doğal bir sınıf ihtiyacı” olduğunu keşfeder. Aslında ITUC tarafından oluşturulan Küresel Örgütlenme Akademisi’nin felsefesinin*



tek yönlü bir eğitim sisteminden ziyade diyaloga dayalı bir anlayış çerçevesinde şekillendirilmeye çalışıldığı görülmektedir. Kısacası bu Akademi içinde bilginin doğrudan aktarımından ziyade bilginin kolektif üretimine öncelik verilmiştir (Artar ve Baydar, 2014: 227-237). Ancak bu kültürün çok daha yaygın bir şekilde kullanımının sağlanması da uluslararası emek hareketinin önemli görevlerinden birisidir. Yine yukarıda dile getirilen temenniler doğrultusunda işin öznesi olan işçilerin, sadece örgütlenme kaygısıyla değil bir hak mücadelesinin temel unsuru olan hakkın mevcudiyetinin farkında olmaları gerekliliği nedeniyle de eğitilmeleri gerekmektedir. Nasıl ki sendikal mücadele içinde herkes için insan onuruna yakışır iş, herkes için adil ücret, herkes için sosyal koruma kavramları ön plana çıkartılıyorsa, her işçi için hak temelli eğitim de özellikle uluslararası sendikal örgütler tarafından ulusal merkezlere yayılacak şekilde örgütlenmeli ve programlanmalıdır. Küresel Örgütlenme Akademisi'nde uygulanan eğitim programları ve yöntemlerine benzer projeler sadece örgütlenme liderlerini yetiştirecek ve örgütlenme kampanyaları oluşturacak şekilde değil yukarıda bahsedilen boyutuyla işçi sınıfına, önemli sorunlarına yönelik temel bilgilerin verilmesi için de oluşturulmalıdır.



## Kaynakça

- ACTU (2016a) *Organising Works*, <http://www.actu.org.au/education-training/organising-works> , (erişim tarihi: 01.11.2016).
- ACTU (2016b) *Get Organised*, <http://www.actu.org.au/education-training/get-organised> , (erişim tarihi: 01.11.2016).
- Artar, F. ve Baydar G. (2014) "Sendikaların Alternatif Pedagoji ile İmtihani: Dünyayı Değiştirme için Özgüven ve Politik Bilinç", *Rüzgara Karşı: Emek Süreçleri ve Karşı Hegemonya Arayışları* (der. G. Yücesan-Özdemir), Ankara: Notabene, 45-51.
- Balasubramanian, G., ve Sarkar, S. (2015) "Union Revitalisation: A Review and A Research Agenda", *Employment Relations Record*, 15, 2, 20-43.
- Behrens, M., Hamann, K, ve Hurd, R. (2004) *Conceptualizing Labour Union Revitalization*, Cornell University ILR School Collection, <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2020&context=articles> (erişim tarihi: 01.11.2016).
- Behrens, M., Hurd, R. ve Waddington, J. (2004) "How Does Restructuring Contribute to Union Revitalization?"; *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*, (der. C. M. Frege ve J. Kelly), Norfolk: Oxford University Press, 117-137.
- Çelik, A. (2014a) *Avrupa Birliği Sosyal Politikası ve Türkiye*, İstanbul: Kitap Yayınevi.
- Çelik, A. (2014b) "Avrupa Birliği Sosyal Politikası: Roma'dan Lizbon'a Doğuşu, Gelişimi ve Bugünü", *Uluslararası Sosyal Politika: Teorisi, Uluslararası Çalışma Normları ve Güncel Gelişmeler*, (der. P. A. Kaya), Ankara: Siyasal Kitabevi, 171- 212.
- Bernaciak, M., McCormick, R. ve Hyman, R. (2014) *European Trade Unionism: From Crisis to Renewal?*, Brüksel: ETUI.
- Erdoğdu, S. (2006) *Küreselleşme Sürecinde Uluslararası Sendikacılık*, İstanbul: İmge.
- Forman, E. (2013) "The 'Organising Model' Goes Global", <http://www.labornotes.org/2013/04/organizing-model-goes-global> , (erişim tarihi: 01.11.2016).
- Frege, C. ve Kelly, J. (2003) "Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective", *European Journal of Industrial Relations*, 9, 1, 7-24.
- Frege, C., Heery, E. ve Turner, L. (2004) "The New Solidarity? Trade Union Coalition- Building in Five Countries", *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*, (der. C. M. Frege ve J. Kelly), Norfolk: Oxford University Press, 137-159.
- Gumbrell-McCormick, R. (2000) "Globalization and the Dilemmas of International Trade Unionism", *Transfer: European Review of Labour and Research*, 29-42.
- Güler, C. (2016) *Dünden Bugüne Uluslararası Sendikal Hareket: Yeni Arayışlar ve Sendikal Stratejiler*, Ankara: Notabene.
- Hamann, K. ve Kelly J. (2004) "Unions as Political Actors: A Recipe for Revitalization?", *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*, (der. C. M. Frege ve J. Kelly), Norfolk: Oxford University Press, 93-117.
- Heery, E. ve Adler L. (2004) "Organizing the Unorganized", *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*, (der. C. M. Frege ve J. Kelly), Norfolk: Oxford University Press, 45-71.
- Hurd, R. (2004) A Rise and Fall of the Organizing Model in the U.S., Cornell University ILR School Collection, <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1303&context=articles> , (erişim tarihi: 01.11.2016).



ITUC (2014a) *Sharan Burrow General Secretary Address to Congress: Check Against Delivery*, 3. ITUC Dünya Kongresi, Berlin.

ITUC (2014b) *Building Workers' Pover: Congress Statement*, 3. ITUC Dünya Kongresi, Berlin.

ITUC (2014c) *Union Growth: Framework for Action*, 3. ITUC Dünya Kongresi, Berlin.

ITUC (2015a) *ITUC Lead Organisers' Course*, Brüksel: ITUC.

ITUC (2015b) *ITUC Organising Academy*, <http://www.ituc-csi.org/organisingacademy> (erişim tarihi: 31.10.2016).

Kaya, P. A. (2014) "ILO ve Uluslararası Çalışma Normları: ILO'nun Kuruluşu, Yasal Statüsü, Kabul Ettiği Normlar ve Denetim Mekanizması", *Uluslararası Sosyal Politika: Teorisi, Uluslararası Çalışma Normları ve Güncel Gelişmeler*, (der. P. A. Kaya), Ankara: Siyasal Kitabevi, 35- 54.

Kılıç, S. (2016) "Sendikaların Yeniden Canlanması İçin İki Rakip Strateji: Paydaşlık ve Örgütlenme", *Çalışma ve Toplum*, 50, 3, 1203-1230.

Koçak, H. (2014) "Küresel Çerçeve Sözleşmeler", *Uluslararası Sosyal Politika: Teorisi, Uluslararası Çalışma Normları ve Güncel Gelişme* (der. P. A. Kaya), Ankara: Siyasal Kitabevi.

Koray, M. (2003) "Küreselleşmeye Eleştirel Bir Bakış ve Yeni Bir Küresel Anlayışın ve Örgütlenmenin Kaçınılmazlığı", *Küreselleşme Koşullarında Kapitalizm ve Sendikal Hareket 2000- 2003*, İstanbul: Petrol-İş Yayınları.

Munck, Ronaldo(2003) *Emeğin Yeni Dünyası Küresel Mücadele Küresel Dayanışma*, (çev. M. Tekçe), İstanbul: Kitap Yayınevi.

Phelan, C. (2007) "Worldwide Trends and Prospects for Trade Union Revitalisation", *Trade Union Revitalisation: Trends and Prospects in 34 Countries* (der. C. Phelan), Bern: Peter Lang, 1-11.

Selamoğlu, A. (2003) "İşçi Sendikacılığında Yeniden Yapılanma ve Örgütlenme Modeli", *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6, 2, 63-98.

Şensever, L. (2003) *Dünya Sosyal Formu Aşağıdan Küreselleşme Hareketi ve Küresel Direniş*, İstanbul: Metis.

Tokol, A. (2013) *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*, Bursa: Dora

Uçkan, B. (2014) "Uluslararası İşçi Örgütlerinin Tarihsel Gelişimi, Faaliyetleri ve Üye Yapıları", *Uluslararası Sosyal Politika: Teorisi, Uluslararası Çalışma Normları ve Güncel Gelişmeler* (der. P. A. Kaya), Ankara: Siyasal Kitabevi, 109- 130.

Uluslararası Sosyal Politika: Teorisi, *Uluslararası Çalışma Normları ve Güncel Gelişmeler*, (der. P. A. Kaya), Ankara: Siyasal Kitabevi, 155- 168.

Yorgun, S. (2014) *Sendikal Örgütlenme TUC Örgütlenme Akademisi: Başarı Kazanmanın Yolları*, Kocaeli: Umut-tepe Yayınları.



# Özel Güvenlik Görevlilerinin Sorunları ve Sendikal Örgütlenme Deneyimi

Cüneyt EREN\*

## Öz

Bu çalışmanın amacı, özel güvenlik görevlilerinin sendikal örgütlenme deneyimlerinin ardında yatan temel dinamikleri analiz etmektir. Sendikal kriz koşullarının halen varlığını sürdürdüğü Türkiye’de, sendikaya üye olma haklarının varlığının yargı kararlarıyla netlik kazanmasının üzerinden kısa bir süre geçmesine rağmen, özel güvenlik görevlileri hızlı ve başarılı bir şekilde sendikalaşmıştır. Bu bağlamda çalışmada, ilk olarak sendikal kriz ve Türkiye’de özel güvenlik sektörünün gelişimi incelenmiş, ardından özel güvenlik görevlilerinin sendikal örgütlenme deneyimi, yasal düzenlemeler, örgütlenme çalışmalarında kullanılan taktikler ve özel güvenlik görevlilerinin sendikalara üye olma ihtiyacını arttıran etmenler/sorunlar temelinde analiz edilmiştir.

**Anahtar kelimeler:** sendika, güvenlik, özel güvenlik görevlileri, örgütlenme.

## The Problems Related To Worklife and Unionization Experience Private Security Guards

### Abstract

The aim of this study is to analyse key considerations underlying unionization experience of private security guards. After the presence of union membership rights guaranteed recently by judicial decision despite the conditions of the union crisis, private security guards joined unions quickly and successfully. In this context, firstly the unionization crisis and the developments of the private security sector in Turkey were examined. Then the unionization experience of private security guards was analysed on the basis of legal regulations, tactics used for organization and the factors / problems that increase the need for union membership of them.

**Keywords:** Latin America, informal sector, social security, organising.

Makale gönderim tarihi: 07.10.2016 Makale kabul tarihi: 02.12.2016

\* Arş. Gör., Mersin Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, erencuneytt@gmail.com.



## Giriş

Türkiye’de 1980’li yıllar ve sonrasında işçi sayısı niceliksel olarak hızla artmıştır. İşçi sayısındaki artışa karşılık sendikali işçi sayısı önemli ölçüde azalmış, sendikalar üyeleri ve toplum nezdinde itibar kaybetmişlerdir. Sendikaların yaşadığı üye ve itibar kaybı sadece ülkemiz sendikalarının karşı karşıya kaldığı bir sorun değildir. Sendikal hareketin güçlü olduğu pek çok ülkede aynı dönemde benzer sorunlar ortaya çıkmıştır. Bu nedenle, sendikal hareketin genel bir krizle karşı karşıya olduğu ifade edilmektedir (Yorgun, 2005:138; Urhan, 2012: 36).

Küreselleşmenin etkisiyle ekonomi politikalarında, üretim organizasyonlarının ve teknolojiye meydana gelen değişimlere bağlı olarak ortaya çıkan yeni üretim ve çalışma biçimleri, işsizlik oranlarında meydana gelen artış, enformel sektörün hızla büyümesi, artan uluslararası rekabet ve bunun sonucunda ulus devleti işgücü piyasalarına müdahale gücünün azalması, özelleştirme uygulamaları, hükümetlerin sendikalara karşı olumsuz yönde değişen tutumu sendikaları olumsuz etkileyen başlıca faktörler arasında sayılmaktadır (Yorgun, 2007: 116-118). Sendikaları olumsuz etkileyen diğer bir önemli faktör, istihdamın sektörel dağılımında genel meydana gelen değişimdir. Bilindiği gibi sendikalar, dayanışmanın ve sınıf bilincinin geleneksel olarak yüksek olduğu büyük sanayi işletmelerinde doğmuş, benzer çalışma koşullarında çalışan mavi yakalı işçileri kolaylıkla örgütleyebilmişlerdir (Çelik, 2006: 33). Bu nedenle sendikaların üye tabanını genel olarak, sanayi sektöründe tipik istihdam koşullarında çalışan mavi yakalı işçiler oluşturmuştur. Ancak 1970’li yıllarda yaşanan ekonomik krizler sonrasında, makro ve mikro mekanizmalar aracılığıyla ekonomilerin yeniden yapılandırılması sonucunda istihdamın sektörel dağılımında hizmetler sektörünün lehine bir değişim yaşanmıştır (Urhan, 2005: 63). Bu süreçte, gelişmiş ve gelişmekte olan pek çok ülkede sanayi ve tarım sektörünün toplam istihdam içerisindeki payı azalırken hizmet sektörünün payı artmıştır.<sup>1</sup> Yaşanan değişim sendikaların potansiyel üye tabanının daralmasına yol açmış, hizmet sektörünün gelişimi sonrasında sayıları giderek artan beyaz yakalılar arasında dayanışma duygusunun az, sendikalaşma eğiliminin düşük olması sendikal hareketi olumsuz etkilemiştir (Yorgun, 2007: 113). Sektörde çalışma biçimlerinin farklılaşması, eğreti istihdam biçimlerinin yaygınlığı (Temiz, 2004: 72), işgücünün yapısı ve sendikaların hizmet sektöründe yeterli örgütlenme deneyimine sahip olmamaları, sendikaların hizmetler sektöründe örgütlenmesini zorlaştıran temel etmenlerdir.

<sup>1</sup> 1975 yılında Avrupa Birliği ülkelerinde istihdam edilenlerin yüzde 49’u hizmet, yüzde 40’i sanayi, yüzde 11’i tarım sektöründe yer almakta iken (CIET, 2000: 9) 2014 yılında 64,7’si hizmet, yüzde 4,4’ü tarım, yüzde 30,9’u sanayi sektöründe yer almaktadır (European Commission, 2016: 342). Ülkemizde ise, 1980 yılında istihdamın yüzde 50,6’sı tarım, yüzde 30,1’i hizmet, yüzde 19,3’ü sanayi sektöründe iken, 2000 yılında, yüzde 36’sı tarım, yüzde 40’i hizmet, yüzde 24’ü sanayi sektöründe yer almıştır (TÜİK,2010). Hizmet sektörünün yükselişi 2000’li yıllarda da devam etmiştir. Nitekim 2016 yılı Ağustos ayı itibariyle istihdamın yüzde 21’inin tarım, yüzde 26,4’ünün sanayi, yüzde 52,6’sının ise hizmet sektöründe yer aldığı tespit edilmiştir (TÜİK, 2016).





Hizmet sektörünün, gerek pazar payı gerekse de istihdam edilen kişi sayısı açısından en hızlı gelişen alanlarından birisi ise özel güvenlik sektörüdür. Sektörün gelişimine bağlı olarak sektörde çalışan sayısı her geçen gün artmasına rağmen, 20 yılı aşkın bir süre yürürlükte kalan 2495 sayılı kanunda yer alan açık sendika yasağı nedeni ile özel güvenlik sektörü, sendikalar açısından uzun bir süre atıl olarak kalmıştır. 5188 sayılı kanunda sendikaya üye olmaya ilişkin yasak hükmünün yer almaması ve özel güvenlik görevlilerinin sendikalara üye olabileceklerinin yargı kararları ile netlik kazanmasıyla, 2011 yılı ve sonrasında özel güvenlik görevlilerinin örgütlendiği çok sayıda sendika kurulmuştur.

Yeni kurulan bu sendikalardan HAK-İŞ üyesi Öz-İş ve TÜRK-İŞ üyesi Güvenlik-İş sendikası, sendikal hareketin içinde bulunduğu kriz ortamına rağmen, üye sayılarını hızla arttırmayı başarmışlardır. Güvenlik-Sen sendikası ise Öz-İş ve Güvenlik-İş sendikalarına göre daha az üye kaydetmiş olmakla birlikte, hem işkolunda yetkili sendikalardan birisi olması hem de savunma ve güvenlik işkolunda faaliyet gösterip özel güvenlik görevlilerini örgütlemeye çalışan DİSK (Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu) üyesi tek sendika olması nedeniyle önem arz etmektedir. Güvenlik-Sen sendikasının kuruluşunun ertesinde üye sayısında elde ettiği artış eğilimi diğer iki sendikaya göre görece az olmakla birlikte Türkiye sendikalarının genel örgütlenme performansı dikkate alındığında başarılı sayılmalıdır.<sup>2</sup>

Sendikal kriz göstergelerinin halen varlığını koruduğu, pek çok ülkede sendikalı işçi sayısının ve sendikalaşma oranlarının 1980 öncesi döneme göre önemli ölçüde düşük olduğu, geniş işçi kitlelerinin sendikaya üye olma eğilimlerinin azaldığı bu dönemde (Urhan,2012: 36), özel güvenlik görevlilerinin sendikal örgütlenme eğilimindeki artışın ardında yatan dinamiklerin analiz edilmesi son derece önemlidir. Bunun yanında neoliberal dönemde “devletin ikincil güvenlik/baskı aygıtı olarak beliren” (Haspolat, 2011: 172) özel güvenlik görevlilerinin, sermayenin ve devletin müdahale gücünü kısıtlayacak bir şekilde, sendikal çatı altında toplanmak istemesi, üstelik bunda başarılı olmaları konunun diğer bir önemli yönüdür. Çalışma sürecinde, üç temel sorunun yanıtı aranmıştır. İlk soru, sendikaların varlık/yokluk ihtimallerinin dahi tartışıldığı sendikal kriz koşullarında özel güvenlik sektöründeki hızlı örgütlenme deneyimini mümkün kılan özel koşulların neler olduğu sorusudur. Yanıtı aranan ikinci soru, özel güvenlik sektöründe örgütlü sendikaların örgütlenmeleri sırasında kullandıkları taktik ve stratejilerinin neler olduğu sorusudur. İlk iki soruyla bağlantılı olarak yanıtı aranan üçüncü soru, özel güvenlik görevlilerini örgütlenmeye yönelten temel

<sup>2</sup> ÇSGB tarafından açıklanan istatistiklere göre 2013 yılı Ocak ayı itibarıyla Güvenlik-İş sendikasının işkolundaki örgütlülük oranı yüzde 0,12, Öz-İş sendikasının yüzde 1,01’idi. Güvenlik-Sen sendikasının üye sayısı ilk olarak, 2013 yılı Temmuz ayı istatistiklerine yansımış olup işkolundaki örgütlülük oranı yüzde 0,01 olarak tespit edilmiştir. Aynı dönemde Güvenlik-İş sendikasının işkolundaki örgütlülük oranı yüzde 0,23, Öz-İş’in işkolunda örgütlülük oranı yüzde 1,01 olarak tespit edilmiştir. 2016 yılı Temmuz ayı istatistiklerine göre ise, Güvenlik-İş sendikasının işkolunda örgütlülük oranı yüzde 8,95, Öz-İş sendikasının yüzde 10,07 ve son olarak Güvenlik-Sen sendikasının işkolunda örgütlülük oranı yüzde 1,27’ye ulaşmıştır.



nedenlerin neler olduğudur. Bu kapsamda, çalışmanın ilk kısmında sendikal kriz konusu üzerinde durulmuş, ikinci kısımda Türkiye’de özel güvenlik sektörünün gelişimi ve mevcut durumu hakkında bilgi verilmiştir. Üçüncü kısımda, özel güvenlik görevlilerinin yaşadığı sorunlar ve savunma ve güvenlik işkolunda kurulu olup ağırlıklı olarak özel güvenlik görevlilerini örgütleyen sendikaların örgütlenme pratikleri üzerinde durulmuştur. Bu kapsamda yapılan saha çalışmasında, özel güvenlik görevlilerinin sorunlarının tespit edilmesi amacıyla Denizli, Mersin ve Muğla illerinde 12 özel güvenlik görevlisi, 2 güvenlik müdürü<sup>3</sup> ve özel güvenlik sektöründe örgütlü farklı konfederasyonlara bağlı olan Öz-İş, Güvenlik-İş ve Güvenlik-Sen sendikalarından 2 örgütlenme uzmanı,<sup>4</sup> 1 Genel Sekreter, 1 Genel Eğitim Sekreteri, 1 Genel Teşkilat Sekreteri olmak üzere toplam 19 kişi ile derinlemesine görüşmeler yapılmıştır.<sup>5</sup> Çalışmanın son bölümünde ise genel değerlendirmelerimiz ve önerilerimiz yer almaktadır.

<sup>3</sup> Nitel araştırmalarda genel olarak kabul edilebilir en küçük örneklem grubu 15 kişiden oluşmaktadır (Mason,2010). Bu nedenle, çalışmanın başlangıcında 15 özel güvenlik görevlisi ile görüşme yapılması planlanmıştır. Ancak görüşme talebinde bulunulan 6 kişi görüşme yapmayı kabul etmemiş ve tarafımızdan kaynaklı zaman kısıtı nedeni ile görüşme yapılan özel güvenlik görevlisi sayısı 12 kişide sınırlı kalmıştır. Buna karşın yapılan görüşmelerde özel güvenlik görevlilerinin karşılaştıkları sorunların büyük ölçüde paralellik arz ettiği, sorunlarının daha çok kamu/özel sektör bazında farklılaştığı görülmüştür. Görüşme yapılan 3 üniversitedeki güvenlik müdürlerinin 2 tanesi görüşme talebimizi kabul etmişken, görüşme yapılan üniversitelerden 1’i ve AVM’nin güvenlik müdürü görüşme talebimizi kabul etmemiştir.

<sup>4</sup> Görüşme yapılan Güvenlik-İş Sendikası uzmanının örgütlenme çalışmalarında uzun bir süre aktif rol almasına rağmen bir süre önce sendikadaki görevinden ayrıldığını belirtmekte fayda görüyorum.

<sup>5</sup> Çalışma sırasında irtibat kurulmaya çalışılan diğer bir sendika olan Öz Güven-Sen sendikası savunma ve güvenlik işkolunda faaliyet gösterip Hak-İş’e bağlı olan diğer bir sendikadır. 2015 yılında kurulan Öz Güven-Sen sendikası, ÇSGB tarafından açıklanan 2016 Temmuz istatistiklerine göre toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olan bir sendikadır. Ancak, sendikanın internet sitesinde sendikanın adres bilgileri paylaşılmamıştır. İnternet sitesindeki telefon numarası üzerinden herhangi bir irtibat kurulamamış, son olarak sitede yer alan mail adresi üzerinden görüşme talebimiz kendilerine iletilmiş olmasına rağmen sendikadan olumlu/olumsuz herhangi bir geri bildirim olmadığı için görüşme yapılamamıştır. Diğer sendika yetkilileri yapılan görüşmelerde, görüşmecilerin seçiminde bu kişilerin genelde yalnızca örgütlenme faaliyetlerinden sorumlu olmalarına ve bu konuda alanda çalışan örgütlenme uzmanları olmalarına dikkat edilmiştir. Görüşmelerin tamamı görüşmecilerin kendi çalışma ortamlarında gerçekleştirilmiş olup görüşmeler sırasında kayıt cihazı kullanılmıştır.



## Sendikal Kriz

Sendikalar, fordist üretim tarzı içerisinde çeşitli ekonomik, siyasal ve toplumsal faktörlerin de etkisiyle güçlenmiş, üye sayılarını ve etkinliklerini hızla arttırmıştır. Batıda II. Dünya Savaşı sonrasında 1970'lerin ortalarına kadar (Türkiye'de 1960'tan 1980'e kadar) en parlak dönemlerini yaşayan sendikalar, 1970'li yılların sonlarında yaşanan ekonomik krizler, neoliberal iktisat politikalarının artan egemenliği, fordist birikim rejiminin yerini postfordist birikim rejiminin alması, ekonomide devletin rolünün azalması, atipik çalışma biçimlerinin yaygınlaşması, teknolojideki hızlı ilerleme, işgücünün yapısında ve istihdamın sektörel dağılımında meydana gelen değişim gibi nedenlerle 1980'li yıllarla birlikte büyük oranlarda üye kayıpları yaşamışlardır (Çelik, 2006: 25).

Sendikaların üye sayılarında görülen düşüş eğilimi, başlangıç tarihi ve boyutları farklı olmakla birlikte, pek çok gelişmiş ve gelişmekte olan ülkede genel eğilim açısından benzerdir (Bilgin, 2000: 70; Petrol-İş, 2012: 7). Sendikalar kendilerini etkileyecek olan ekonomik, siyasal ve toplumsal değişiklikleri fark etmekte geç kaldıkları gibi, fark ettikten sonra gerekli önlemleri alma, yeni taktik ve stratejiler geliştirme konusunda yetersiz kalmışlardır (Koç, 2012: 108). Bu nedenle hazırlıksız yakalandıkları bu krizde günün gereklerine göre politika belirlemeye çalışan sendikalar, giderek büyüyen örgütlenme sorunlarına tam olarak çözüm bulabilmiş değillerdir.

Gerçekten 1970'lerin sonlarından itibaren gelişmiş ve gelişmekte olan pek çok ülkenin sendikalaşma oranlarında düşüş eğilimi görülmektedir. Örneğin sendikal hareketin ilk ortaya çıktığı ülke olan İngiltere'de sendikalaşma oranı 1980 yılında 51,7 olan sendikalaşma oranı 1990 yılında yüzde 39,7'e 2000 yılında yüzde 30,2'ye ve son olarak 2014 yılında yüzde 25,1'e düşmüştür ([https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN\\_DEN](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN), Erişim tarihi: 15.08.2016).

Ülkemiz sendikaları açısından kriz, etkilerini en net biçimde 2002 yılı ve sonrası dönemde göstermiştir. OECD istatistiklerine göre ülkemizde sendikalaşma oranı 1980 yılından sonra sürekli olarak düşmekle birlikte, en sert düşüşler 2002 sonrası dönemde gerçekleşmiştir. Gerçekten OECD istatistiklerine göre, Türkiye'nin 1970 yılında yüzde 29 olan sendikalaşma oranı, 1980 yılında yüzde 39,5'e çıkmış, 1990 yılında yüzde 35,2'ye düşmüş, 2000 yılında yüzde 28,2'ye, 2002 yılında yüzde 25,1'e, 2005 yılında yüzde 16,8'e, 2010 yılında yüzde 8,9'a, 2013 yılında ise 6,3'e düşmüştür. Türkiye bu haliyle 2013 yılı verilerine göre, OECD ülkeleri arasında Estonya'dan sonra sendikalaşma oranı en düşük olan ülke konumundadır ([https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN\\_DEN#](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN#), Erişim tarihi: 20.08.2016). 2002 sonrası dönem dikkate alındığında ise sendikalaşma oranları en hızlı düşen ülkedir (Çelik, 2012: 46). 2013 yılı ve sonrasında sendikalaşma oranlarında ve sendikalı işçi sayısında görece bir artış yaşanmış ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) ta-



rafından 2016 yılında açıklanan Temmuz istatistiklerinde sendikalaşma oranı yüzde 11,5 olarak açıklanmıştır.<sup>6</sup>

Sendikal hareketin geneline ilişkin genel olumsuz tabloya karşılık, ülkemizde sendikal hareketin canlanma belirtileri olarak görülebilecek şekilde, bazı sektörlerde bazı sendikaların üye sayılarını hızla arttırdığı görülmektedir. Bu sektörlerden birisi özel güvenlik sektörüdür. Özel güvenlik sektörü, devlete atfedilen temel rollerde meydana gelen değişime paralel bir şekilde gelişmiştir. İç güvenliğin sağlanması konusunda tekel konumunda olan devlet, 1980'li yıllarla birlikte bu alanı özel sektörle paylaşmaya başlamış,<sup>7</sup> özel güvenlik sektörü sermaye için yeni ve kârlı bir birikim alanı haline gelmiştir.

<sup>6</sup> Sendikalaşma oranlarının tespit edilmesinde kullanılan yöntemlerin farklılaşması, fiili sendikalaşma oranlarının tespit edilmesini zorlaştırmaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB), sendikalaşma oranını, (657 sayılı kanuna tabi kamu görevlilerini hesaplamaya dâhil etmeyerek) sendikalı işçi sayısını sigortalı işçi sayısına oranlayarak hesaplamaktadır. Bu yöntemle yapılan hesaplamada kayıt dışı çalışanları dikkate alınmamaktadır. Ancak kayıt dışı çalışmanın son derece yaygın olduğu ülkemizde, söz konusu yöntem sendikalaşma oranlarının var olandan çok daha yüksek belirlenmesine yol açmaktadır. ILO, Bakanlığın kullandığı yöntemi kabul etmemekte, sendikalaşma oranını sendika üye sayısını toplam ücretli sayısına oranlayarak hesaplamaktadır. Bu yöntem kullanılarak yapılan hesaplamada, Bakanlığın 1995 yılı sendikalaşma yüzde 68,3 olarak açıkladığı sendikalaşma oranının yüzde 33,7 olarak tespit edilmesi aradaki büyük farkı göstermesi açısından dikkat çekicidir (Çelik ve Lordoğlu: 2004: 27). 6356 sayılı kanununun 17. maddesinde yer alan hüküm gereği, sendika üyeliğinin e-devlet kapısı üzerinden yapılacak başvuru ve sendika tüzüğünde üyeliği kabulle yetkilendirilmiş organın kabulü ile kazanılmasını öngören sistem sonrasında sahte üyelik sorunu ortadan kalkmakla birlikte, Bakanlığın kullandığı hesaplama yöntemi halen aynıdır. DISK-AR tarafından yayınlanan bir raporda, 2016 yılı Temmuz ayında yüzde 11,5 olarak açıklanan sendikalaşma oranının yukarıda bahsettiğimiz hesaplama yönteminden kaynaklı nedenlerle gerçeği yansıtmadığı ifade edilmiştir. Buna göre, sadece sigortalı işçileri esas alan resmi sendikalaşma oranı kayıt dışı işçilerin hesaba katılması halinde yüzde 9,7'ye gerilemektedir. Sadece toplu sözleşme kapsamındaki işçiler dikkate alınırsa genel sendikalaşma oranı yüzde 7'ye gerilemektedir. Özel sektörde ise bu oran yüzde 4,6 olarak hesaplanmıştır (DISK-AR,2016).

<sup>7</sup> İç güvenlik hizmetleri, boyutları ve hangi toplumsal aktörlere açıldığı ülkeden ülkeye farklılık göstermekle birlikte, hemen hemen her ülkede özel sektöre açılmıştır (Paker,2012a: 73). Böylece refah devleti döneminde, herhangi bir ek maliyete katlanmadan, herkesin eşit bir biçimde yararlanabildiği güvenlik hizmetleri 1980 sonrasında "ekonomik gücü yetenlerin daha fazla sahip olabildiği bir ayrıcalık" haline gelmiştir (Deyan,2014: 27). Diğer bir değişle, ulus devlet sınırları içerisinde bireyler "yurttaşlık" kimliğinden çok "müşteri" kimliği ile öne çıkmış (Atılğan,2007: 56), belirli ödeme gücünün altında olanlar diğer pek çok özel hizmet (özel eğitim, özel sağlık hizmetleri gibi) gibi özel güvenlik hizmetlerinden de mahrum kalmışlardır (Bora, 2007: 60). Gelişen sektör, bir yandan yeni bir sermaye birikim alanı yaratırken bir yandan da neoliberal dönemin yeni baskı aygıtını oluşturmuştur. Gerçekten özel güvenlik görevlileri, genel kolluğa benzer yetkileri ile toplumsal muhalefetin bastırılması konusunda sık sık yedek bir güç olarak değerlendirilmişlerdir (Haspolat,2012: 84). Sektör, orta ve üst sınıfların artan güvenlik ihtiyaçlarına verdiği yanıt, yarattığı geniş istihdam olanakları ile alt sınıfların istihdam ihtiyacına etkisi ile alt-orta-üst sınıflar nezdinde herhangi bir meşruiyet krizi ile karşılaşmadan gelişimine devam etmektedir (Haspolat, 2012: 267). Özetle, yarattığı eşitsizliklerle güvensizliği ve güvensizlik algısını bizzat kendisi üreten sistem, bu güvensizliğin giderilmesi için gene kendisine özgü yöntemlerle (bu yöntemler genelde sermaye sahipleri açısından yeni rant alanları doğurmaktadır) topluma müdahale etmekte, toplumu denetim altına almanın yollarını çeşitlendirmektedir (Mutioğlu ve Özyiğit, 2013: 310). Son olarak, güvenliğin özel sektöre açılması, kapitalist devleti öncülerinden ayıran temel unsur olan devlete özgülenmiş meşru şiddet kullanma tekelinin, özel çıkarları temsil eden özel güvenlik şirketleri tarafından kullanılmaya başlaması (Haspolat, 2010: 5), diğer bir deyişle "zorun sınıf temelli örgütlenmesi" anlamına gelmektedir. Bu değişim devlet iktidarının ve şiddet tekelinin meşrulaştırılmasında bir dönüşüme de işaret etmektedir (Boukalas, 2016: 60-61; Neocleous, 2014: 210). Artık sadece devletin kolluk güçleri değil sermayedarların ve diğer güç sahiplerinden talimat alan özel güvenlik görevlileri toplumsal muhalefeti bastırmakla görevli kılınmaktadır. Süreç, kapitalist devletin sınıf tarafsızlığı iddiasının büyük bir kriz içerisinde olduğunu göstermektedir (Dölek, 2010: 115).



## Türkiye'de Özel Güvenlik Sektörünün Gelişimi

Türkiye'de özel güvenlik faaliyetlerine ilişkin ilk kanun, sektörün dünyadaki gelişimine paralel bir biçimde, 1981 yılında yürürlüğe giren 2495 sayılı "Bazı Kurum ve Kuruluşlarının Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanun" olmuştur. 2495 sayılı kanunla kamuya hizmet eden ve devlete gelir sağlayan bazı "stratejik ve ekonomik değeri yüksek" kurumların kendi içinde özel güvenlik birimleri oluşturmaları sağlanmıştır. Kanunda özel güvenlik teşkilatlarına vurgu yapılsa da, getirilen düzenleme yeni bir teşkilatlanmadan çok bazı kurumlarda özel güvenlik görevlisi çalıştırılmasına ilişkindir (Hünler, 2010: 119). Diğer bir deyişle, 2495 sayılı kanunla genel kolluk görevlisi polis ve jandarmaya alternatif olabilecek yeni bir güvenlik aygıtı kurulmamış, kanun çıkarıldıktan sonra polis ve jandarmanın görev sahasında yada yetkilerinde herhangi bir kısıtlama yada değişiklik olmamıştır (Haspolat, 2012: 189).

2495 sayılı kanunla özel güvenlik teşkilatı kurulabilecek yerler arasına, 1992 tarihli 3832 sayılı kanun ile "sivil trafiğe açık devlet eliyle işletilen hava meydanları ve limanlar", 1995 tarihli 1402 sayılı kanunla "İstanbul ve diğer şehirlerdeki kapalı çarşı ve buna benzer ticari, turistik tesisler" in alınması ile özel güvenlik görevlisi sayısı 1990'lı yılların sonlarına doğru artmaya başlamıştır. Kanunda daha sonra da değişiklikler yapılmış, buna karşın kanun ihtiyaçları karşılamadığı gerekçesiyle sık sık eleştirilmiştir (Gülcü, 2002: 58). 2004 yılında ise, 5188 sayılı "Özel Güvenlik Hizmetleri Dair Kanun" kabul edilerek 2495 sayılı kanunun yerini almıştır. 5188 sayılı kanunun yürürlüğe girmesiyle, kuruma özgü özel güvenlik teşkilatı yapılanmasından, özel güvenlik şirketi merkezli bir yapıya kayış yaşanmış ve devam eden süreçte sektörün pazar payı ve sektörde çalışan sayısı hızla artmıştır. 2013 yılı itibarıyla sektörün pazar payı 2,8 milyar Euro'ya ulaşmıştır (CoESS, 2013: 222).<sup>8</sup>

Özel güvenlik teşkilatları bünyesinde istihdam edilen özel güvenlik görevlisi sayısı 1993 yılında 48.068 iken sayısı kanunda yapılan değişiklikler sonrasında önemli ölçüde artmış, 2004 yılı Ocak ayı itibarıyla 106.940'a ulaşmıştır (Haspolat, 2012: 107). 5188 sayılı kanunun yürürlüğe girmesinden sonra başlayan yasal şirketleşme sürecinde sonrasında özel güvenlik görevlisi sayısı sıçramalı bir şekilde artmıştır. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) verilerine göre, aktif olarak çalışan özel güvenlik görevlisi sayısı 2010 yılında 181.486, 2011 yılında 203.273, 2012 yılında 224.864, 2013 yılında 240.055, 2014 yılında 259.890, 2015 yılında 275.425 olarak tespit edilmiştir (SGK,2010; SGK, 2011; SGK,2012; SGK,2013; SGK,2014).

<sup>8</sup> Sektör küresel düzeyde de hızla gelişmektedir. Avrupa Güvenlik Hizmetleri Konfederasyonu'nun (Confederation of European Security Services- CoESS) tarafından yapılan ve Avrupa Birliği (AB) üyesi 28 ülke ve Bosna-Hersek, Makedonya, Norveç, Sırbistan, İsviçre ve Türkiye'nin dahil edildiği araştırmaya göre, 2013 yılı itibarıyla sektör yaklaşık 2 milyon 17 bin çalışanı ve 34,5 milyar Euro'luk yıllık geliri ile hızlı bir şekilde gelişmeye devam etmektedir (CoESS,2013: 251-252). 2011 yılı sonu itibarıyla, özel güvenlik sektöründe çalışanların sayısı dünya genelinde 20 milyonu aşmıştır (Uçkun vd., 2012). Küresel düzeyde sektörden elde edilen toplam yıllık gelir, 1990'lı yıllarda 55,6 milyar dolar 2000 yılında 100 milyar dolara ulaşmıştır. 2010 yılında ise toplam gelirin 200 milyar doları aşığı tahmin edilmektedir (Neocleous, 2007: 345).



Emniyet Genel Müdürlüğü (EGM) verilerine göre, 2005 yılında kimlik alan özel güvenlik görevlisi sayısı 58.833 iken 2011 yılı sonu itibariyle sertifika alan özel güvenlik görevlisi sayısı toplam 639.812 kişiye ulaşmıştır ([http://sinavsonuc.ozelguvenlik.pol.tr/ Teskilat/Genel Teskilat Istatistik. aspx](http://sinavsonuc.ozelguvenlik.pol.tr/Teskilat/Genel%20Teskilat/Istatistik.aspx), Erişim tarihi: 08.06.2016). Diğer bir deyişle, SGK verilerine göre 2011 yılı itibari ile istihdam edilen her bir özel güvenlik görevlisine karşılık, özel güvenlik görevlisi kimliği olmasına rağmen iş bulamayan en az 2 güvenlik görevlisi vardı. 2014 yılında aktif olarak çalışan özel güvenlik görevlisi sayısı 233.457 iken, 2015 yılında bu rakam 245.358'e ulaşmıştır (EGM, 2014: 34; EGM,2015: 33).

Sektörde çalışan sayısındaki artışlar sonrasında, özel güvenlik görevlisi sayısı polis sayısını aşmıştır. 1980 yılında 50.000 olan Türkiye'deki polis sayısı, 2007 yılında 170.000'e (Berksoy, 2007: 4) , 2015 yılında ise 230.694'e (EGM, 2015: 15) ulaşmasına rağmen, polis sayısı özel güvenlik görevlisi sayısının gerisinde kalmıştır. 2016 yılı Mayıs tarihi itibariyle ise sektörde çalışan özel güvenlik görevlisi sayısının 303.532 kişiye ulaştığı tespit edilmiştir (<http://ozelguvenlik.net/ozel-guvenlik-daire-baskani-ozel-guvenlik-sektoru-gucleniyor/>,Erişim tarihi: 19.06.2016).

Sektör gelişimi çeşitli yöntemlerle de teşvik edilmesine<sup>9</sup> karşılık özel güvenlik görevlilerinin karşılaştıkları sorunlar hızla artmıştır. Sendikaların örgütlenme çalışmalarında kullandıkları taktikler kadar işçilerin sendikalara üye olma ihtiyacını arttıran temel etmenlerin de tespit edilmesi son derece önemlidir. Özel güvenlik görevlilerinin örgütlenmeye iten temel nedenlerin yani yaşadıkları sorunların analiz edilmesi hem bugün sektörde örgütlü sendikaların örgütlenme taktik ve stratejilerini belirlemeleri hem de bu sendikaların gelecekteki durumları açısından çok önemlidir. Sendikaların bu sorunları net bir şekilde tespit ederek talepleri görünür kılamaması ve sorunlara çözüm getirememesi halinde, sorularına çözüm bulacakları umuduyla sendikalara üye olan bu geniş işçi kitlelerinin sendikalara duyduğu güven azalacak ve özel güvenlik sektöründeki örgütlenme eğilimi azalabilecektir.

<sup>9</sup> Bu süreç ikili bir yapı arz etmektedir. İlk olarak, önceki dönemlerde geleneksel olarak kamu otoritesinin uzantısı olan genel kolluk kuvvetleri tarafından sağlanan bazı güvenlik hizmetleri formal yada enformel yollardan güvenlik şirketlerine devredilmektedir. Formal yoldan kastedilen, daha önceden genel kolluk görevlileri tarafından korunan bazı mekânlar için güvenlik hizmeti verilmemeye başlanmasıdır. Örneğin, ülkemizde askerlik şubeleri artık özel güvenlik görevlileri tarafından korunmaktadır (<http://www.hurriyet.com.tr/askere-ozel-guvenlik-20979836>; [http://www.haberturk.com/gundem/haber/7451\\_95-nobeti-ozel-guvenlik-devraliyor](http://www.haberturk.com/gundem/haber/7451_95-nobeti-ozel-guvenlik-devraliyor), Erişim tarihi: 25.11.2016). Enformel yollardan kastedilen ise, polisin güvenliğinin sağlanması konusunda yeterli olmadığı algısının yerleştirilmesidir. Sürecin ikinci kısmı, daha önceden polis gibi kolluk kuvvetlerinin koruma alanına girmemiş yeni mekânlar yaratılması ve bu mekânlarda özel güvenlik görevlilerinin ve güvenlik ürünlerinin (kamera vs.) bulunmasının güvenliğinin olmazsa olmaz bir parçası haline getirilmesidir. Örneğin alışveriş merkezlerinin kapılarındaki özel güvenlik görevlileri ve manyetik kapılar gibi güvenlik ürünleri buna örnek verilebilir (Paker, 2012b: 142-146). Bu süreci daha önceden geleneksel olarak güvenlik hizmeti verilmeyen (site, okul vs.) mekanlarda özel güvenlik görevlisi istihdamının teşvik edilmesi eşlik etmektedir. Böylece sürecin ikinci ayağını, devletten özel sektöre aktarılan alanların dışında üretilmiş, yeni meta alanları oluşturmaktadır.



## Sendikal Ögütlenme Kapsamında Özel Güvenlik Görevlilerinin Sorunları

Görüşme yapılan özel güvenlik görevlilerinin 1'i kadrolu, 11'i taşeron işçisi olup, 3'ü özel sektöre 9'u kamu sektörüne ait işyerlerinde çalışmaktadır. Kamu sektörüne ait işyerlerinde çalışan özel güvenlik görevlilerinin 6'sı üniversitelerde, 2'si bir belediyede, 1'i başka bir kamu kurumunda çalışmaktadır. Görüşme yapılan özel güvenlik görevlilerinin 9'u lise, 2'si lisans, 1'i önlisans (Özel Güvenlik ve Koruma Bölümü) mezunu olup, 7'si sendika üyesi 5'i sendika üyesi değildir. Bu kişilerin, 6'sı 1-3 (3 dahil) yıl, 4'ü 4-10 (10 dahil) yıl, 2'si 11-20 yıl (20 dahil) süre ile özel güvenlik görevlisi olarak çalışan kişilerdir.

Kamu sektörüne ait işyerlerinde çalışan özel güvenlik görevlilerinin büyük kısmının daha önce özel sektöre ait işyerlerinde de çalışması bu kişilerin daha önceki iş deneyimlerinden de örnekler vererek karşılaştırmalar yapması kamu/ özel sektöre ait işyerlerindeki özel güvenlik görevlilerinin farklılaşan/ benzerlik gösteren sorunlarını tespit etmemize yardımcı olmuştur.

Araştırma kapsamında görüşme yapılan özel güvenlik görevlilerinin sadece 1 tanesinin kadın olması araştırmanın önemli bir sınırlılığdır. Sektörde çalışan çok sayıda kadın özel güvenlik görevlisi olmakla birlikte çalışma yapılan üniversitelerde, belediyede, AVM'de, yurttaki güvenlik görevlilerinin tamamına yakınının erkek olması nedeniyle görüşme yapılan kadın özel güvenlik görevlisi sayısı erkeklere göre azdır. Bu nedenle kadın güvenlik görevlilerinin cinsiyetlerinden kaynaklı farklılaşan sorunları hakkında bilgi edinilememiş bu konuya çalışmada yer verilememiştir.

## Özel Güvenlik Görevlilerinin Çalışma Hayatından Kaynaklanan Sorunları: Saha Çalışması Bulguları

Özel güvenlik görevlileri kamu ve özel sektöre ait işyerlerinde istihdam edilmektedirler. Özel güvenlik görevlilerinin çalıştıkları işyerinin kamu/ özel olmasına göre farklılaşan sorunları olmakla birlikte çok sayıda ortak sorunları vardır. Ancak diğer bazı çalışmalarda da tespit edildiği gibi<sup>10</sup>, kamu sektörüne ait işyerlerinde çalışan özel güvenlik görevlilerinin de çalıştıkları kuruma göre yaşadıkları sorunlar arasında farklılaşmalar görülmüştür.

Özel güvenlik görevlileri sorunlarının başında işleri gereği kurum dışından muhatap oldukları kişilerin ve aynı kurumda çalışan diğer görevlilerinin kendilerine karşı takındıkları olumsuz tutum gelmektedir. Özel güvenlikçiler yaptıkları işin küçümsendiğini, kendilerine saygı gösterilmediğini düşünmektedirler. Kamu/ özel ayrımı olmaksızın görüşülen tüm özel güvenlikçiler bu durumdan şikâyetçidirler:

<sup>10</sup> Bu konuda yapılmış çalışma için bakınız: Bal, V., Özer, B., ve Ortanca, M. (2013). Manisa'da Kamu Kurumlarında Çalışan Özel Güvenlik Görevlisi Personelinin Mesleki Memnuniyet Durumu. 3. Ulusal Özel Güvenlik Sempozyumu, (s. 133-140). Gaziantep; Sayın A.K. (2013). Havalimanı Güvenliği Alanında Özel Güvenlik Hizmetlerinin Sorunları Ve Çözüm Önerileri; Malatya Havalimanı Örneği, 3. Ulusal Özel Güvenlik Sempozyumu, (s.123-132).



*Ben daha önce ... özel hastanesinde çalıştım. Orası tamamen zenginlerin, elit insanların çalıştığı bir yerdi. Güvenlik olarak birisi onlar açısından hiçti. Biz hastaları görmezdik. Doktorlar da, diğer çalışanlar da aynıydı bize karşı. Biz çok düşük seviyede gibiydik orada... (Görüşmeci 8)*

Bu olumsuz algıda özel güvenlik görevlilerinin yetkilerinin 5188 sayılı kanunda açık biçimde tanımlanmamasının büyük payı vardır. Özel güvenlik görevlilerinin yetkilerinin kesin ve açık bir şekilde belirlenmemesi ve işyerlerinde amir veya yöneticiler tarafından kanunun verdiği yetkileri aşan emirler verilmesi nedeniyle özel güvenlik görevlileri sık sık vatandaşlarla ve diğer çalışanlarla karşı karşıya gelmektedir. Kanunun verdiği yetkiyi aşan emirlerin yazılı olarak verilmemesi nedeniyle emrin yerine getirilmesi sırasında herhangi bir sorun çıktığında özel güvenlik görevlileri kurum ve vatandaşlar tarafından olayın tek sorumlusu olarak değerlendirildiği/gösterildiği için özel güvenlik görevlilerine karşı olumsuz bir algı vardır.

Diğer bir sorun alanı, vardiyalı çalışmadan kaynaklı sorunlardır. Vardiyalar özellikle özel sektöre ait işyerlerinde çok uzun olabilmekte ve neredeyse kulasız bir şekilde değiştirilebilmektedir. Vardiyalı çalışmanın insan sağlığına olumsuz etkileri olduğu çeşitli çalışmalarda tespit edilmiş olup, vardiyaların düzensiz ve sık değişmesinin insan sağlığını çok daha fazla tehdit ettiği açıktır. Vardiya aralarında özel güvenlik görevlilerine dinlenmeleri için yeterli süre verilmemektedir. Özel sektör işyerlerinde özel güvenlik görevlilerinin vardiya saatleri 24 saate kadar uzayabilmektedir. Üstelik gereğinden az eleman çalıştırılması nedeniyle herhangi bir özel güvenlik görevlisinin izin alması halinde süre 24 saati de aşabilmektedir. Alışveriş merkezinde güvenlikçi olarak çalışan görüşmeci 5 işyerinde sürekli olarak 24 saatlik vardiyalarla çalıştıklarını belirtmiştir. 24 saat aralıksız çalışıp ve daha sonra 2 gün çalışmadığını belirten bu görüşmeci hafta tatilinin olmadığını söylemiştir. Kabaca bir hespla bu görüşmeci aylık ortalama 240 haftalıkça ortalama 60 saat çalışmaktadır, ancak kendisine hiçbir ek ödeme yapılmadığını belirtmiştir.

Vardiyalı çalışma nedeni ile karşılaşılan başlıca sorunların, uyku düzenindeki bozukluklar, sindirim sistemi sorunları ve sosyal yaşamla ilgili sorunlar olarak tespit edilmiştir. Gece çalışan ve dönüşümlü vardiyada çalışanlarda uyku bozuklukları daha fazladır (Yıldız, vd., 2012: 15). Bu tespiti destekleyecek biçimde, vardiyalı çalışan tüm özel güvenlik görevlileri dinlenme saatlerinde gündüz saatlerinde sokaklardan gelen sesler yeterince dinlemediklerini ifade etmişlerdir:

*Uyku düzenim alt üst oldu. Yeri geliyor gündüz uyuyamıyorsun, yeri geliyor mesela mahallede bir gürültü oluyor, kendi işin oluyor gün içinde halletmen gereken o yüzden uyuyamıyorsun, uyku düzeninde bozulmalar oluyor. (Görüşmeci 7)*





Vardiyalı çalışma özel güvenlik görevlilerinin uyku düzenini bozduğu gibi, sosyal ilişkilerini de olumsuz etkilemektedir. Yapılan çalışmalarda da vardiyalı çalışanlarda, duygu durumunda bozukluklar, depresyon, psikiyatrik sorunlar sürekli çalışanlara göre daha sık olarak gözlemlendiği tespit edilmiştir (Yıldız vd.,2012: 20).

Özel güvenlik görevlilerinin ağır çalışma koşullarına karşın ücretleri düşüktür. Görüşme yapılan görüşmecilerin neredeyse tamamının ücreti, asgari ücret + yol + yemek bedeli şeklinde belirlenmektedir. Hiçbir sosyal hakları yoktur. Kendileri ile aynı işi yapan kadrolu güvenlik görevlileri ile ücretleri arasında büyük farklar vardır. Aynı vardiya düzeninde beraber çalıştıkları kadrolu güvenlik işçisi ile taşeron firma işçisinin aldıkları ücretler arasında yüzde 50'yi aşan farklar bulunabilmektedir. Görüşmeler sırasında kadrolu bir güvenlik görevlisi görüşmeci kendi ücretinin 2900 TL olduğunu belirtirken, aynı kurumda çalışan 5188 sayılı kanuna tabi taşeron firma çalışanı özel güvenlik görevlisinin aldığı ücretin 1700 TL olması aradaki uçurumu göstermektedir. Düşük ücretler bazı durumlarda özel güvenlikçilerin dinlenmeleri sürelerinde ek işler yapmak zorunda kalmalarının neden olmaktadır. Bunun yanında asgari ücretteki sıçramalı artış sonrası, kamu sektörüne ait işyerlerinde çalışan pek çok özel güvenlikçi ihale şartlarının değiştirildiğini, daha önceden asgari ücretin standart olarak belirli oran üzerinde aldıklarını ama bu oranın tüm itirazlarına rağmen son dönem düşürüldüğünü ifade etmişlerdir.

Özel güvenlik görevlilerinin karşılaştıkları diğer bir sorun yaygın güvencesizlik sorunudur. Gerçekten, kamuda çalışan özel güvenlik görevlilerinin görev yerleri, amire karşı hakkını savunma, ek görevlere gelmeme gibi nedenlerle dahi hatta bazen herhangi bir gerekçe dahi gösterilemeden değiştirilebilirken, özel sektör işyerlerinde güvencesizlik çok daha ağır biçimde hissedilmekte kişi işten çıkarılmaktadır. Ancak bu işten çıkarılmalar kayıtlara farklı biçimde yansımaktadır. İşten çıkarılmasına karar verilen özel güvenlik görevlisine kıdem tazminatı vs. gibi ödemeler yapmaktan kaçınabilmek için, özel güvenlik görevlileri istifa zorlanmaktadır. İşçiden istifa etmesi istenmekte, kendileri işten çıkardıkları takdirde hiçbir yerde iş bulamayacağı söylenerek işsizlikle tehdit edilmektedir. Böylece, özel güvenlik görevlisi tekrar iş bulamama korkusu ile hiçbir yasal hakından yararlanmadan/ yararlandırılmadan esasında işten çıkarılmakta, kayıtlara göre ise işçi istifa etmektedir. Bu şekilde işten çıkarılmak için, amirle yaşanan bir tartışma bile yeterli olabilmektedir:

*Çalıştığım firmadaki şefimin bizim şirketi arayarak benim hoşuma gitmedi demiş, sebepsiz yere çıkarmak gibi bir şey yani. Bana buradan çıkarken istifa et yoksa hakkında kötü referans verilecek dediler. Ben de ne yapayım, istifa ettim iş bulamama korkusu yüzünden. (Görüşmeci 6)*



Kamuda işten çıkarmalara çok rastlanmamakla birlikte, özel güvenlik görevlilerinin çalışma koşulları zorlaştırılabilmektedir. Bu bazen bir üniversite içerisinde en zor çalışma alanlarından birisi olarak görülen hastaneye sürülmek, uzak bir ilçeye gönderilmek şeklinde gerçekleşebilmektedir.

Üniversitelerde çalışan özel güvenlik görevlileri özellikle belli dönemlerde ek görevlere çağırılmaktadır. Ek göreve gelmeye zorlanmalarına rağmen bunların karşılığının ödenmemesi üniversitelerde çalışan özel güvenlik görevlilerinin en çok şikâyet ettikleri konulardan birisidir.

Özel güvenlik görevlilerini kendilerine verilen görevin yerine getirilmesi sırasında adli vaka meydana gelmesi halinde, kurum kendilerine hiçbir destek vermemektedir. Görüşme yapılan üniversitelerde çalışan özel güvenlik görevlileri de özel sektör işyerlerinde çalışan özel güvenlik görevlileri de bu konuda kendilerine destek sağlanmadığını ve sağlanmayacağını açıkça ifade etmiştir. Üniversitede çalışanların bu konuda çok daha fazla tecrübesi vardır. Öyle ki kendilerine verilen görevleri yerine getirirken herhangi bir adli vaka olması durumunda kadrolu güvenlik görevlilerine avukat desteği verilirken taşeron firmanın elemanı olan kadrolu güvenlik görevlisi bu konuda tek başına bırakılmakta, kurum avukat desteği vermemektedir:

*Emniyete gidersen ifade vermek için, üniversite devre dışı kalır. Olayın içine sen girersin. Sana derler ki avukat tut. Sen üniversiteyi savunursun ancak üniversite seni savunmaz. (Görüşmeci 3)*

Bir arkadaşın burnu kırıldı. Hastanede avukat talep ettik dediler ki taşeron olduğu için kendi şirketleri vermek zorunda. Tabi onlar da vermedi avukat. (Görüşmeci 10)

Pek çok olumsuz olaya müdahale etmek durumunda kalan özel güvenlik görevlileri, kurumun verdiği emri yerine getirirken ortaya bir sorun çıkması halinde tamamen yalnız bırakılmaktadır. Bu durum özel güvenlik görevlilerinin mesleki aidiyet duygularını olumsuz yönde etkileyebilecek sonuçlar yaratmaktadır.

Özel güvenlik görevlilerinin yalnız bırakıldığı tek alan, verilen emirleri yerine getirirken adli vaka ortaya çıkması halinde ihtiyaç duyulan kurumsal avukat desteği değildir. Özel güvenlik hizmeti yapılan işin niteliği gereği pek çok tehlikeyi içinde barındırmaktadır. Bunların başında “can güvenliği riski” gelmektedir. Gerçekten günün her saati, her alanda görev yaptığını gördüğümüz özel güvenlik görevlileri başta darp olmak üzere, hayatlarını kaybetmelerine neden olabilecek pek çok müdahale ile karşı karşıya kalabilmekte, ancak bu durumlarda gerekli desteği alamamaktadır:

*Hap kullanmış biri atmış kendini tramvayın önüne, ama arkadaşımız onu çekerken bizzat onun tarafından bıçaklandı. O arkadaşımıza kimse sahip çıkmadı. Şirket yetkilileri sahip çıkmadı ... Belediyesi sahip çıkmadı. (Güvenlik-İş Sendikası Genel Teşkilat Sekreteri)*



Bunun dışında emirlerin yazılı olarak verilmemesi nedeniyle de özel güvenlik görevlileri mağduriyet yaşamaktadır. Sözlü olarak verilen emirlerin yerine getirilmesi sırasında herhangi bir sorun ortaya çıktığında emri veren kişi yada birim böyle bir emir verilmediğini iddia edebilmekte ve özel güvenlik görevlileri olayın tek suçlusunu olarak gösterilebilmektedir. Belki de tam da bu nedenlerle görüşme yapılan özel güvenlik görevlilerinin biri hariç tamamı bu işe istemeden başladıklarını, yapmak istedikleri mesleğin çok farklı bir meslek olduğunu, bu işi uzun süre yapmayı düşünmediklerini ifade etmişlerdir. Özel güvenlik görevlilerinin çoğunun bu mesleği tercih etme sebebi, o dönemde işsiz olmalarıdır. Aile ve arkadaş tavsiyesinin de, özel güvenlik mesleğinin seçilmesinde diğer önemli etkenler olduğu ifade edilmektedir (Soydemir ve Kesici, 2013). Benzer biçimde, görüşmecilerden biri hariç tamamı bu mesleği istemeden seçtiğini ifade etmiştir.

Kamu/özel işyerlerinde çalışan özel güvenlik görevlilerinin sorunlarının en farklılaştığı alan, özel güvenlik hizmetinin yanı sıra başka işlerinde gördürülmesi konusunda toplanmaktadır. Özel sektör işyerlerinde çalışan özel güvenlik görevlileri, güvenlik hizmetinin yanı sıra pek çok işi yapmaya zorlanmaktadır:

*Benim hastanede çalıştığım dönemde yaptığım iş neydi diye sorarsan, hasta varsa parasını ödemeyecek gibi özel güvenlik takip eder kaçırmamasın diye. Böyle bir şey vardı orada böyle bir şey olur mu olmaz, bu güvenliğin işi mi? Değil de öyle bir iş vardı orada.(Görüşmeci 8)*

Kamu sektörüne ait işyerlerinde çalışan özel güvenlik görevlileri böyle bir sorunları olmadığını ifade etmiştir. Ancak bu konuda asıl belirleyici olan, güvenlik amirlerinin ve tepe yönetimin tavrı olmaktadır. Bu konuda özellikle bazı üniversite rektörlüklerinin de çok hassas davrandığı tespit edilmiştir. Ancak görüşmeler sırasında kendi kurumları içerisinde özel güvenlik görevlilerinin güvenlik hizmeti hariç hiçbir işte çalıştırılmadığını ifade eden güvenlik müdürü 2'nin kadın bir özel güvenlik görevlisini çağırarak çok sayıda dosyayı başka bir yere götürmesini istemesi kamuda da bu durumun tartışmalı olduğuna işaret etmiştir.

Diğer bir sorun alanı ekipman yetersizliğinden kaynaklanmaktadır. Özel güvenlik görevlilerinin görevlerini yerine getirdikleri alanlar mevsimsel etkilere karşı son derece korunmasızdır. Küçük kulübelerde görevlerini yerine getirmeye çalışan özel güvenlik görevlilerine kışın ısınmaları için küçük ısıtıcılar verilirken, yazları kendi başlarının çarelerine bakmaları beklenmektedir. Verilen ısıtıcıların zaten genellikle polyesterden yapılan ve son derece küçük olan kulübelerde ufak bir hata sonrası yangın çıkarma ihtimali son derece yüksektir. Bir kişinin zorlukla sığabildiği kulübelerde yaz aylarında beklemek özel güvenlik görevlileri açısından bu işin en zor yanlarından birisi olarak değerlendirilmektedir:

*Yazın da kışın da forma ile duruyoruz kulübede. Küçük 2 metrekare polyesterden yapılmış bir kulübe. Dışarı bile içerden daha serin oluyor yazın...Klima falan yok... Yaz ayları ıstırabımız oluyor bizim.(Görüşmeci 5)*



Özel güvenlik görevlilerinin karşı karşıya kaldığı ekipman yetersizliği, sadece işin yapılışı için gerekli olan telsiz, giysi vs. ile sınırlı değildir. Bunun yanında çok tehlikeli iş alanlarında kadrolu işçilere işçi sağlığı ve iş güvenliği kapsamında gerekli olan ekipmanlar sağlanırken taşeron firma elemanı olan özel güvenlik görevlileri aynı sahada çalışmasına rağmen bu ekipmanlardan yararlanamamakta, özel güvenlik görevlileri büyük risk altında çalışmaktadırlar:

*... kurumunda işçiler yüksek gerilim hatlarında yanlarında çalışıyorlar. Kendi personelleri çalışma alanlarına, bütün koruma teçhizatlarını giyerek giriyorlar. Onların olduğu kulübeler içerden kurşun kaplı, alüminyum folyo ile kaplı, ama maalesef özel güvenlikleri plastik kulübenin içerisinde nöbet tutuyor. Bu insan radyasyon almıyor mu? Buna karşı hiçbir önlem alınmamış. (Güvenlik-İş Sendikası Genel Teşkilat Sekreteri)*

Kamu/özel sektöre ait işyerlerinde çalışan ayrımı olmaksızın sorun alanlarından birisi resmi tatil ve bayram günlerinde çalışanların çalışmalarının karşılığının eksik yada hiç ödenmemesidir. Bu konuda kurumlar arasında farklar olduğu, bazı kurumlarda ödemelerin eksiksiz biçimde yapıldığı tespit edilmiştir. Ancak bu tip kurumların genellikle merkezi idareye bağlı kurumların taşra teşkilatları olduğu, ödemelerde sorunların yaşandığı kurumların ise belediye gibi mahalli teşkilatlar olduğu görülmüştür.

Sigorta primlerinin eksik ödenmesi (ücretlerin asgari ücret kadar olan kısmının bankaya yatırılıp geri kalanın elden verilmesi) sorunu diğer bir sorun alanıdır. Literatürde buna "çift bordro" uygulaması da denilmektedir. Özel sektör işyerlerinde çalışan özel güvenlikçiler bu sorunla sık sık karşılaşmaktadır.

İşinden ayrılan veya çıkarılan özel güvenlikçilerin ilerleyen yaşlarda iş bulması son derece zordur. Çünkü pek çok ihalede işe başlama yaşının üst sınırı 30-35 olarak belirlenmektedir. Böylece bir kez işsiz kalan bir özel güvenlikçinin tekrar işe girme ihtimali yaşı artıkça azalmaktadır. Örneğin güvenlik müdürü 2 ihalelerde işe giriş için yaş üst sınırını 35 olarak belirlediklerini ifade etmiştir.

Özel güvenlik görevlileri, sertifika yenileme adı altında belirli aralıklarla sınava tabi tutulmaktan ve bunun karşılığında yüklü ödemeler yapmaktan rahatsızdırlar. Tüm görüşmeciler yenileme adı altında yapılan sınavlardan birinin başarısız olma ihtimalinin olmadığını (kişi başarısız olsa bile bir şekilde kayıtlara başarılı olarak yansıtıldığını) bu yenileme sınavlarının amacının özel güvenlik sertifikası veren firmalara kaynak aktarmak olduğunu ifade etmişlerdir. Eğer amaç özel güvenlik görevlilerinin mesleki olarak daha tecrübeli, güncel gelişmeleri takip eder hale getirilmesi ve teorik bilgilerinin tazelenmesi ise meslek içi eğitim yoluyla aynı sonuçlar elde edilecektir (Arabacı ve Güneş, 2013: 20).

Görüşmeler sırasında özel sektör işyerlerinde özel güvenlik görevlilerinin çalışma koşulları konusunda nerdeyse hiçbir standardın olmadığı, buna karşılık ka-

muda belli standartlar oluşturulmakla birlikte çalışma koşullarının ve dolayısıyla çalışanların memnuniyetlerinin, sorunlarının kurumdan kuruma önemli ölçüde değişiklik arz edebildiği tespit edilmiştir. Özel güvenlik görevlilerinin çalışma hayatından kaynaklı sorunları son derece fazla olması ve bu konudaki rahatsızlıklarının işverenler tarafından dikkate alınmaması özel güvenlik görevlilerinin sendikalara olan ilgisini ve ihtiyacını arttırmıştır.

## **Savunma ve Güvenlik İşkolunda Faaliyet Gösteren Sendikaların Mevcut Durumu**

2495 sayılı kanunun yürürlükte olduğu dönemde yürürlükte olan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu hükümlerinde işçi statüsünde çalışan özel güvenlik görevlilerinin sendikalara üye olamayacağı yönünde açık bir hüküm bulunmamasına rağmen, 2495 sayılı Kanunda yer alan açık hüküm gereği<sup>11</sup> özel güvenlik görevlileri en temel haklarından olan sendika hakkında yararlanamamışlardır. Bu durum istihdam edilen işçi sayısının hızla arttığı bir sektörü sendikalar açısından atıl kalmasına neden olmuştur (Urhan, 2005: 221). 2004 yılında kabul edilen 5188 sayılı "Özel Güvenlik Hizmetleri Hakkında Kanun" da sendikaya üye olmayı yasaklayan açık hükmünün yer almamasıyla özel güvenlik görevlilerinin sendikaya üye olmasını engelleyen herhangi bir hukuki düzenleme kalmamıştır. Son olarak İdare Mahkemesinin bu konuda verdiği kararlar özel güvenlik görevlilerinin sendikaya üye olma hakkının olduğu tartışmasız biçimde netlik kazanmış oldu.<sup>12</sup> Verilen bu kararın ardından özel güvenlik görevlilerini örgütlemek amacıyla savunma ve güvenlik işkolunda çok sayıda sendika kurulmuştur.

<sup>11</sup> 2495 sayılı "Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanun" un 21. Maddesinde yer alan "özel güvenlik teşkilatı personeli, sendika, dernek ve siyasi partilere üye olamazlar. Bu yasağa uymayanların görevlerine ilgili kuruluşça son verilir" ibaresi ile sendikaya üye olmak açıkça yasaklanmıştır. Aynı Kanununun 22. maddesinde özel güvenlik personelinin grevlere ve her türlü toplantı veya gösteri yürüyüşlerine, hiçbir şekilde katılamayacağı düzenlenmiştir.

<sup>12</sup> 2009 yılında Bayındırlık ve İskan Bakanlığı'nda çalışan bir özel güvenlik görevlisinin Türk İmar-Sen'e üye olması nedeniyle ilgili Bakanlık tarafından açılan davada, Ankara 1. İdare Mahkemesi 2009/225 Esas no, 2010 191 Karar sayılı ve 29.01.2010 tarihli kararı ile güvenlik görevlilerinin sendikalara üye olabileceğini kesin hüküm altına almıştır.



Aşağıdaki tabloda 19 nolu savunma ve güvenlik işkolunda faaliyet gösteren sendikaların üye sayılarında meydana gelen değişimler gösterilmektedir.

**Tablo 2: Savunma ve Güvenlik İşkolunda Kurulu Sendikaların Üye Sayılarında Meydana Gelen Değişim**

Sendika	Konfederasyon	Kuruluş Yılı	2013		2014		2015		2016	
			Ocak	Temmuz	Ocak	Temmuz	Ocak	Temmuz	Ocak	Temmuz
Türk Harb-İş	TÜRK-İŞ	1952	21.134	20.945	21.268	22.227	22.965	22.584	25.332	25.312
Öz-İş	HAK-İŞ	2011	1.936	1.906	2.048	6.621	12.289	19.026	26.336	27.257
Güvenlik -İş	TÜRK-İŞ	2011	239	438	3.055	5.866	11.708	21.842	22.835	24.209
Öz Güvenlik-İş	BAĞIMSIZ	....	...	.....	12	53	78	6	38	...
Güvenlik-Sen	DİSK	2013	...	.....	170	451	1.256	2.873	3.747	3.424
Pak Savunma- İş	AKSİYON-İŞ	2014	....	.....	...	51	289	411	422	...
Hür Özgüv-Sen	BAĞIMSIZ	2014	...	.....	...	66	89	72	62	189
Güven-İş	BAĞIMSIZ	2015	....	.....	...	...	...	90	333	273
Ö.G.K Sen	BAĞIMSIZ	2014	....	.....	...	...	...	3.013	...	...
Öz Güven-Sen	HAK-İŞ	2015	....	.....	...	...	...	...	4.811	6.518

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇŞGB)

Tabloda görüldüğü gibi, yakın zamana kadar savunma ve güvenlik işkolunda faaliyet gösteren tek sendika olan Harb-İş sendikasının işkolundaki tekel konumu ortadan kalkmıştır. İşkolunda faaliyet gösteren diğer sendikalara göre çok daha fazla örgütlenme deneyimi olan Harb-İş sendikasının üye sayısındaki artış Öz-İş ve Güvenlik-İş sendikalarına göre daha az olmuştur. Bu durum Harb-İş sendikasının özel güvenlik sektörüne ve bu sektörde çalışan işçilerin sorunlarına yabancı olmasının, sendikanın bu sektörü bilen ve sektörün içinden gelen uzman ve yöneticilere sahip olmamasının getirdiği bir dezavantaj olarak yorumlanabilir. Buna karşılık 2013 yılında kurulan Güven-Sen ve 2015 yılında kurulan Öz Güven-Sen sendikalarının üye sayısında da önemli bir artış göze çarpmaktadır.

Savunma ve güvenlik işkolunda örgütlülük oranı genel olarak Türkiye ortalamasının üzerinde seyretmiştir. 2011 yılı sonrasında ise özel güvenlik sendikalarının kurularak örgütlenme faaliyetlerine başlamasıyla bu fark giderek açılmıştır. ÇŞGB tarafından açıklanan 2013 yılı Ocak ayı verilerine göre Türkiye genelinde sendikalaşma oranı yüzde 9,21 iken savunma ve güvenlik işkolunda yüzde 12,15 idi. 2016 yılı Temmuz ayı verilerine göre Türkiye genelinde sendikalaşma oranı 11,5 iken savunma ve güvenlik işkolunda yüzde 32'dir. Genel olarak harb sanayiine ait silah yapım fabrikalarında çalışan işçileri örgütlenme geleneğine sahip olan Harb-İş sendikasının üye sayısının sınırlı biçimde arttığı dikkate alınırsa işkolun-



daki örgütlülük oranlarındaki ve sendikalı üye sayısında meydana gelen artışların neredeyse tamamının özel güvenlik görevlilerinin sendika üye olmasından kaynaklandığı görülecektir.

Özel güvenlik görevlilerini örgütleyen sendikaların üye sayılarında ve işkolundaki örgütlülük meydana gelen bu artış, işkolundaki işçi sayısı sürekli artmasına rağmen gerçekleşmiştir.<sup>13</sup> Diğer bir deyişle, sürekli büyüyen bir sektör ve işkolu içerisinde üye sayısını ve örgütlülük oranını sürekli arttırabilen sendikalar ortaya çıkmıştır. Gerçekten de sendikalı üye sayısındaki artışların, önemli kısmı bu sektördeki hızlı örgütlenmeden kaynaklanmaktadır. Nitekim sendikalı işçi sayılarındaki artışları bir önceki dönemle kıyaslayarak yaptığımız hesaplamada savunma güvenlik işkolunda sendikalı işçi sayısındaki artış 2013 yılı Temmuz döneminde toplam sendikalı işçi sayısındaki artışın yüzde birine bile tekabül etmezken (yüzde 0,03), savunma ve güvenlik işkolundaki sendikalı işçi sayısındaki artışın toplam sendikalı işçi sayısındaki artış içerisindeki payı yıllar içerisinde giderek artmıştır. ÇSGB tarafından 2016 yılı Temmuz ayında açıklanan istatistiklere göre, toplam sendikalı işçi sayısı aynı yılın Ocak ayına göre 14.183 kişi azalırken, savunma ve güvenlik işkolundaki sendikalı işçi sayısı bir önceki döneme göre 3.266 kişi artmıştır. 2016 yılı Ocak ayı istatistiklerine göre ise toplam sendikalı işçi sayısı 2015 yılı Temmuz ayında açıklanan istatistiklere göre 84.997 kişi artmıştır. Aynı dönemde özel güvenlik sektöründe sendikalı işçi sayısı 11.999 kişi arttığı dikkate alınırsa özel güvenlik sektöründe çalışan sendikalı işçi sayısındaki artışın bu artışın yüzde 14,12'sine tekabül ettiği görülecektir.

Türkiye genelinde toplam sendikalı işçi sayısında azalma olduğu dönemlerde dahi özel güvenlik sektöründe toplam sendikalı işçi sayısında artış yaşanmakta, toplam sendikalı işçi sayısında artış yaşandığı dönemlerde ise savunma ve güvenlik işkolundaki sendikalı işçi sayısındaki artış toplam artışın önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Bu nedenle tüm özel güvenlik sektöründe örgütlü sendikaların örgütlenme taktik ve stratejilerinin analiz edilmesi son derece önemlidir.

## Özel Güvenlik Sektöründe Sendikaların Örgütlenme Taktik ve Stratejileri: Saha Çalışması Bulguları

### Örgütlenmeye Verilen Önem ve Aktif Üye Haline Getirme Sorunu

Sendikalar krizi aşarak yeni ekonomik düzen içerisinde varlıklarını koruyabilmek için yeni stratejiler geliştirmek durumunda kalmışlardır. Geliştirilen stratejilerin en önemli hedefi "örgütsüzlerin örgütlenmesi", böylece üye sayısındaki düşüşün ve temsil krizinin aşılmasıdır (Güler, 2008: 111). Örgütlenme sorunu sen-

<sup>13</sup> ÇSGB tarafından 2013 yılı Ocak ayında açıklanan istatistiklere göre, savunma ve güvenlik işkolunda toplam kayıtlı işçi sayısı 191.874, sendikalı işçi sayısı 23.309 ve örgütlülük oranı yüzde 12,15 iken 2016 yılı Ocak ayı itibarıyla işkolunda çalışan toplam kayıtlı işçi sayısı 257.022, sendikalı işçi sayısı 83.916, işkolundaki örgütlülük oranı yüzde 32,65 olarak tespit edilmiştir. 2016 yılı Temmuz ayında açıklanan verilere göre ise, işkolunda çalışan işçi sayısı 270.257'e, sendikalı işçi sayısı 84.909'e, örgütlülük oranı 32,32'ye ulaşmıştır.



dikaların doğrudan varlığına ve varlığını sürdürebilmesine yönelik bir konu olduğundan ertelenebilme toleransı yoktur (Köstekli, 2003a: 48). Gerçekten 1990'lı yıllarla birlikte sendikali işçi sayısının gerilediği ülkelerde, örgütlenme faaliyetlerine yeniden ağırlık verildiği görülmektedir (Urhan, 2005: 25). Bu durum özel güvenlik sektöründe faaliyet gösteren sendikalar için benzerdir. Özel güvenlik görevlilerini örgütleyen sendikalar henüz yeni kurulmalarına rağmen sendika üye sayılarını arttırmaya önem vermişlerdir. Bu konuda üyelerini harekete geçirebilme yeteneği de önemli bir unsurdur:

*Örgütleyebileceğin işçi sayısı sürekli artarken sendika olarak senin üye sayını koruman bir başarı değil. Üye sayını koruyabilirsin ama işkolunun yüzde kaçını temsil ediyorsun önemli olan bu. Bir sendika ne kadar çok örgütlüyse, ne kadar çok üyeye sahipse ve bu işçileri harekete geçirebilecek bir kabiliyete sahipse o kadar güçlü olacaktır. (Güvenlik-İş Sendikası Uzmanı)*

Örgütlenmek, sendikaların politik tabanını oluşturmak ve toplumda kabul görmeleri açısından da önem arz etmektedir (Petrol-İş, 2001b: 36). Sendikalar üye sayılarına ve bunları harekete geçirebilme yeteneğine göre lobi faaliyetleri yürütmekte, görüşleri toplum ve siyasi otorite tarafından ciddiye alınmaktadır:

*Hangi parti olursa olsun karşısına çıkıp üyelerin için bir şey isteyeceğin zaman yada işverenin karşısına çıktığında önce senin üye sayına bakıyorlar. Bütün siyasi partiler de, işverenler de aynı... (Güvenlik-İş Sendikası Genel Teşkilat Sekreteri)*

Başarılı bir örgütlenmenin temel unsurlarından birisi, istekli, sektörün içinden gelen, işinde ehil ve bilgili lider ve örgütlenme uzmanı kadrosuna sahip olmaktır (Petrol-İş, 2001c: 16). Gerçekten bir uzmanlık işi olan örgütlenme faaliyetinin, uzmanlar olmadan başarılı bir şekilde yürütülemeyeceği genel kabul gören bir gerçektir (Köstekli 2003a: 66). Buna karşın, Öz-İş sendikası örgütlenme uzmanı istihdam etmeden üye sayısını hızla arttırmıştır. Güvenlik-İş sendikası farklı bölgelerde 6 örgütlenme uzmanı istihdam etmektedir. Güvenlik-Sen sendikası ise gönüllülük esasına dayalı biçimde ücretsiz olarak İstanbul'da ve Ankara'da 3 uzman çalıştırmaktadır. Öz-İş sendikasının örgütlenme uzmanı istihdam etmeden üye sayısında meydana gelen sıçramalı artış, 2000'li yıllarda konfederasyonların üye sayılarında AKP'nin yarattığı uzlaşmacı sendikacılık anlayışı içerisinde kalan, eylem ve söylemleri AKP ile büyük benzerlik gösteren Hak-İş ve bağlı sendikalar lehine gelişen durumun bir göstergesidir (Erdoğan, 2014: 167). Örgütlenmenin başarıya ulaşması için tek koşul örgütlenme uzmanları olmamakla birlikte (Köstekli 2003a: 67) uzmanlar olmadan da 25 bin üyeyi aşacak ölçüde geniş kapsamlı ve gücünü tabandan alan bir örgütlenme faaliyeti yürütülmesi mümkün değildir.





Örgütlenme atılımları ve çeşitli faktörlerin de etkisiyle sendikal özel güvenlik görevlisi sayısı hızla artmasına karşılık sendika üyelerinin aktif sendika üyeleri haline getirilmesi konusunda aynı başarı yakalanamamıştır:

*Genç arkadaşlarımızı aktif bir biçimde sendikal harekete, sendikal örgütlülüğe katmakta daha eksiklik çekiyoruz. Genç arkadaşlar üye olmaktan değil ama sorumluluk almaktan, sendikal harekete, faaliyetlere katılmaktan çok korkuyorlar. (Güvenlik-Sen Sendikası Uzmanı)*

İşçiler genellikle sendikaya üye olmakla yetinmekte, bazıları sendikalarının örgütlenme faaliyetlerine kısmen destek verse de özellikle sendikal faaliyetlere, basın açıklaması gibi etkinliklere katılım son derece sınırlı kalmaktadır. Bu tip etkinlikler üyelerin aktif üyeler haline getirilmesinde önem arz etmektedir. Ancak bu konuda sendikalar arasında önemli bir farklılık göze çarpmaktadır. Güvelik-İş ve Güvenlik-Sen sendikaları üyelerini bu tip etkinliklere dâhil etmeye çalışırken, Öz-İş sendikası yetkilileri bu tip faaliyetlerin herhangi bir sonuç getirmeyeceğini, gereksiz olduğunu düşünmektedirler. Ancak bu tip etkinliklere katılımların sağlanması hem aktivist kadroların oluşmasını sağlayacak hem de üyelerin sendikanın işleyişine ve etkinliğine fayda sağlaması mümkün olacaktır. Bunun yanında sendikal faaliyetlere katılımların artırılmasıyla sağlanacak olan üye aktivizmi sayesinde üyelerin kendileri adına izlenen politikalarla özdeşleşmesi, bu politikaları sahiplenmesi kolaylaşacak ve böylece sendikanın örgüt içi ve örgüt dışı dayanışması geliştirilebilecektir (Hyman, 2012: 91).

### **6552 sayılı Kanunun Örgütlenme Üzerine Etkileri**

6552 sayılı “İş Kanunu İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun” 13. maddesine göre, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu uyarınca ihale edilen işlerde, asıl işveren-alt işveren ilişkisi çerçevesinde, alt işveren tarafından bu Kanun kapsamına giren kamu kurum ve kuruluşlarına ait işyerlerinde çalıştırılan işçileri kapsayacak olan toplu iş sözleşmeleri, alt işverenin yetki vermesi şartıyla kamu işveren sendikalarından birisi tarafından 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerine göre yürütülecek ve sonuçlandırılacaktır. Toplu iş sözleşmesinin kamu işveren sendikası tarafından bu şekilde sonuçlandırılması hâlinde, belirlenen ücret ve sosyal haklardan kaynaklanan bedel artışı kadar fiyat farkı idarece ödenecektir.

Böylece kamu sektörüne ait taşeron işçilerinin örgütlenerek toplu iş sözleşmesi yapılması halinde (taşeron firmanın kamu işveren sendikalarından birisine yetki vermesi şartıyla) taşeron firma, toplu sözleşmeden doğan fiyat farklarını devlete yükleyebilmektedir. Gene toplu iş sözleşmesi yetki tespit işlemlerinde 4734 sayılı kanunun 62. Maddesinin birinci fıkrasının “e” bendi uyarınca ihale alan alt işverenlere ait her bir ihale sözleşmesi ayrı bir işyeri olarak değerlendirilmektedir. 6552



sayılı kanunun 14. maddesinde kamuda ihale sürelerinin 3 yıl olarak belirlenmesi sendikal örgütlenmeyi olumlu yönde etkilemiştir. SGK' nın 2015 yılı istatistiklerine göre; sektörde faaliyet gösteren 20.131 işyerinin, 19.114'ünün (toplam işyeri sayısının yüzde 95'i) 50 ve daha az sayıda işçi çalıştıran işyerleri olması (SGK, 2015) sektördeki işyerlerinin aşırı parçalı yapısını göstermektedir. Bu dağılım, her bir ihale biriminin ayrı bir işyeri olarak değerlendirilerek toplu iş sözleşmesi yapmak için gerekli olan işçi sayısının buna göre belirlenmesinin (kamu sektörüyle sınırlı da olsa) önemini ortaya koymaktadır. Bu durum görüşme yapılan tüm sendika yetkilileri tarafından da doğrulanmıştır:

*Temelde bu kadar hızlı büyümesinin nedeni kamuda toplu iş sözleşmesi yapma şeklinin değiştirilmesi oldu. Tabii bu da özel güvenlikçilerin hızlıca örgütlenbilmesinin önünü açtı. (Güvenlik-İş Sendikası Uzmanı)*

Öz-İş sendikası Genel Sekreteri 'de 6552 sayılı kanunda yer alan ilgili düzenlemelerin örgütlenmeyi büyük ölçüde rahatlattığını, kanunun yürürlüğe girmesiyle üye sayılarını hızla arttırdıklarını ifade etmiştir. Özel güvenlik sektöründe örgütlü olan sendikalar bu düzenlemeden çok etkin biçimde yararlanmışlardır.

## **Örgütlenme Çalışması Yürütülecek İşyerinin Belirlenmesi, Pilot Bölge Uygulaması ve Örgütlenmenin Planlanması**

Sendikal örgütlenmede başarı, stratejiler oluşturmaktan, yani örgütlenme planlarının önceden belirlenmesinden geçmektedir. Strateji, hedefe varmada en etkin olan yolların ana hatları ile ortaya konması ve içinin taktik, projelerle doldurulması olarak tanımlandığında, sendikal örgütlenmenin başarıya ulaşması için stratejilerin belirlenmesi bir zorunluluk olarak ortaya çıkmaktadır (Köstekli, 2003a: 49).

Örgütlenme yapılacak işyeri dikkatle incelenmeden, yakın ve uzak hedefler konmadan etkin stratejiler belirlenemediği gibi buna ilişkin taktiklerde geliştirilemeyecektir. Bu yaklaşımlar ışığında örgütlenme süreci ile ilgili planlar çıkarılmalı, belirlenen hedeflere ulaşmak için süre belirlenmeli ve hedeflere ne ölçüde ulaşıldığı denetlenmelidir (Köstekli, 2003a: 50). Bu bağlamda örgütlenme yapılacak alanların seçimi ve örgütlenme planının oluşturulmasının önemi ortaya çıkmıştır. Bu ikisi eş anlı olarak başarılı bir şekilde gerçekleştirilmezse örgütlenmenin başarıya ulaşması zorlaşmaktadır. Pilot bölge gibi uygulamalar sırasında o yöredeki sendikalar ile yardımlaşmak da önemlidir. Bu kapsamda, görüşme yapılan sendikaların örgütlenme çalışmaları daha çok genel merkez yöneticileri, il temsilcileri, uzmanlar tarafından yürütülmekte olup işyeri temsilcileri ve diğer üyelerden zaman zaman destek alınmaktadır. Zaman zaman "kardeş sendika" olarak tanımlanan bazı sendikalardan da destek sağlanmaktadır. Bu destek genellikle gönüllülük esasına göre şekillenmektedir.



Görüşme yapılan Öz-İş sendikası Genel Sekreteri ve Güvenlik-Sen sendikası uzmanı sektörde çalışan işçi yoğunluğuna paralel olarak İstanbul'u pilot bölge olarak seçtiklerini ifade ederken, Güvenlik-İş sendikası Genel Teşkilat Sekreteri pilot bölge olarak İstanbul, İzmir, Antalya, Adana ve Samsun'un seçildiğini ifade etmiştir.

Örgütlenme çalışmalarına başlamadan önce işyerine yönelik bilgi toplamak, örgütlenme planı yapmak ve sonuçları analiz etmek hayati önem arz etmektedir. Hedef işyeri belirlendikten sonra örgütlenme çalışması yürütülecek işyerindeki tüm işçilerin listesi SGK'dan sağlanır. Bundan sonraki aşamada o işyerinde üyeleri olup olmadığı, işyerinde daha önce bir örgütlenme girişimi olup olmadığı, olduysa bu girişimde öncü olan işçilerin isimleri belirlenmeye çalışılır. Bu süreçte işçilerin çalıştığı yıllara göre aldıkları ücretler, işçilerin yönetimle yaşadıkları sorunlar tespit edilmeye çalışılarak işçilerin ilgilerini çekecek, sorun yaşadıkları konular üzerinde yoğunlaşılır (Urhan, 2005: 250):

*Birincisi o işyerinde kaç kişinin çalıştığını, tanıdık biri var mı bunları araştırırız? Yada gittiğinde o işyerinde işçiler en çok kimi dinliyor? Kime saygı gösteriyor? Doğal lider kim ya da nereli, memleketleri neresi, hangi siyasal görüşe yakınlar. Bunlar temel veri olarak elimizde bulundurduğumuz şeylerdir. Kamu sektörüyse hangi memur sendikası var? Yada Türk-İş'e bağlı başka bir sendika örgütlü mü, temsilcisi var mı? Bunlara bakıyoruz. (Güvenlik-İş Sendikası Uzmanı)*

*İlk irtibattan sonra çember şöyle genişletiliyor. Diyoruz ki kimseye duyurmayacak, seni satmayacak mutlaka bir kaç arkadaşın vardır. İlk önce biz bunlarla bir araya gelelim. Örneğin 5 kişi gelmişse bunların dağılımına bakıyoruz. İşte hepsi aynı birimde mi çalışıyor yoksa farklı birimlerde mi çalışıyorlar diye. Farklı birimlerde çalışıyor olmaları bizim işimizi çok daha fazla kolaylaştırıyor. (Güvenlik-Sen Sendikası Uzmanı)*

Örgütlenme çalışmaları sırasında doğal liderin<sup>14</sup> tespit edilerek örgütlenme çalışmalarında desteğinin sağlanması çok önemlidir. Böylece doğal liderler vasıtasıyla işçiler sendikalı olmaya daha kolay ikna edilebilecektir. Doğal liderlere ulaşamaması halinde örgütlenme çok daha zor bir hal almaktadır.

*Doğal liderlere ulaşamadıysak çok büyük zorluklara karşılaşıyoruz. Doğal liderlere ulaşırsan bir örgütlenme çalışması 15 günde 1 ayda bitiyor, ama doğal lidere ulaşamazsak 3-6 ay sürebiliyor. (Güvenlik-İş Sendikası Genel Teşkilat Sekreteri )*

<sup>14</sup> Doğal liderler, işyerindeki işçiler tarafından benimsenen, desteklenen işçilerdir. Doğal liderler, işçileri belirli amaçlar etrafında toplayabilen, bu amaçlar için onları etkileyebilen, gerektiğinde risk almalarını sağlayabilen ve içinde buldukları kitleyi harekete geçirme yeteneğine sahip kişiler oldukları için örgütlenme çalışmalarında desteklerinin sağlanması son derece önemlidir.



Görülüyor ki, örgütlenme çalışmalarının başarıya ulaşmasında işyerlerindeki doğal liderler hayati bir önem arz etmektedir. Doğal liderlere ulaşamaması halinde sendikaların ilk bağlantıyı kurma şekilleri de farklılık arz etmektedir.

Öz-İş sendikası ilk toplantılar ve çalışmaları sırasında güvenlik amirinden veya müdürlerinden “nezaketen” izin almayı tercih ederken, diğer iki sendika ilk bağlantılarını işçilerle kurmakta ve işçilerle görüşmektedir:

*Siz alana gittiğiniz zaman amiri görmeden direk güvenlik görevlisi ile muhatap olursanız o adamın rütbesine saygısızlık yapmış olursunuz. Ama amir bana müsaade etmezse hiç onu tanımam. Çünkü ilk nezaketimi ona yapmışumdur. Her amire gideceğim diye bir kaide yok. (Öz-İş sendikası Genel Sekreteri)*

Örgütlenme çalışması yaptığımız yerlerde ilk teması işçi arkadaşlarla kurar onlara sendikayı, sendikalı olmanın faydalarını anlatırız, amirleri mümkün olduğu kadar en sona bırakırız. (Güvenlik-Sen Sendikası Uzmanı)

Öz-İş sendikasının bu konuda farklılaşan yöntemi, Hak-İş'in uzlaşma ve anlaşma odaklı sendikacılık anlayışına paralel bir yapı arz etmektedir. Öz-İş sendikası örgütlenme çalışmaları sırasında kullandığı bu yöntemle işverene ve devlete, 2000'li yıllar sonrasında marjinalleştirilen mücadeleci sendikacılık anlayışından ziyade uzlaşmacı sendikacılık anlayışına sahip olduğu mesajını vererek, “favori” sendikacılık modeline dâhil olduğunu göstermekte ve bu modelin avantajlı konumundan yararlanmaya çalışmaktadır (Erdoğan, 2014: 155).

Görüşme yapılan tüm sendika yetkilileri örgütlenme çalışması yürütecekleri yerlerde üyesi oldukları konfederasyona üye olup başka işkollarında örgütlü sendikalardan örgütlenme çalışmaları sırasında büyük destek aldıklarını, bu durumlarda daha önceden var olan bir güven bağının üzerine örgütlenme çalışması yaptıkları için örgütlenmenin daha kolay ilerlediğini ifade etmişlerdir. Bu destek ilk bağlantının kurulması sürecinde olabildiği gibi örgütlenme toplantılarının yapılması için kendi toplantı salonlarını açma, örgütlenme çalışmalarına yardım etme şeklinde de olabilmektedir.

Sendika yetkilileri toplantılarını genellikle diğer sendikalara ait toplantı salonlarında yürütmektedirler. Bunun yanında Güvenlik-Sen uzmanı kullanmadıklarını belirtse de Güvenlik-İş ve s Öz-İş sendikası yetkilileri bazen kahvehanelerde toplantılar yaptıklarını ifade etmişlerdir:

*Bizim sendikamızın daha önceki dönemlerde ofisleri, şubeleri olmadığı için toplantıları genellikle çay bahçelerinde kahvehanelerde, derneklerde yapıyorduk. Şu an için kardeş sendikalarımız var, onların toplantı salonlarını kullanmaya başladık. (Güvenlik-İş Sendikası Genel Teşkilat Sekreteri)*



Toplantıları eğer sendikal örgütlenmeye kurum müsaade ediyorsa işyeri sahasında kurum müsaade etmiyorsa toplantı salonlarında, kahvelerde, nerede bulursan yaparız. (Öz-İş Sendikası Genel Eğitim Sekreteri)

Biz genelde işyerinin toplantı salonlarında toplantı yapmaya özen gösteriyoruz. Buna müsaade edilmiyorsa bölgede mutlaka bir Eğitim-Sen salonu yada KESK'e bağlı başka bir sendikanın mutlaka bir yeri vardır, orada yaparız. Yani genelde kurumsal yerlerde, tek başına olmadığı, aidiyet hissedeceği yerlerde yapmaya çalışıyoruz. (Güvenlik-Sen Sendikası Uzmanı)

Örgütlenme çalışmalarının neredeyse tamamı işçilerin sendikayı işyerine davet etmesi yoluyla başlamaktadır. Bu işyerleri genellikle üniversite, hastane, belediye gibi kamu sektörüne ait işyerleri olmaktadır. Ancak sendikanın planlı ve somut hedeflerini içeren örgütlenme faaliyetleri işçinin sendikaya ulaşmasından çok sendikanın işçiye ulaşmasını gerektirmektedir (Urhan, 2005: 250). Güvenlik-Sen ve Öz-İş sendikası üyelerinin neredeyse tamamının kamu sektörüne ait işyerlerinde çalışan özel güvenlik görevlileri olduğunu ve özel sektörde örgütlenme faaliyetlerine yönelmediklerini ifade etmiştir:

Üyelerimizin tamamı kamuda, şu an özel sektörde örgütlenme yapmıyoruz. (Öz-İş Sendikası Genel Sekreteri)

Bizim örgütlenmelerimizin aşağı yukarı hemen hemen hepsi işçi arkadaşların bizimle irtibat kurması biçiminde oldu. (Güvenlik-Sen Sendikası Uzmanı)

Ancak Güvenlik-İş ve UNI Küresel Sendikasının ortak projeleri kapsamında özel sektör işyerlerin iş alan 4 büyük uluslararası firmada, Güvenlik-İş sendikasının girişimiyle başlayan örgütlenme çalışmaları yürütülmektedir. Bu sendikal hareketin geleceği ve mevcut toplu iş sözleşmesi sürecindeki aksaklıklar nedeniyle bir zorunluluk halini almıştır:

Türkiye de ... şirketleri gibi yabancı büyük şirketler var. Bunlarla ilgili örgütlenme çalışması içerisindeyiz. Sendika olarak tamamen bu alana yöneleceğiz. Kamuda örgütlenmek kolay ama zorlukları da var. Mesele... işyerinde toplu sözleşmemiz çıktı. Maliye Bakanlığının ödeyeceği bir farkı bile alabilmek için 3 aydır uğraşıyoruz. Bu normalde kanunda var, ödenmesi lazım. Üye arkadaşlar bir an önce bu farkları almak istiyorlar. Bu durumda sendika olarak biz de zor durumda kalıyoruz. (Güvenlik-İş Sendikası Genel Teşkilat Sekreteri)

Özel güvenlik sektöründe hızlı bir sendikalaşma görülmekle birlikte sendikaların sendikal eğitime gerekli önemi vermedikleri/veremedikleri görülmektedir.



Her sendikanın büyük, kapsamlı ve sürekli eğitim projeleri vardır ancak ne yazık ki buna ilişkin somut adımlar ileriki tarihlere bırakılmıştır.<sup>15</sup> Verilen eğitimler genelde üye kaydetme aşamasında verilen bilgilerle sınırlı kalmaktadır. “Hareket eden her şeyi örgütlemek” olarak adlandırılan üye sayısının arttırılmasına önem verme durumu sendikanın üye sayısını kısa vadede arttırmak ve ülke genelinde sendikaların üye kaybı sorununu geçici olarak hafifletmekle birlikte, sendikal hareketteki gerilemeye, önemli bir katkısı olmamaktadır (Petrol-İş, 2004: 47). Bunda sendikaların mali güçlerinin yetersiz olması kadar sendikalar arası rekabet nedeniyle örgütlenmeye ağırlık verilmesinin payı vardır. Üye sayısının arttırılması bir sendika açısından önemlidir ama eğitimler, süreli yayın, dergi vs. yoluyla üyelerinin sendikal bilinçlerin arttırılması örgütlü yapının sürekliliği ve gündelik gelişmelerden kolayca olumsuz etkilenmemesi açısından önem arz etmektedir. Verilen eğitimler ve araştırma faaliyetleri sayesinde sendikaların örgüt kapasiteleri artacaktır. Böylece sendikalar sadece değişen koşullara tepki vermekten ziyade, tabandan gelen baskıyla tutarlı politikalar oluşturabilecek ve bu politikaları etkin bir şekilde uygulayabilecek yönetici kadrosuna ve üye profiline sahip olacaktır (Hyman, 2012: 83). Sendikalar bu konu üzerinde dikkatle durmalı ve iç örgütlülüğün de olabildiğince yüksek oranda sağlanmasına gayret etmeli, bu konuda taktikler geliştirmelidirler.

### Sektörde Örgütlenmeyi Zorlaştıran ve Kolaylaştıran Etmenler

Özel güvenlik sektöründe örgütlenmeyi zorlaştıran etmenlerin başında özel güvenlik eğitimleri sırasında kendilerine sendika haklarının olmadığını söylemesi nedeniyle özel güvenlik görevlilerinin sendika haklarının olmadığına dair oluşan genel algıdır:

*Çoğunun yeni düzenlemeden haberi yok. Şimdi ki eğitim dönemlerine sendikaya üye olma haklarının olduğu söylene bile bunların çoğu bir önceki dönemde sertifika alan kişiler olduğu için sendika hakkının olmadığı kafalarına işlemiş. (Güvenlik-Sen Sendikası Uzmanı)*

Özel güvenlik sektöründeki hiyerarşik yapıya dayalı çalışma ilişkisinin ortaya çıkardığı yapı örgütlenme sırasında karşılaşılan diğer bir önemli zorluktur. Özel güvenlik görevlileri amirlerinin onayı olmadan sendikaya üye olmak istememektedirler:

*En çok karşılaştığımız sorunlardan ve sorulardan birisi benim şirketime, amirime sordunuz mu sorusu...Bunu aşmak çok zor. (Güvenlik-İş Sendikası Genel Teşkilat Sekreteri)*

Sektörde faaliyet gösteren firma sayısının fazla olması nedeniyle, firmalar ihale bedellerini olabildiğince düşük tutarak, ucuz işçilik üzerinden rekabet etmeye

<sup>15</sup> Bu konuda Güvenlik-İş sendikasının bir takım adımlar atmaya başladığını belirtmek gerekir. Güvenlik-İş sendikası özellikle 2016 yılının ikinci yarısından itibaren üniversitelerle işbirliği içerisinde eğitim faaliyetleri düzenlemektedir.

çalışmaktadır. Bu nedenle, küçük ve orta ölçekli şirketlerin rekabet güçlerinin ve kar marjlarının son derece düşük olması, işyerinde toplu iş sözleşmesi yapılmamasından doğacak farkların karşılanmasını zorlaştırmakta, hatta bazen işyerinin kapanmasına dahi neden olabilmektedir.<sup>16</sup> Bazı durumlarda özel güvenlik görevlileri sendikaya üye olmakta ancak toplu iş sözleşmesinin uygulanması halinde, düşük kar marjları nedeniyle firmalarının iflas etme riski karşısında sendikalı olmak ve bu haklarından daha sonraki dönemlerde istifade etmek adına toplu sözleşme haklarından vazgeçebilmektedir. Bu durum her ne kadar işçiler açısından bir mağduriyet yaratsa da sendikalı olmak için toplu sözleşme haklarından ilerleyen dönemlerde yararlanmayı kabul etmeleri sendikalı olmanın bile işçiler açısından önemli bir aidiyet duygusu yarattığını göstermektedir.

Sektörde neredeyse tam rekabet koşullarında rekabet eden çok sayıda firma olmasına yanında, özel güvenlik görevlisi eğitimlerine katılıp sertifika almayan yada sertifika alıp iş bulamayan çok büyük bir işçi kitlesi vardır. Aktif olarak çalışan her özel güvenlik görevlisine karşılık, özel güvenlik görevlisi kimliği almasına rağmen iş bulamayan/çalışmayan 2 özel güvenlik görevlisi vardır. Bu durum, çalışan özel güvenlik görevlilerinin işsizlik tehdidini yakından hissetmelerine ve sendikaya üye olmaktan çekinmelerine neden olmaktadır. Sendikalar bu konuda bir takım mesleki standartların getirilmesi için yasa koyuculara tekliflerde bulunmak suretiyle yeni sertifika alacak özel güvenlik görevlisi sayısının sınırlandırılmasına ilişkin çalışmalar yürütmektedirler.

Kamu sektöründe iş alan bir özel güvenlik firması ile özel sektör işyerlerinde faaliyet gösteren bir özel güvenlik firmasında toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi alabilmek için aranan çoğunluklar çok farklıdır. Kamu sektöründe her bir ihale birimi ayrı bir işyeri sayılmakta olup ihale alınan yerde çalışan özel güvenlik görevlilerinin yarısından bir fazlasının üyesi kaydedilmesi halinde sendika toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili sendika olabilmektedir. Ancak özel sektör işyerlerinde böyle bir esneklik yoktur. Özel sektör işyerlerinde faaliyet gösteren bir firmada toplu iş sözleşmesi yapabilmek için firmanın Türkiye genelindeki işçilerinin yüzde 40'ının üye kaydedilmesi gerekmektedir. Bu oranın özel sektörde tutturulması, hizmet verilen mekânların son derece parçalı olması nedeniyle çok zordur. Bu durum özel sektörde faaliyet gösteren özel güvenlik görevlilerinin örgütlenmesini neredeyse imkânsız bir hale getirmektedir.

Özel sözleşmeli personel (ÖSP) konusunda yapılan açıklamalardan sonra üç sendikanın da örgütlenme faaliyetleri büyük ölçüde sekteye uğramıştır. “Taşeron kadro” sloganıyla kamuoyuna sunulan özel sözleşmeli personel statüsü, pek çok özel güvenlik görevlisi açısından içeriği tam olarak incelenmese de, mevcut koşullara göre daha avantajlı bir çalışma şekli olarak algılanmıştır. Bu süreçte, durum

<sup>16</sup> 6552 sayılı kanunun yürürlüğe girmesi ile kamu sektörüne ait işyerlerinde ihale alan özel güvenlik şirketleri açısından bu sorun ortadan kalkmakla birlikte özel sektör işyerlerindeki şirketler açısından bir değişiklik yoktur.



netleşmeden hiçbir sendikaya üye olmak istemeyenler olduğu gibi hükümete yakın sendikalara yönelenlerin olduğu da ifade edilmektedir. Ancak görüşme yapılan tüm sendika yetkilileri bu açıklamanın örgütlenme çalışmalarını olumsuz etkilediği konusunda hem fikirdir. Söz konusu açıklamanın üzerinden uzunca bir süre geçse de halen somut bir adım atılmaması belirsizliğin sürmesine neden olmakta ve sendikalar bu durumdan olumsuz etkilenmektedir.

Sektörde örgütlenmeyi zorlaştıran diğer bir etmen işçi sınıfı kimliği dışında yeni bir takım kimliklerin ön plana çıkarılmasından kaynaklanmaktadır. Böylece sendikal hareketin meşruiyetini sağlayan söylemler geri plana itilirken, sınıf yapısını inkar eden etnik, dini, mezhebe dayalı kimlikler ön plana çıkarılmaktadır (Bahçe vd., 2011: 186). Öne çıkarılan yeni aidiyetlerin başında dindar-muhafazakarlık kimliği gelmektedir. Artık işçi sınıfı kültürü, büyük ölçüde hakim muhafazakar sınıfın kalıplarına sıkışmıştır. Çalışma ilişkileri belli gruplara yada kişilere riayet ekseninde şekillenmekte, işçilerin bazı bireysel talepleri karşılanmakla birlikte sınıfsal talepler çalışma hayatından dışlanmaktadır (Durak, 2012: 129). Bu durumun özel güvenlik sektöründe de görülmektedir:

*Örgütlenme görüşmesi yaparken birisi bana aynen şu cümleyi kurdu. Ben tarikat üyesiyim. İcazet almam lazım... Allah'tan onlardan yana sorun çıkmadı. (Güvenlik-İş Sendikası Genel Teşkilat Sekreteri)*

*DİSK Güvenlik-Sen diye örgütlenmemizi sağlarız...Dolayısıyla bunun dışarıdaki kara propaganda kısmı çok rahatlıkla genişleyebiliyor. (Güvenlik-Sen Sendikası Uzmanı)*

Sektörde özellikle kamu sektörüne ait işyerlerinde görev yapan özel güvenlik personelinin sendikalaşmasını kolaylaştıran etmenlerin başında ise ifade ettiğimiz gibi 6552 sayılı kanunla kamu sektöründe istihdam edilenler lehine toplu sözleşme yetki sistemine istisnai bir hal getirilmesi gelmektedir. Sektörde çalışanların genç, diğer sektörlerde çalışan işçilere göre görece yüksek eğitilmiş olması ve yaşadıkları sorunların giderek artması örgütlenme ihtiyacını arttırmaktadır. Bu genç işçi kitlesinin akıllı telefonlarını çalışma saatleri içerisinde rahatça kullanabilmesi nedeniyle, sosyal medyayı iyi kullanan sendikalarla bağlantı kurması çok daha kolaydır. Kamu sektöründe çalıştıkları işyerlerinde sendikalı işçilerle aynı ortamda çalışmaları, böylece toplu sözleşme sürecine ve bu yolla elde edilen hakları özel sektör işyerlerindeki özel güvenlik görevlilerine göre daha iyi bilmeleri örgütlenmeyi kolaylaştırmaktadır.





## Grev Hakkı ile Desteklenmeyen Toplu İş Sözleşmesi Süreci

Özel güvenlik görevlilerinin sendikaya üye olma yasağı 5188 sayılı kanunla kaldırılmış olmakla birlikte, sektörde halen grev ve lokavt yasağı vardır. Sendika hakkı, toplu sözleşme ve grev hakkını da içeren bir haktır. Tersinden söylersek, grev hakkı sendika ve toplu sözleşme hakkının ayrılmaz bir parçasıdır (Gülmez, 2008: 139). Bu hakların birinin kullanılmasının yasaklanması ya da etkin bir şekilde kullanılmasının önünde engeller olması diğer iki hakkında etkin bir şekilde kullanılamaması sonucunu doğuracaktır.

Sendikaların en etkili çatışmacı mücadele aracı olan grev hakkının yasaklanmasıyla sendikanın işvereni zorlayacak, taleplerini kabul etmesini sağlayacak etkili hiçbir güç kalmamaktadır. Böylece tarafların güçleri ölçüsünde pazarlık yapması, karşılıklı strateji ve taktikler geliştirmesi gereken toplu pazarlık süreci, sonu belli olan, atlanması gereken basit bir süreç halini almaktadır. 6356 sayılı kanuna göre toplu iş sözleşmesi süresi içinde anlaşma sağlanamaması halinde grevin yasak olduğu sektörlerde yürütülen toplu iş sözleşmeleri Yüksek Hakem Kurulu tarafından bağtlanmaktadır. Ancak Yüksek Hakem Kurulu'nun bağtladığı toplu sözleşmelere gerçek bir toplu iş sözleşmesi demek mümkün değildir. Zira tarafların güçlerinin hiçbir etkisi kalmamakta ve bu şekilde bağtlanan sözleşmelerde ücret ve sosyal haklardaki artışlar son derece sınırlı kalmaktadır. Bunun sonucu olarak, toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin yasal süreç içerisinde yada arabulucu safhasında bağtlanması ender rastlanan bir durumdur. Sendikanın toplu iş sözleşmesi sürecindeki rolü bu nedenle sektöre uğramakta, grev hakkının yasaklanması toplu sözleşme ve sendika hakkını anlamsızlaştırmaktadır.

Sendikaların bu süreçte takip etmesi gereken hukuki süreç nedeniyle de toplu sözleşme süreci sorunlar yaşamaktadır. 6552 sayılı kanunla kamu sektörü işyerlerinde ihale alan taşeron firmalarda örgütlenen sendikalar toplu iş sözleşmesi yetki tespiti için başvururken ihalenin bir örneğini yetki tespit taleplerin içeren dosyaya eklemeleri gerekmektedir. Ancak bazı durumlarda gerekli belgenin ilgili asıl işveren birimi tarafından zamanında verilmemesi nedeniyle çok sayıda işçi mağdur olmakta ve toplu iş sözleşmesi süreci sektöre uğramaktadır:

*Grev yasağının var olması sen ne kadar işçi örgütlesen de söz hakkının tamamıyla devlete ait olduğu bir örgütlenme modeli sana dayatıyor. Yani toplu sözleşmelerde işçinin söz hakkı yok. Sistemin işçiyi sürekli bekleyen konumuna düşüren bir yapısı var. Üye yapıyorsun işçi bekliyor. Sen yazıyorsun evrakları gönderiyorsun gidiyor. Yüksek Hakemden gelmesini bekliyorsun. İşçi sürekli bekliyor. Sendika onun için onu üye yapmış bir şirket gibi oluyor. Onun hakkını savunan hukukunu savunan onu için mücadele eden, var olan sorunlara yönelik aşmaya çalışan bir kurum olmuyor.” (Güvenlik-İş Sendikası Uzmanı)*



Buna karşın grev hakkının olmaması, işçileri grev dışında iş yavaşlatma gibi eylemlere yöneltilmektedir. Güvenlik-İş sendikası yetkilisinin ifadeleri ileriki dönemlerde özel güvenlik sektöründe başta iş yavaşlatma olmak üzere farklı direniş biçimlerinin ortaya çıkacağını göstermektedir:

*Biz de miting yapabiliyoruz. Yapamıyoruz değil, izinliysen sivil elbise giyerim pankartımı açarım yaptık da zaten bunu birçok kere. Araştırdığın zaman her şeyin olabileceğini gördük. Nasıl slogan atacaklarının, işte nasıl uyarı vereceklerinin vs. örneklerini veriyoruz. Nasıl hareket etmeleri gerektiğini, iş yavaşlatmayla ilgili, belki benim grev hakkım yok ama her türlü yolu var... (Güvenlik-İş Sendikası Genel Teşkilat Sekreteri)*

Görülüyor ki grev hakkının olmaması ve mevcut toplu iş sözleşmelerin Yüksek Hakem de bağlanması hem işçileri pasif konuma düşürmekte hem toplu iş sözleşmesi sürecinin uzamasına neden olmakta hem de işçiler açısından sendikalara duyulan güveni azaltabilmektedir. Sendikaların söz konusu grev yasağının kalkması için girişimlerde bulunması son derece önemlidir.

## **Gençleri Örgütlemenin Yolu: Sosyal Medya Araçlarından Örgütlenme Sırasında Yararlanmak**

Özel güvenlik sektörü yoğun olarak gençlerin çalıştığı bir sektördür.<sup>17</sup> Genel olarak gençlerin sendikal harekete ilgisiz oldukları ifade edilmektedir. Ancak özel güvenlik sektöründe örgütlülük oranının yüksek olması bu söylemle çelişir niteliktedir. Görüşme yaptığımız sendika yetkilileri, gençlerin sendikaya olan ilgilerini arttırmak için diğer yaş gruplarından ayrı bir taktik geliştirmediklerini ancak örgütlenme çalışmaları sırasında sosyal medya araçlarını etkin bir şekilde kullanmalarının gençlerin dikkatini daha kolay çekmelerini sağlayabildiğini ifade etmişlerdir. Üç sendikanın da kendilerine ait ve sürekli güncellenen web siteleri vardır:

*Şimdi özel güvenlikler işi dolayısıyla lise mezunu, belli bir eğitim almış kişiler. Sektörün niteliğinden kaynaklı genç işgücü de fazla. İşin yapılış şeklinde güvenlikçi genelde oturduğundan, telefon kullanma imkânı çok fazla, sosyal medyayı yoğun olarak kullanan sektör. Doğalında Güvenlik-iş sendikasının en iyi becerdiği iş sosyal medyayı başarılı bir şekilde kullanabilmesidir. Çünkü sosyal medya önermeleri, aslında genç işçilere hitap etmek anlamına geliyor. (Güvenlik-İş Sendikası Uzmanı)*

<sup>17</sup> Öz-İş sendikasının tarafımıza sunduğu rapora göre; 2015 yılı verilerine göre istihdam edilen özel güvenlik görevlilerinin yüzde 60'ı 20-34, yüzde 30'u 35-39, yüzde 2'si ise 45-50'i yaş aralığında olup, yüzde 8'i diğer yaş aralıklarındadır.



*İstanbul da çok dağınık bir işyeri vardı... Orada whats up grubu üzerinden örgütlenme çalışması yaptık... Onlar whats up grubu üzerinden yazarak, ses kaydı göndererek soru soruyorlardı yazıyorlar, bizde aynı yöntemle cevap vermeye çalışıyorduk. Bizim açımızdan yeni ve ilginç bir deneyim oldu. Hepsi çok geniş bir alanda ve farklı vardiyalarda çalıştıkları için hepsini bir araya toparlayıp konuşma şansımız çok olmuyordu. (Güvenlik-Sen Sendikası Uzmanı)*

Güvenlik-Sen sendikası uzmanı örgütlenme çalışmaları sırasında sosyal medya araçlarını çok etkin kullandıklarını hatta whats up gibi programlar üzerinden örgütlenme grupları kurarak işçilerin her sorusuna anında cevap verebildiklerini, sendikaya ilk başta ilgisi olmayanların ilgilerini bu şekilde çekebildiklerini ifade etmiştir. Öz-İş sendikası yetkilileri ise aktif olarak kullandıkları web sitesi dışında herhangi bir bilgi vermemişlerdir.

### **Sendika Hakkını Kullanabilenler/ Kullanamayanlar: Kamu/ Özel Sektör İşyerlerinde Farklılaşan Koşullar**

Türkiye sendikalarının en büyük sorunlarından birisi, örgütlenmede genellikle kamu sektöründeki işyerlerine ağırlık verilmesidir. Bu durum, esasında kamu işyerlerinin yaygın olmasının doğal bir sonucudur. Kamu sektöründe istihdam edilen işçi sayısının fazla olması kamu sektörü odaklı bir sendikal geleneğin gelişmesine neden olmuştur. Örgütlenmenin genelde kamu ağırlıklı olması nedeniyle, 1980'li yıllarda başlayan 2000 ve sonrasında yoğunlaşarak devam eden özelleştirme uygulamalarının sendikalar üzerindeki olumsuz etkileri diğer ülkelere göre daha ağır olmuştur. Türkiye'de sendikalar özel sektörde örgütlülüklerini artırmadığı sürece örgütlenme eğilimi olumlu bir şekilde bürünmeyecektir (Köstekli, 2003a: 48). Durum özel güvenlik sektöründe örgütlenen sendikalar açısından da benzerdir. Özel güvenlik sektöründe örgütlü sendikaların üyelerinin çok büyük bir kısmı kamu sektörüne ait işyerlerinde istihdam edilen kişilerdir. Hâlbuki özel sektöre ait işyerlerinde çalışan özel güvenlik görevlilerinin yaşadığı sorunlar çok daha ağırdır ve sendikal örgütlenme özellikle bu işçiler açısından bir ihtiyaçtır:

*Bizim en büyük yaramız özel sektörde. AVM merkezlerinden tutun 300.000 i aşkın özel güvenlik görevlisi var ve bunun sadece 125.000'i kamuda çalışıyor. Dışarda kalan arkadaşlarımızın hepsi asgari ücret 12-48, 12-24, 12-36 vardiyalı çalışıyorlar. Bunları örgütleyemiyorsunuz... (Öz-İş Sendikası Genel Sekreteri)*

Sektörde örgütlenmiş sendikaların üyelerinin büyük kısmının kamu sektöründe olması sendikalar açısından pek çok riski içerisinde barındırmaktadır. Örneğin Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan'ın Çağlayan adliyesinde bir savcının öldürülmesi sonrasında "Özel güvenlik kalkmalı. Kamu kurumları için em-



niyet güçleri ayrı bir teşkilat kurmalı” şeklindeki açıklaması bir dönem hem özel güvenlik görevlilerinin hem de sendikaları açısından tedirginlik uyandırmıştır. İşçiler belirsizlik ve işini kaybetme korkusu yaşarken, sendikalar üyelerini kaybetme riskini açıkça hissetmişlerdir (Kuburlu, 2015). Bunun yanında kamuda çalışan taşeron işçilerin “özel sözleşmeli personel statüsü”ne geçirilmesine ilişkin çalışmanın kabul edilmesi halinde sektörde örgütlü sendikaların üye sayıları büyük ölçüde azalacaktır. Çünkü özel sözleşmeli personel statüsüne geçirilen işçilerin işçi sendikalarına üye olması mümkün olmayacaktır. Bu durumda sendikaların özel sektör işyerlerinde çok az üyeleri olması nedeniyle sektörde örgütlülük oranları hızla düşecektir. Sendikal hareket sadece sendikaların geleneksel kaleleri olarak görülen birimlerde örgütlenmenin pekiştirilmesiyle sınırlı kalmaz. Bu nedenle özel güvenlik sendikalarının özel sektör işyerlerinde çalışan özel güvenlik görevlilerini örgütlemeye çok daha fazla önem vermeleri gerekmektedir.

### **Sendikalar Arasındaki Rekabetin Örgütlenme Üzerindeki Etkileri**

1980 öncesi ve sonrası dönemde ülkemiz endüstri ilişkileri sisteminin en belirgin özelliklerinden birisi, çeşitli konfederasyonlar ve bu konfederasyonlara bağlı sendikalar arasında veya bunlarla bağımsız sendikalar arasında, hatta aynı konfederasyona bağlı olup aynı işkolunda faaliyet gösteren sendikalar arasında yaşanan üye kazanma rekabetidir (Uçkan, 2002: 180). Birden fazla sendikanın olduğu işkollarında, işverenler örgütlenmenin kaçınılmaz olduğunu anladıklarında, iki rakip sendikayı kızıştırarak, örgütlenme faaliyetinde başarıya ulaşacak olan sendikanın en güçlü rakibini işyerine davet ederek, sendikalardan birisini diğerinin aleyhine güçlendirmektedir. Bu durumda işverenin istemediği sendikada örgütlenen işçiler baskı, tehdit vs. ile bu sendikadan istifa ettirilip, işverenin kendisine daha yakın gördüğü sendikaya üye kaydedilmektedir. Böylece işverenin işyerinde kendisi karşısında etkin bir güç olacağını düşündüğü sendikayı işyerine sokmamak için başka bir sendikayı kullanmaktadır (Urhan,2005: 255).

Özel güvenlik sektöründe ciddi bir rekabet söz konusudur. Sendikalar işçilerden talep gelmesi halinde birbirlerinin örgütlenme çalışması yürüttüğü veya örgütlü olduğu işyerlerinde de örgütlenme çalışması yürütmektedir. Öz-İş sendikası yetkilileri sendikal rekabetin daha önceki yıllarda olduğunu ancak artık böyle bir durumun söz konusu olmadığını belirtirken, Güvenlik-İş ve Güvenlik-Sen sendikası yetkilileri sendikalar arası rekabetin fazlasıyla yaşandığını, örgütlenme çalışmalarının ve dolayısıyla üyelerinin bu durumdan olumsuz etkilendiklerini ifade etmişlerdir. Rekabetin görece olarak ortadan kalkması sadece Öz-İş sendikası için değil, bağlı olduğu Hak-İş için de geçerlidir. Nitekim Hak-İş’e bağlı sendikaların son dönemde üye sayılarındaki büyük artış son derece dikkat çekicidir. 2013 yılı Ocak ve 2016 yılı Temmuz



istatistikleri dikkate alındığında, Hak-İş'in üye sayısı 163 bin 441 bine, Türkiye genelindeki toplam sendikalı işçileri temsil oranı yüzde 16'dan yüzde 29'a çıkarken, Türk-İş'in üye sayısı 846 binden 912 bine yükselmiş, ancak sendikalı işçileri temsil oranı yüzde 69'dan yüzde 60'a düşmüştür. Bu bağlamda, Hak-İş'in üye sayısındaki artış dikkate alındığında sendikal rekabet açısından Öz-İş sendikası yetkilisinin yaptığı yorum anlaşılırdır. 2000 sonrası mücadeci sendikacılık marjinalleştirilirken, uzlaşmacı sendikacılık anlayışına sahip sendika ve konfederasyonların önü açılmıştır. Bunun sonucunda "favori" sendikacılık anlayışına sahip sendika ve konfederasyonlar diğer sendikacılık anlayışına sahip sendikalarla rekabete çok girmeden üye sayılarını arttırmışlardır.

Öz-İş sendikası yetkilileri farklı konfederasyonlara bağlı sendikalarla aralarında bir rekabet sorunu olmadığını belirtmekle birlikte, Hak-İş üyesi Öz Güven-Sen sendikası ile bu anlamda bazı sorunları olduğunu ifade etmişlerdir. Türk-İş üyesi Harb-İş sendikası ile Güvenlik-İş sendikası arasında olumsuz anlamda bir sendikal rekabet görülmezken, DİSK içerisinde savunma ve güvenlik işkolunda kurulu tek sendika olduğu için aynı konfederasyona bağlı başka bir sendika ile rekabet etme durumları söz konusu değildir. Sendikal rekabet kendisini en olumsuz biçimiyle farklı konfederasyonlara ait sendikalar arasında göstermektedir:

*İlk başta aynı işkolunda olduğumuz sendikalarla mesela Türk iş içeri-sindeki Harp-İş ile bir sorunumuz yok... Ama maalesef diğer sendikalarla bazı sorunlar yaşıyoruz. X sendikasının açmış olduğu davadan dolayı yetkiyi alıp toplu iş sözleşmesi masasına oturamadık. Yetkimize bu sendika itiraz etti...Ben örgütleniyorum, mücadele ediyorum, örgütlü bir mücadele yapıyorum. Ama yetkimi alma mı engelleyen diğer bir sendika... (Güvenlik-İş Sendikası Genel Teşkilat Sekreteri)*

*İlk sendika olduğumuzdan dolayı tecrübeli ve tabana yayılmış bir sendikayız ama bizi yıpratmak için, kendilerine üye kazanmak için bizi-zim üzerimize çok çeşitli iftiralarla gittikleri yerlerde işte ama hepsini aştık işte. Öz Güven-Sen sendikası bizim örgütlü olduğumuz yerleri örgütlemeye çalıştı... İşçiler aynı konfederasyondasınız, ikiniz bir güvenlik sektöründe, biz hanginize inanacağız diyor... (Öz-İş Sendikası Genel Eğitim Sekreteri)*

*Özellikle kamu kurumlarında, belediyeler dışındaki kamu kurumlarında ciddi anlamda rekabet var. Hak-iş ve Türk-İş egemenliği var. Dolayısıyla bu egemenliğe biz küçük bir müdahale yaptığımızda bunun karşılıkları büyük oluyor. Kurum yöneticisine, müdürüne kadar sadece güvenlik amiri ile kısıtlı bir şey olarak görmeyelim... Kara pro-*



*paganda doğrudan devreye giriyor. Sizin onlarla ne işiniz var diye. Marjinalleştirme tamamen... (Güvenlik-Sen Sendikası Uzmanı)*

Sendikalar arası rekabet ve üyeler üzerinde farklı sendikaya üye olunması şeklinde baskı genellikle kamu sektörüne ait işyerlerinde görülmektedir. Bu olumsuz sendikal rekabetin sonlandırılmaması halinde örgütsüz işyerlerinde çalışan işçiler arasında sendikalara duyulan güven giderek azalacağı ve diğer sektörlerde var olan sendikalar hakkındaki olumsuz algı özel güvenlik sektöründe de pekişecektir. Zaten örgütlü olunan işyerlerinde ise sendikal örgütlülük parçalanmasına yol açarak yakalanan olumlu ivme olumsuzla yönelecek ve sendikalar bu sektörde de güç kaybetmeye başlayacaktır (Çoban, 2013: 391). Ancak bu konuda iyimser bir gelecek umut etmek ne yazık ki mevcut şartlarda pek mümkün görülmemektedir.

### **Örgütlenmede Küresel Sendikalardan Yararlanma**

Küreselleşmeyle birlikte çokuluslu firmaların etkinlikleri hızla artmış, ulus devletlerin ekonomiye müdahale gücü azalırken, çokuluslu firmaların işgücü piyasaları üzerindeki etkileri artmıştır. Ülkemizin coğrafi konumu itibarıyla önemli bir geçiş noktası olması, uluslararası arenada ucuz işçilik üzerinden rekabete dayalı bir politikanın benimsenmesi ülkemizde faaliyet gösteren çokuluslu şirket sayısının artmasına neden olmuştur (Çoban, 2013: 402).

Postfordist üretim tarzının küresel ölçekte yaygınlaşması işkolu düzeyinde örgütlenen ve işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmesi ile yürütülen toplu pazarlık ve örgütlenmenin, işverenler karşısında sendikal hareketin daha da güçsüzleşmesine neden olmuştur (Petrol-İş, 2001a: 39). Bu durum işçi sendikaları arasındaki uluslararası dayanışmaların ve uluslararası sendikacılığın önemini arttırmıştır. Sendikaların üye kayıpları ve örgütlenmeleri için geliştirdikleri stratejiler, doğal olarak uluslararası sendikalarında yoğun olarak tartıştığı ve gündem geliştirmeye çalıştığı konular arasında yer almıştır. Bu sendikalar bir yandan ulusal düzeyde örgütlenme kampanyaları başlatmakta veya doğrudan örgütlenmeye çalışılan çokuluslu firmanın sendikayı tanıması yönünde girişimlerde bulunmaktadırlar (Köstekli, 2003b: 39). Böylece toplu pazarlık sisteminde işçi ve işveren arasında gücü dengeleyecek yapılar kurulmaya çalışılmaktadır (Petrol-İş, 2001a: 40).

Küresel sendikalar üye sendikalarıyla birlikte ve onlar adına çokuluslu firmaların genel merkezlerinin şirket yönetimi ile imzaladıkları küresel sözleşmelere uyması konusunda daha etkin bir baskı oluşturabilmektedir. Buna karşın bu çokuluslu şirketlerin Türkiye'deki yöneticileri genel merkezden gelen direktiflere rağmen sendika karşıtı tutumlarına devam edebilmektedir. Bu tavırlarında kendi otoritelerinin, yönetim hakkının sınırlanacağı güdüsünün önemli bir etkisi olduğu kanaatindeyiz. Bu nedenle küresel sendikanın ve şirketlerin genel merkezlerinin bu konuda çok daha hassas olması ve yöneticilerin bu yöndeki tutumlarını engelleyici adımlar atmaları gerekmektedir.



Görüşme yapılan sendikalar arasında sadece Güvenlik-İş sendikası UNI Küresel Sendikasına üyedir. Güvenlik-Sen ve Öz-İş sendikası herhangi bir uluslararası sendikaya üye değildir. Güvenlik-İş sendikasının UNI Küresel Sendikası ile olan üyelik ilişkisi ise zayıf, kâğıt üzerinde kalmış bir üyelik değildir:

Küresel sermayeli işyeriyle ilgili işte onla ilgili çalışmalarımızda küresel sendika bize büyük bir destek verecek. Bizler de gidiyoruz. Hatta birkaç tane üyemizi de gönderdik. İrtibat kuruldu onlarla birlikte görüştük gittiler. Oradaki seminerlere katıldılar. Bu da bizim için güzel çalışmalar oldu. (Güvenlik-İş Sendikası Genel Teşkilat Sekreteri)

UNI ve Güvenlik-İş ortak örgütlenme kampanyaları yürütmektedirler. Bu kapsamda UNI ve Güvenlik-İş Türkiye’de faaliyet gösteren 4 büyük çokuluslu firmada örgütlenme çalışmaları yürütmektedir. Proje kapsamında örgütlenme çalışması yapılacak yerler, taktikler birlikte belirlenmektedir. Proje kapsamında örgütlenme uzmanları işe alınmıştır. Güvenlik-İş sendikasının uzmanları ve temsilcilerinin uluslararası toplantılara katılımı ve diğer ülkelerdeki özel güvenlik sendikaları ile olan bağlarının güçlenmesi sağlanmıştır. Bunun yanında Türkiye’de faaliyet gösteren çokuluslu firmaların yetkililerinin sendika karşıtı bir tutum izlemeleri halinde imzaladıkları küresel çerçeve sözleşmelerin UNI Küresel Sendikasının girişimleriyle kendilerine hatırlatıldığı bunun da olumlu geri dönüşleri olduğu, firmaların Türkiye’deki yetkililere sendikaların örgütlenme çalışması yapmalarını engellememeleri, işçilerin sendikal tercihlerine saygı gösterilmesi yönünde direktifler gönderdikleri ifade edilmiştir.

## Sonuç

Özel güvenlik görevlileri, 5188 sayılı kanunda sendikaya üye olmaya ilişkin açık yasakların kalkmasının ardından hızlı bir şekilde örgütlenmeye başlamışlardır. Neoliberal dönemde devletin yeni baskı aygıtlarından olan özel güvenlik görevlilerinin devletin ve sermayenin müdahale gücünü kısıtlayacak biçimde sendikalaşması, üstelik bunda sendikal kriz söylemlerini boşa çıkaracak şekilde büyük bir başarı elde etmeleri çok önemlidir.

Çalışma sırasında, özel güvenlik sektöründe faaliyet gösteren sendikaların örgütlenme taktiklerinin diğer sektörlerde örgütlü sendikalardan büyük farklılıklar göstermediği görülmüştür. Bununla birlikte bazı sendikaların örgütlenme çalışmaları sırasında her türlü sosyal medya aracını etkin bir şekilde kullandıkları görülmüştür. Bunun yanında, 6552 kanunda yer alan ilgili düzenlemelerin de sektördeki örgütlenme çalışmalarına çok olumlu katkıları olduğu tespit edilmiştir. Çalışma sırasında elde edilen diğer bir bulgu, sendikaların üyelerinin çok büyük bir kısmının kamu sektörüne ait işyerlerinde istihdam edilen özel güvenlik görevlileri olduğudur. 6552 sayılı kanunla getirilen düzenlemelerin sadece kamu sektörü işyerlerini kapsamaması nedeniy-



le sendikalar ilk etapta kamu sektörüne yönelmiştir. Bu durum, özel sektör işyerlerindeki çalışan özel güvenlik görevlilerinin adeta dışlanmasına neden olmuştur. Öyle ki sendika hakkı sadece kamu sektöründe istihdam edilen özel güvenlik görevlilerinin kullanabildiği bir hak halini almıştır. Güvenlik-İş sendikası hariç hiçbir sendikanın özel sektörde örgütlenme gibi bir planı yoktur. Diğer sendikaların da özel sektör işyerlerinde istihdam edilen özel güvenlik görevlilerinin örgütlenmesi için çalışmalar yürütmesi gerekmektedir.

Sektörde örgütlü sendikaların üye sayılarını hızla arttırmakla birlikte mevcut üyelerin eğitim ve araştırma faaliyetlerine yeterince ağırlık vermediği görülmüştür. Bunda sendikaların mali güçlerinin yetersiz olması yanında sektördeki sendikal rekabetin de önemli bir etkisi vardır. Üye kaydetme yarışı içerisinde olan sendikalar eğitim ve yayın faaliyetlerine yeterince ağırlık verememektedirler. Örgütlenme çalışmalarının eğitim faaliyetleriyle tamamlandığı unutulmamalıdır.

Özel güvenlik görevlileri hızlı bir şekilde örgütlenmelerine rağmen grev yasağı nedeni ile toplu sözleşme haklarından etkin bir biçimde yararlanamamaktadır. Sektörde grev yasağının olması mevcut toplu sözleşmelerin tamamına yakınının Yüksek Hakem Kurulu tarafından sonlandırılmasına neden olmaktadır. Grev yasağı nedeniyle üyeler sendikaya üye oldukları andan itibaren beklemek zorunda kalmakta, sürece dahil olamamaktadır. Bu durum ilerleyen süreçte mevcut üyelerin sendikal hareketten kopmalarına neden olabileceği gibi yeni üyelerinde sendikaya bakış açısını olumsuz etkileyebilecektir. Bu nedenle sendikaların sektördeki grev yasağının kaldırılmasına ilişkin etkin talepler geliştirmesi gerekmektedir.

Sonuç olarak, özel güvenlik görevlilerini örgütleyen sendikaların verdikleri mücadele sendikaların giderek etkisizleştiği günümüz koşullarında son derece önemlidir. Gösterdikleri örgütlenme başarısı başta savunma ve güvenlik işkolu olmak üzere diğer tüm işkollarındaki sendikalar açısından önemli bir örnek teşkil etmektedir. Ancak sektörde faaliyet gösteren sendikaların özel sektör işyerlerine de yönelmesi ve başta grev hakkı olmak üzere yeni talepler geliştirmeleri sektördeki örgütlülüğün devamı ve gelişimi açısından hayattır.





## Kaynakça

- Arabacı, T. ve Güneş, İ. (2013) Özel Güvenlik Koruma Programlarının Mevzuattan Kaynaklanan Sorunları ve Çözüm Önerileri. 3. *Ulusal Özel Güvenlik Sempozyumu*, Gaziantep, 15-21.
- Atılğan, M. (2007) "Siyaset Teori ve Pratiğine Tarihsel Bir Bakış Güvenliğin Özel Tadariki", *İstanbul Dergisi*, 59, 52-57.
- Bahçe, S., Yücesan Özdemir, G., Voyvoda, E., Özdemir, A. M., Candan, A., ve Kurt, İ. H. (2011) *Emek Politikaları Ne Oluyor Ne Yapmalı*. Ankara: Belediye-İş Yayınları.
- Bal, V., Özer, B. ve Ortanca, M. (2013) "Manisa'da Kamu Kurumlarında Çalışan Özel Güvenlik Personelinin Mesleki Memnuniyet Durumu", 3. *Ulusal Özel Güvenlik Sempozyumu*, (s. 133-140). Gaziantep.
- Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanun. (1981). T.C. Resmi Gazete, 17410, 24 Temmuz 1981.
- Berksoy, B. G. (2007) *The Policing Of Social Discontent And The Construction Of The Social Body: Mapping The Expansion And Militarization Of The Police Organization in Turkey in The Post-1980 Period*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi.
- Bilgin, M. H. (2000) *Yeni Teknolojiler ve Üretim Sistemlerindeki Değişimin Emek ve İstihdam Üzerindeki Etkileri*. Ankara: Kamu-İş Yayınları.
- Bora, T. (2007) "Garibana 'Emniyet', Kibar Muhitlere 'Özel Güvenlik' mi?", *İstanbul Dergisi*, 59, 58-61.
- Boukalas, C. (2016) "Olağanüstülük Yok: Otoriter Devletçilik. Agamben, Poulantzas ve İç Güvenlik" (çev. A. A. Aygen), *Praksis*, 40, 41-66.
- COESS, (2013) *Private Security Services in Europe- CoeESS Facts and Figures 2013*, <http://www.coess.org/newsroom.php?page=facts-and-figures>. (erişim tarihi: 16.11.2016).
- CIET, (2000) *Orchesrating the Evolution of Private Employment Agencies Towards a Stronger Society*, Brüksel.
- Çelik, A. ve Lordoğlu, K. (2006) "Türkiye'de Resmi Sendikalaşma İstatistiklerinin Sorunları Üzerine", *Çalışma ve Toplum*, 9, 11-30.
- Çelik, A. (2006) "Yeni Sorun Alanları, Eğilimler ve Arayışlar", *Türkiye'de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar* (der. F. Sazak), Ankara: Epos Yayınları, 14-74.
- Çelik, A. (2012) "AKP'nin On Yılında Sendikalar ve Sendikasızlaştırma", *Heinrich Böll Stiftung*, 44-48.
- Çoban, B. (2013) "Sendikal Örgütlenmede Yeni Deneyimler ve Değişen Stratejiler", *Çalışma ve Toplum*, 38, 375-412.
- Deyan, M. (2014) *Sosyal Kontrolün Yeni Birimi Olarak Özel Güvenlik Birimleri: Site Yerleşimlerinde Yaşayanlar Üzerine Karşılaştırmalı Bir Analiz Ankara Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- DİSK-AR. (2016) *Sendika ve Toplu İş Sözleşmesi Raporu*, 02.08.2016, <http://disk.org.tr/2016/08/sendikalasma-ve-toplu-is-sozlesmesi-raporu/>, (erişim tarihi: 24.11.2016).
- Dölek, Ç. (2010) "Özel Güvenlik ve Kapitalist Devletin Dönüşümü: Türkiye Üzerine Eleştirel Notlar", *Praksis*, 23, 111-137.
- Durak, Y. (2012) *Emeğin Tevekkülü*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- EGM. (2014) *2014 Yılı Faaliyet Raporu*. Emniyet Genel Müdürlüğü.
- EGM. (2015) *2015 Yılı Faaliyet Raporu*. Emniyet Genel Müdürlüğü.
- Erdoğan, İ. (2014) "AKP Döneminde Sendikal Alanın Yeniden Yapılandırılması ve Kutuplaşma: Hak-İş ve Ötekiler", *Çalışma ve Toplum*, 41, 155-174.
- European Commission. (2016) *Employment and Social Developments in Europe 2015*, Lüksemburg.
- Gülcü, M. (2002) "Özel Güvenliğin Felsefesi (I)", *Polis Dergisi*, 36, 58-70.



- Güler, A. (2008) Türkiye'deki Çokuluslu Şirketlerde Sendikal Örgütlenme: Emek Süreçlerindeki Değişim ve Bu Değişime İşçilerin Yanıtı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Haspolat, E. (2006). "Devlet-Güvenlik İlişkinin Değişen İçeriği: Dünyada ve Türkiye'de Özel Güvenlik", *Eğitim Toplum Bilim*, 13, 4 , 60-79.
- Haspolat, E. (2010) Türkiye'de Neoliberal Devlet Anlayışı Bağlamında Devlet Güvenlik İlişkinin Değişen İçeriği ve Özel Güvenlik Olgusu. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Haspolat, E. (2010) "Kapitalist Devletin ve Toplumsal Polisliğin Tarihi Seyri: Devlet-Güvenlik İlişkisinde Bir Dönemlendirme Denemesi", *Praksis*, 25, 151-179.
- Haspolat, E. (2012) *Neoliberalizm ve Baskı Aygıtının Dönüşümü: Türkiye'de Özel Güvenliğin Gelişimi*, Ankara: Notabene Yayınları.
- Hünler, A. (2010) İç Güvenlik Hizmetlerinde Özelleştirme ve 5188 Sayılı Kanun. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- <http://www.haberturk.com/gundem/haber/745195-nobeti-ozel-guvenlik-devraliyor> (erişim tarihi: 25.11.2016).
- <http://www.hurriyet.com.tr/askere-ozel-guvenlik-20979836> (erişim tarihi: 25.11.2016).
- [https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN\\_DEN](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN) (erişim tarihi: 03.06.2016).
- <http://sinavsonuc.ozelguvenlik.pol.tr/Teskilat/GenelTeskilatStatistik.aspx>, (erişim tarihi: 08.06.2016).
- <http://ozelguvenlik.net/ozel-guvenlik-daire-baskani-ozel-guvenlik-sektoru-gucleniyor>, (erişim tarihi: 19.06.2016).
- Hyman, R. (2012) "Sendikalar Stratejik Olarak Nasıl Davranabilir?" *Küresel Kapitalizm ve Sendikal Hareket- Dünya Sendikal Hareketi Dosyası 1*, İstanbul: Petrol-İş Yayınları, 78-94.
- Koç, Y. (2012) *AKP ve Emekçiler*, Ankara: Epos Yayınları.
- Köstekli, İ. (2003a) *Örgütlenme El Kitabı I*. Ankara: Türk-İş Yayınları.
- Köstekli, İ. (2003b) *Örgütlenme El Kitabı II*. Ankara: Türk-İş Yayınları.
- Kuburlu, C. (2015) 180 bin Güvenlikçi Diken Üstünde, <http://www.hurriyet.com.tr/180-bin-ozel-guvenlikci-diken-ustunde-28640220>, (erişim tarihi: 06.09.2016).
- Mutioğlu, H., Özyiğit, M. (2013) "Küreselleşme Sürecinde Değişen Devletin Güvenlik Algısı", *3. Ulusal Özel Güvenlik Konferansı*, (s. 309-314). Gaziantep.
- Neocleous, M. (2007) "Security, Commodity, Fetishism, Critique", 35, 3, 339-355.
- Neocleous, M. (2014) *Güvenliğin Eleştirisi* (cev. T. Ok, Çev.) Ankara: Notabene Yayınları.
- Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun. (2004). T.C. Resmi Gazete, 26 Haziran 2004.
- Paker, E. B. (2012a) "Güvenliğin Özel Tedariki Üzerine". *Birikim*, 274, 72-80.
- Paker, E. B. (2012b) *Küresel Güvenlik Kompleksi: Uluslararası Siyaset ve Güvenlik*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Petrol-İş. (2001a) *21. Yüzyılda Sendikalar: Dünya Sendikal Hareketi Dosyası-1*. İstanbul: Petrol-İş Yayınları.
- Petrol-İş. (2001b) *21. Yüzyılda Sendikal Politika Arayışları: Dünya Sendikal Hareket Dosyası-2*. İstanbul: Petrol-İş Yayınları.
- Petrol-İş. (2001c) *Sendikal Örgütlenme: Dünya Sendikal Hareketi Dosyası-3*. İstanbul: Petrol-İş Yayınları.
- Petrol-İş. (2004) *Sendikal Örgütlenmede Strateji: Dünya Sendikal Hareketi Dosyası-8*. İstanbul: Petrol-İş Yayınları.
- Petrol-İş. (2012) *Küresel Kapitalizm ve Sendikal Hareket- Dünya Sendikal Hareket Dosyası-1*. İstanbul: Petrol-İş Yayınları.
- Sayın A.K. (2013) "Havalimanı Güvenliği Alanında Özel Güvenlik Hizmetlerinin Sorunları Ve Çözüm Önerileri; Malatya Havalimanı Örneği", *3. Ulusal Özel Güvenlik Sempozyumu*, 123-132.



- SGK (2010) *SGK İstatistik Yıllıkları 2010*.
- SGK (2011) *SGK İstatistik Yıllıkları 2011*.
- SGK (2012) *SGK İstatistik Yıllıkları 2012*.
- SGK (2013) *SGK İstatistik Yıllıkları 2013*.
- SGK (2014) *SGK İstatistik Yıllıkları 2014*.
- SGK (2015) *SGK İstatistik Yıllıkları 2015*.
- Soydemir, S., Kesici, Ö. (2013) "Özel Güvenlik Çalışanlarının Mesleki Yeterlilikleri ve Çalışma Ortamında Karşılaştıkları Sorunlar", 3. *Ulusal Özel Güvenlik Sempozyumu*, Gaziantep, 233-244.
- Temiz, H. E. (2004) "Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması", *Çalışma ve Toplum*, 2, 55-80.
- TÜİK Haber Bülteni (2016) *İşgücü İstatistikleri, Ağustos 2016*, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21579>, (erişim tarihi: 20.11.2016).
- TÜİK Haber Bülteni (2010) *İstatistik Göstergeler 1923-2009*, Ankara, [http://www.tuik.gov.tr/yillik/1st\\_gostergeler.pdf](http://www.tuik.gov.tr/yillik/1st_gostergeler.pdf), (erişim tarihi: 15.11.2016).
- TOBB. (2014) *Türkiye Özel Güvenlik Hizmetleri Sektör Raporu 2014*. Ankara: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Yayını.
- Uçkan, B. (2002) *Türkiye'de Sendikalar Arası Rekabet*. İstanbul: Selüloz-İş Sendikası.
- Uçkun., G., Yüksel, A., ve Demir, B. (2012) "Özel Güvenlik Sektörünün Türkiye'deki Rolü ve Dünyadaki Konumu". *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 22-30.
- Urhan, B. (2012) "İşçilerin Sendikaya Üye Olma Nedenleri ve Sendikaların Üye Kazanmaya Yönelik Stratejileri", *İş-Güç*, 14, 2, 33-56.
- Urhan., B. (2005) *Sendikal Öğütlenme Bunalımı ve Türkiye'deki Durum*, İstanbul: Petrol-İş Yayınları.
- Yıldız, A.C., Gedikli F. G. ve Küçükbiçer B. (2012) *Vardiyalı Çalışma ve İş Sağlığı ve Güvenliği Konuları*, Ankara: Türk-İş Yayınları.
- Yorgun, S. (2005) "Küreselleşme Sürecinde Türk Sendikacılığında Yeni Yönelişler", *Çalışma ve Toplum*, 6, 137-162.
- Yorgun, S. (2007) *Dirilişin Eşiğinde Sendikalar: Yeni Eğilimler ve Yeni Stratejiler*, Bursa: Ekin Yayınevi.





# Değini

## Mülkiye Genç Sosyal Politikacılar Kongresi Üzerine

Mehmet Atilla GÜLER\*

2008 yılında “Gençler Sosyal Politikayı Konuşuyor” çağrısıyla ilki düzenlenen Mülkiye Genç Sosyal Politikacılar Kongresinin (MGSPK) dokuzuncusu geçtiğimiz Ekim ayında yapıldı. “Sosyal politikanın anlamının ve işlevinin tartışıldığı”<sup>1</sup> bir dönemde yapılan bu çağrı hem Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri (ÇEEİ) bölümü öğrencileri için ve hem de bölüm akademisyenleri için oldukça anlamlıydı. Birinci Kongre’ye beş farklı üniversiteden ÇEEİ öğrencileri katılmıştı. Geride bıraktığımız dokuz yılda bu sayı katlanarak arttı ve son kongre itibarıyla Türkiye’nin 23 farklı üniversitesinde eğitim gören 200’ün üzerinde ÇEEİ öğrencisi MGSPK’nin paydaşı haline geldiler.

Prof. Dr. Ahmet Makal’ın da açılış konuşmalarında çeşitli defalar vurguladığı gibi kongreler çok sayıda ÇEEİ bölümü öğrencisi için akademik yaşamın ilk uğrağı olmuştur. Gerçekten kongrelere katılan ÇEEİ öğrencilerin önemli bir bölümü yüksek lisans yaparak, bir bölümü de hem yüksek lisans yapıp hem de Türkiye’nin farklı yerlerinde araştırma görevlisi olarak MGSPK ile tanıştıkları akademik yaşamlarını sürdürmektedirler.<sup>2</sup> Beşinci Kongre’den itibaren verilmeye başlanan Cahit Talas Sosyal Politika Ödülü, MGSPK’nin lisansüstü alana katkısını iyiden iyiye güçlendirmiştir. Bu yazının amacı, önümüzdeki yıl onuncusu düzenlenecek olan MGSPK’nin sosyal politika disiplini için ayrıcalıklı konumunu ve alana yaptığı katkıları gözler önüne sermektir.

### Sosyal Politikanın “Kadim” Sorunları

MGSPK’nin yaklaşık on yıllık tarihinde emeğin tarihsel ve güncel örgütlenme ve direniş deneyimleri, neoliberal dönüşüm ve sosyal politika, endüstri ilişkilerinin sorunları ve işçi sağlığı ve iş güvenliği gibi sosyal politikanın “kadim” sorunları sürekli olarak tartışıldı. Bunların yanında, sosyal politika-sanat ilişkisine ve risk gruplarına odaklanan çalışmalar da farklı kongrelerde gündeme gelen

\* Arş. Gör., Gazi Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, atillaguler67@gmail.com.

<sup>1</sup> “Sosyal politikanın anlamını ve işlevini tartışmak” tabiri Prof. Dr. Meryem Koray’ın birinci MGSPK çağrısından çok kısa bir süre önce yayınlanan makalesinden alınmıştır (Koray, 2013).

<sup>2</sup> Belirtilen durum ilk üç MGSPK’ye bildiri sahibi olarak katılan bu satırların yazarı için de geçerlidir.



konular arasında yer aldılar. Hemen her kongrede tartışılan bir başka konu ise maden işçilerinin yaşam ve çalışma koşulları oldu. Diğer yandan, özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi yetkisinin verilmesi, bölgesel asgari ücret ve kıdem tazminatı fonu gibi işgücü piyasasına dair sorun alanları da henüz yasal zemin kazanmadan önce MGSPK oturumlarında tartışıldı.

Kongrenin geçmişinde sosyal politika-sanat ilişkisine dair çalışmalar özel olarak incelendiğinde belge fotoğrafçılığının, edebiyatta kadın emeğinin, Ömer Lütfü Akad filmlerinin, Orhan Kemal romanlarının ve maden işçilerinin sinemada temsilinin öne çıkan konular olduğu söylenebilir. Ayrıca 2014 yılındaki Yedinci Kongre'de Soma Katliamı ile yaşama hakları ellerinden alınan 301 maden işçisi için düzenlenen özel oturum da kongrenin geçmişine dair önemli tecrübelerden biridir. Soma'nın yanında Zonguldak, Bursa ve Balıkesir gibi örneklerde madencilik sektöründe yaşanan dönüşümler ekseninde şekillenen metalaşma süreçleri de farklı MGSPK oturumlarında tartışmaya açılmıştır.

MGSPK'nin tarihi incelendiğinde göze çarpan bir diğer gelişmenin risk gruplarına yönelik artan ilgi olduğu söylenebilir. Bu anlamda kadın ve çocuk emeğine dair çalışmalar hemen her kongrede tartışma konusu olurken LGBT bireylere yönelik saha çalışmalarının son birkaç kongrede gündeme geldiğini söylemek yanlış olmaz. Bu noktada yine son yıllarda MGSPK'nin teorik çalışmalardan çok kuram ile sahayı buluşturan bildirilere ev sahipliği yaptığını belirtmek gerekir.

### **Cahit Talas Sosyal Politika Ödülü**

Cahit Talas Sosyal Politika Ödülü ile birlikte MGSPK lisansüstü öğrencileri için yeni bir temsil alanı açmıştır. Beş yılı geride bırakan Cahit Talas Sosyal Politika Ödülü, ÇEEİ bölümlerinde yazılmış tezlerin yanında, sosyoloji, sosyal hizmet ve siyaset bilimi ve kamu yönetimi gibi bölümlerde yazılmış tezlere de verilmiştir. Genel bir inceleme yapıldığında ödüllerin doktora alanında toplu sözleşme ve sendikalaşma, sosyal yardım, sendikacılık-siyaset ilişkisi, emek süreci ve proleterleşme konularına, yüksek lisans alanında ise ayrımcılık, alt işverenlik, toplumsal hareketler, bakım emeği ve uluslararası sendikal hareket gibi alanlarda verildiği görülmektedir. Ödül ayrıca, Sosyal-İş sendikası ile kurulan işbirliği nedeniyle de önemlidir.

### **Dokuzuncu Mülkiye Genç Sosyal Politikacılar Kongresi**

2016 yılında düzenlenen Dokuzuncu MGSPK'de sunulan bildirilerde Bursa ve çevresinde yaşanan eylem örneklerinin, Suriyeli sığınmacılarla gerçekleştirilen saha araştırmalarının ve temel gelir ile şartlı nakit transferi gibi teorik tartışmaların öne çıktığı görülmektedir. Kadın emeğinin güncel sorunları da yine kongrede gündeme gelen konular arasındadır. Bu yılki Cahit Talas Sosyal Politika Ödüllerinin sahipleri ise doktora alanında "In Search of the Working Class: Workers Subjectivities and Resistance in an Istanbul Neighborhood" başlıklı

teziyle Dr. Alpkın Birelma ve yüksek lisans alanında “Sosyal Hizmet Uzmanlarının Yoksulluk Algısının Yoksullukla Mücadele Programlarının Etkisi” başlıklı tezi ile Tuğba Canbulut “Etnikleşen Yoksulluk: Çingener/Romanlar Örneği” başlıklı tezi ile Serap Gün olmuştur.<sup>3</sup>

## Yarına Dair

Türkiye’de sosyal politika, geride bıraktığımız yaklaşık on yıllık süreçte MGSPK’nin yanında akademik ve bürokratik düzeyde de farklı şekillerde ilgi gören bir bilim disiplini olmuştur. Akademik alana dair bir inceleme yapıldığında Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Forumu ve çeşitli üniversitelerde kurulmuş sosyal hizmet bölümleri ekseninde artan bu ilginin sosyal politikanın evrensel normlarıyla uyumlu olup olmadığı tartışmalarıdır.<sup>4</sup> Prof. Dr. Meryem Koray’ın sosyal politikanın kapsamına dair açıklamasına atıfla;<sup>5</sup> eğitim, sağlık, çalışma ilişkileri, sosyal güvenlik, gelir adaletsizliği, eşitlik politikaları, konut politikaları ve yoksullukla mücadele gibi çok geniş bir alana yayılan/yayılması gereken sosyal politika düşüncesinin sosyal hizmet ve sosyal yardımlarla sınırlandırıldığı bir dönemde MGSPK’de sunulan bildirimlerin çeşitliliği alana dair tartışmalar için umut vericidir.

## Kaynakça

Koray, M. (2013) “Akademik Alanda Sosyal Politika Nereye?”, *Çalışma ve Toplum*, 36,1, 19-56.

Makal, A. (2008) Çeyrek Yüzyılın İçinden Kendimize Bakmak: Kuruluşlarının 25.Yılında Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri Üzerine Bir Değerlendirme”, *Çalışma ve Toplum*, 16,1, 11-26.

<sup>3</sup> Bu noktada Sosyal-İş Sendikasının başından itibaren MGSPK’ye verdiği destek de unutulmamalıdır. Ayrıca Türk Metal, Petrol-İş, Yol-İş, Şeker-İş ve Teksif gibi Türk-İş’e bağlı sendikaların da Ankara dışından gelen öğrenciler için sağladığı konaklama olanakları da MGSPK ekseninde kurulan üniversite-sendika işbirliği bakımından anlamlıdır.

<sup>4</sup> Konuyla ilgili olarak detaylı bilgi için bakınız: Ahmet Makal (2013) “Çeyrek Yüzyılın İçinden Kendimize Bakmak: Kuruluşlarının 25.Yılında Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri Üzerine Bir Değerlendirme”, Meryem Koray (2013) “Akademik Alanda Sosyal Politika Nereye?”

<sup>5</sup> Koray (2013:8)







# Kitap Eleştirisi

## "Çalışma"yı Çalışmak: "Çalışma Düşüncesi" Kitabı Üzerine<sup>1</sup>

Gökhan BULUT\*

Çalışma, gerek bireysel gerekse de bireyin ilişkilerini düzenleyen bir eylem olması nedeniyle yaşamda merkezi bir öneme sahiptir. İnsanın üretici etkinliğinin ve sosyal varoluşunun temeli olarak hem birey hem de toplum ölçeğinde etkileri olan "çalışma"ya ilişkin analitik çözümler geliştirmek çok yönlü bir çalışmayı gerektirmektedir. Analizlerde, inceleme nesnesi (çalışma)'nin çok yönlü niteliği nedeniyle pek çok parametreyi göz önünde bulundurmamak, sosyal bilimlerin çeşitli disiplinlerinden aynı incelemede yararlanmak gerekmektedir.

Çalışma eylemine ilişkin bir analiz, çalışmanın sosyal ilişkilerin belki de en belirleyici bileşen olması nedeniyle yalnızca tarihsel bir değerlendirmeyi değil ama aynı zamanda toplumsal bir çözümlenmeyi de içermek durumundadır. Çalışmanın tarih içinde geçirdiği dönüşümlere bakmak, konunun anlaşılabilirliği için ne kadar önemliyse günümüz toplumsal koşulların özgün koşullarıyla düşünmek de o kadar önemlidir. Çalışmanın bir özelliği insanlar arasında ilişki kurması ise bir diğer özelliği de insanlar arasındaki ilişkilerden ortaya çıkmış olmasıdır. Aynı anda hem ilişkilerden çıkan (ilişkilerle şekillenen) hem de ilişkiler kuran çalışmayı çözümlenmenin aynı zamanda ilişkilerin çözümlenmesi anlamına geldiğini de söyleyebiliriz.

*Çalışma Düşüncesi* kitabı, konu üzerine oldukça kapsamlı bir çalışma olarak dikkat çekmektedir. Orijinal dilinde 2011 yılında basılan ve dilimize geçtiğimiz Ağustos ayında Ayrıntı Yayınları tarafından kazandırılan kitap, çalışma ile ilgili ilk anda akla gelmeyecek pek çok alt başlığa sahip ve bu yönüyle temel bir başvuru kaynağı olma özelliğini barındırıyor.

Yazar John W. Budd, kitapta "çalışma" sözcüğünü "emek" sözcüğünü kapsayacak ve yer yer aynı anlama gelecek şekilde kullanıyor. Çalışmanın nasıl kavramsallaştırıldığına odaklanan kitapta çalışma üzerine "düşünmek" temel oluşturuyor. Dolayısıyla çalışmanın nasıl kavrandığını, çalışma kavranırken hangi entelektüel referansların kullanıldığını anlatan Budd, çalışma düşüncesinin gelişimine ilişkin de bir kaynak oluşturmuş oluyor.

\* Öğr. Gör., Ankara Üniversitesi İletişim Fakültesi Gazetecilik Bölümü, gbulut@ankara.edu.tr

<sup>1</sup> Budd, J. W. (2016) *Çalışma Düşüncesi*, (çev: Fuat Man), İstanbul: Ayrıntı.



Çalışma Düşüncesi, çalışmayı on başlık altında inceliyor. İncelemede çalışmanın aldığı veya çalışmaya yüklenen anlamlar da böylece listelenmiş oluyor. Kitap çalışmayı “Lanet, Özgürlük, Meta, Mesleki Vatandaşlık, İstirap, Kişisel Tatmin, Başkalarına Bakım, Kimlik ve Hizmet” yönleriyle ele alıyor.

Sanayii Devrimine kadar tarım ve hayvancılık temelinde gelişen ve bu nedenle nüfus ve coğrafya ölçeklerindeki artışa bağlı olarak dar denebilecek değişikliklere uğrayan çalışma, son iki yüz elli yılda radikal anlam dönüşümleri geçirdi. Hane yapısı ve üretim noktasının Sanayii Devrimi ile aldığı yeni biçim ve içerik, çalışmanın yaşamdaki süresi ve rolünü de dramatik ölçüde değiştirdi. Kitapta kapitalizmin çalışmaya olan etkisi, Sanayii Devriminin önemine ilişkin bu tespit yapılmış olmasına rağmen, yeteri derecede hesaba katılmamış görünüyor. Bunun bir sonucu olarak, çalışmanın anlamlandırılmasına ilişkin sınıflandırmanın anlaşılması güçleşiyor. Kitapta çalışmanın tartışıldığı on başlığın hangi metodolojik parametreler ve analitik sınıflandırmalarla belirlendiğinin açıklanmaması önemli bir eksiklik olarak göze çarpıyor. Bu eksiklik, kitabın önemli bir kaynak olma niteliğini olmasa da analitik niteliğini azaltıyor. Bu metodolojik kapalılık nedeniyle günümüz toplumunu anlamada kullanılacak verimli düşünsel araçları barındırma potansiyelini iyi kullanamamış olan kitap, bu nedenle yer yer anlatım tekrarları ve karışıklıklarına neden oluyor.

Kitapta (2016:41), “Çalışmayı Kavramsallaştırmak” başlığıyla verilen tabloda, sınıflandırmada kullanılan başlıkların tanımı ve “entelektüel temeller”i veriliyor. Daha önce ifade ettiğimiz metodolojik eksiklikler, bu tabloda seçilebilecek düzeyde görünüyor. Örneğin “meta” niteliğinin ortaya konmasındaki entelektüel temelin “kapitalizm, sanayileşme, iktisat” olması, çalışmaya “meta niteliğini veren” ile “meta niteliğini açığa çıkaran” unsurların birbirine karıştırıldığını gösteriyor. Bu karışıklık, çalışmanın kapitalizm içinde kazandığı meta niteliği nedeniyle, çağdaş endüstri ilişkileri içinde aldığı “sosyal ilişki” özelliklerinin birbirinden ayrı değerlendirilmesine neden oluyor. Çalışmanın vatandaşlık ile ilgisi de üretim ilişkileri zeminine oturtulmadan, sosyal bir olgu olarak değerlendiriliyor. Böylece çalışma vasfının günümüz toplumundaki sosyal haklar ve vatandaşlık pozisyonlarını etkileyen en önemli unsur olması, kitabın analiz çerçevesinde bir olumsuzluk düzeyinde kalıyor. Çalışmanın “ıstırap” olarak düşünülmesine neden olan çalışma koşulları ve sınıf ilişkileri analize girmiyor ve “mesleki vatandaşlık” ile “ıstırap” olma nedenleri arasındaki ilişki kapitalizmin etkisinden azade olarak değerlendiriliyor.

Çalışmanın insan hayatındaki rolünün tarih içinde de merkezi olmasına rağmen kitapta, rolün niteliğindeki değişiklikleri yeterince hesaba katmamayı getiriyor. Yazar, gerek istihdam içi (ücret karşılığı) gerek istihdam dışı (zorunlu çalışma, gönüllü çalışma, hizmet çalışması vb) çalışmanın anlamları üzerindeki etkisine karşın kapitalizme analizinde yeterince yer vermiyor. Bunun yerine kapitalizmin etkisini, Marksizmin çalışmanın (emeğin) “meta” niteliğini ortaya koy-



ması ile sınırlı tutuyor. Öte yandan çalışmanın toplumsal etkisine rağmen sosyal ilişkilerin düzenlenişi sırasında görmezden geliniyor olduğuna ilişkin tespit, sezgisel kalmakla birlikte kitap boyunca korunuyor.

Yukarıda ifade edilen çok yönlü karakteri nedeniyle çalışma üzerine düşünmek hem akademik hem politik bir uğraştır. Bizatihi konunun politik olması analizin de, ister hedeflensin ister hedeflenmesin, politik olmasını beraberinde getirecektir. Bu bağlamda Çalışma Düşüncesi kitabı, çalışma ile birlikte çalışma düşüncesinin geçirdiği dönüşümler ve bu dönüşümlerin kaynakları konusunda önemli bir boşluğu dolduruyor. Çalışmanın anlamlandırılması üzerine hazırlanmış bu boyutta ve derinlikte bir kitap, önemli bir çalışma sosyolojisi kaynağı olmayı hak ediyor. Dil ve üslup bakımından okunma kolaylığı da gösteren kitap, verimli tartışmaların ve ilerletici araştırmaların önemli kaynaklarından biri olarak değerlendirilebilir. Kitabın çalışma üzerine düşünmek için sunduğu imkanları, çalışma etrafında şekillenen toplumsal çelişkilerin çözülmesine dönük politika geliştirmek üzere kendisine başvuranlara sunmaması ise kitaptaki metodolojik aksaklıkların da neden olduğu bir eksiklik olarak duruyor.





## Kitap Eleştirisi

# Prekaryayı Anlamak<sup>1</sup>

Zehra YILDIZ\*

Güvenmek, dünyadaki pek çok insanın hayattan en önemli beklentisidir. Peki neden insanlar güveni bu kadar önemser? Bu durum güven duygusunun huzura ve mutluluğa giden bir yol olarak düşünülmesinden kaynaklanıyor olabilir. Çoğunlukla sevdiği kişilerde bu duyguyu arayan insanlar, her gün her ay aslında bir ömür geçirdikleri işlerinde de bu duyguya ihtiyaç duyarlar. İşte Guy Standing'in yazdığı *Prekarya: Yeni Tehlikeli Sınıf* kitabı bunu sorgulamaktadır. Bu sorgulamayı Guy Standing, insanların nasıl prekarya sınıfına dahil olduklarını açıklayarak eleştirel bir şekilde yapmıştır. Tüm bunlardan hareketle prekarya olmak ve prekaryanın kimliği üzerinden Guy Standing'in *Prekarya: Yeni Tehlikeli Sınıf* kitabının tanıtım ve değerlendirmesinin yapılacağı bu yazı yeni bir sınıfın perdelerini aralıyor: Prekarya dünyasına hoş geldiniz!

“Serveti oluşturan biziz ama bir faydasını göremedik” diyen bir işçi aslında prekaryanın ne demek olduğunu açıklamıştır (s. 15). Prekarya; “güvencesiz” sıfatı ve “proletarya” isminin birleşmesinden oluşmaktadır (s. 21). Yine prekarya terimi ‘çalışan yoksullar’ olarak da kullanılmaktadır (s. 25). İş hayatındaki rolüne göre “sürekli kaygı ve kontrolü kaybetme duygusu” yaşayan herkesin prekarya sınıfı içinde yer aldığını söylemek yanlış olmaz (Vatansever, 2013:8). Guy Standing’in tehlikeli bir sınıf olarak betimlediği prekarya henüz doğmamış bir oluşum değildir zaten var olan bir oluşumdan bahsedilmektedir.

Prekaryanın neler yaşayabileceğine dair çarpıcı bir örnek 2012 yılında Bangladeş’te meydana gelen yangının ardından ortaya çıkmıştır. Prekarya sınıfının nasıl oluştuğuna dair izleri görmenin mümkün olduğu bu olayda tekstil atölyesinde çalışan 112 kişi hayatını kaybetmiş ve ailelerine herhangi bir tazminat verilmemiştir. Üretimde dış kaynak kullanılan bu sistemde taşeron firmalar aracılığıyla ana firma, işçi hakları ve iş güvenliğiyle ilgili herhangi bir yükümlülüğün altına girmemekle birlikte adeta bu sorumluluktan kaçmaktadır. Burada ki amaç küresel tedarik zinciri sistemiyle en ucuz işgücünü bulmaktır: aylık 30 dolara işçi çalıştırmak gibi. Bazı firmalar daha fazla müşteri için insanlara permasalı anlatırken, gerçek hayatta yaşananlar bu masaldan çok farklıdır. Adeta

\* Yüksek Lisans Öğrencisi, Sakarya Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, zehrayldz07@gmail.com.

<sup>1</sup>Standing, G. (2014) *Prekarya Yeni Tehlikeli Sınıf* (çev. Ergin Bulut), İstanbul: İletişim Yayınları



bir prekarya tuzağına benzeyen bu durumun trajikomik tarafıysa bazı firmaların işçi haklarını sadece markalarına gölge düşmesi söz konusu olunca hatırlamalarıdır (Al Jazeera Türk, 2015). Türkiye’de de ucuz emek ve taşeronlaşmanın yol açtığı olayların örnekleri görülebilir. Soma’da 2014 yılında 301 maden işçisi hayatını kaybetmiş ve maden işçilerinin çalışma koşulları bu olaydan sonra gündeme gelmiştir (Arslan,2016). Tüm bunlardan hareketle prekaryanın da bir çalışanlar grubunu temsil ettiğini ve onların da herkes gibi hakları olduğunu söylemek gerekmektedir.

Guy Standing’in oldukça anlaşılır bir dille kaleme aldığı kitabın aslında prekarya sınıfının temsilcilerinin kimler olduğunu araştırmalara dayandırarak ele almasının bu temsilcilerin emek süreçlerine ışık tuttuğunu söylemek yanlış olmaz. Yedi ana bölümden oluşan kitapta bölümler de kendi içinde iddialı başlıklara ayrılmıştır: “Prekaryayı Şeytanlaştırmak” gibi. “Prekarya kendi başına var olmaz aynı zamanda ne olmadığıyla da tanımlanır” diyen Standing (s. 47), ilk bölümde prekaryayı farklı özelliklerinden hareketle tanımlama yoluna gitmiştir. Bununla birlikte prekarya çeşitlerinin de söz edildiği bu bölümde en çok göze çarpan ifade prekarya sınıfındaki bazılarının “yabancılaşmış emek” sembolü olarak görülmesidir: çağrı merkezleri çalışanları gibi (s.35). Burada duygusal yabancılaşma ve gerçek duyguların maskelenmesi görülebilir (Man ve Öz, 2009: 79). Kitaptaki en ilginç tespitlerden biriye “Hiçbir yere gitmeyen ve geleceği olmayan bir işe cıcaflı bir ad verilir ve o işin güvencesiz tarafları gizlenmeye çalışılır” ifadesidir (s. 7). Temizlik görevlisine ‘hijyen danışmanı’ denilmesi neyi değiştirir bilinmez ama emek süreçlerinde bir değişim olmadığı muhtemeldir. Tüm bunların yanı sıra prekarya ne hissettiğiyle de tanımlanmıştır: öfke, dışlanmışlık, kaygı ve yabancılaşma. Güvene dayalı ilişkilerden yoksun olan prekarya, zanaat içermeyen ve kariyer beklentisi olmayan işler yapması sonucu derin amaçsızlık duygusu yaşamaktadır (s. 41, 43). Emeğine yabancılaşan prekarya sanki bu durum alın yazısıymış gibi bunu kabullenmekte ve sonuç olarak kendini dışlanmış hissetmektedir (s. 42). Burada alın yazısı ile kastedilen aslında kadercı bir anlayışa sahip olmakla ilgilidir. Prekaryanın temsilcileri çoğu zaman sisteme direnmek yerine mevcut işlerini de kaybetmemek için olsa gerek durumu kabullenmektedirler.

İkinci bölümde prekaryanın neden büyüdüğü esneklik kavramı üzerinden açıklanmıştır. Standing, geçici emeğe vurgu yaparken olup bitene itiraz eden çalışanların kapı önüne koyulacağının altını çizmiştir (s. 63). Geçici emeği sayısal esneklik kavramı üzerinden açıklarken sanayisizleşmeye bir parantez açmak gerekmektedir. Hizmet sektörüne olan eğilim sonucunda fabrika kapanmaları ve işten çıkarmalar bazı işçilerin iş bulmalarını çok daha zorlaştırırken prekarya sınıfının temsilcilerini haklarından mahrum ve güvencesiz işlere itmektir (Strangleman ve Warren, 2015: 135). İşsizliğin prekaryanın hayatının bir parçası olduğunu savunan Standing’e göre (s. 60, 83), işçileri kovmayı kolaylaştırmak istihdam artırmanın bir yolu olarak savunulmuştur. Sonuç olarak prekaryanın



temsilcileri çalışma koşullarını mecburiyetleri doğrultusunda kabullenmektedirler.

Peki ama söz konusu temsilciler kimlerdir? İşte üçüncü bölümde prekarya sınıfına kimlerin nasıl dahil olduğu hakkında bilgi verilmiştir. Kamusal alanın kadınları özgürleştireceği düşüncesinden hareketle kadın istihdamı bir özgürlük ölçütü gibi gösterilmiştir (s. 111). Bu gösteri kadınları ucuz emek olarak prekarya tuzağına çekmeyi başarmıştır. Ucuz emek deyince stajyerler de ilk akla gelen prekarya temsilcilerinden biridir. Cem Yılmaz çalışma hayatında stajyerlerin durumunu mizahi bir yaklaşımla ele almış ve işverenlerin stajyerlere karşı olan tutumunu şu sözlerle dile getirmiştir (2014): “Çalış, çalış, çalış; para yok çünkü biz seni deniyoruz.” Stajyerler çoğu zaman kendilerini kanıtlamak için firmaların isteklerini kabul etmek durumundadırlar (s. 117). Emeklilerse daha düşük haklarla çalışmayı kabul ederek bir anlamda çalışma hayatında gençleri daha korumasız bırakmaktadır. Prekarya tuzağı olarak betimlenen mevcut tehlikeli sistem, çoğu zaman ötekileştirilen, zaten çoğu vatandaşlık hakkından mahrum engellileri, hapisanedeki mahkûmları ve göçmenleri ucuz işgücü olarak görerek emek sömürsü yapmaktadır.

Emek sömürsünün çok yoğun olduğu göçmen prekaryalar ise dördüncü bölümde “Göçmenler: Mağdur mu, Hain mi, Yoksa Kahraman mı?” başlığı altında çarpıcı bir biçimde ele alınmıştır. Halk söyleminde göçmenler “kirli, tehlikeli ve lanetli” olarak tanımlanırken, Çinli bir göçmenin “yaşadığımızı kanıtlamanın tek yolu ölmek” sözlerine yer verilmiştir (s. 180, 194).

Beşinci bölümde küresel ekonominin bir özelliği olarak uzun çalışma saatleri ve çalışma koşullarından yola çıkılarak insan fizyolojisine saygının olmadığı kanısına varılmıştır (s. 196). Pek çok insan 1920’li yıllardaki Ford fabrikalarını aratmayacak bir şekilde basit, tekrara dayalı ve anlamsız bir işte çalışmaktadır. İş tanımının sorgulanması yapılırken aynı zamanda çalışmanın sadece fiziksel bir çaba olmadığının altı “duygusal emek” kavramıyla çizilmektedir (s. 207). Kontrol ve denetim artık duyguları da yönetmek isteyen bir güç olma sürecindedir (Man ve Öz, 2009: 78).

“Güvencesiz bir hayatta yaşıyorsanız endişeli olmanız normal zira işiniz bir vardır bir yoktur.” (s. 237). Prekarya sınıfındaki insanlar, kariyeri olmayan, pis ve zor işlerde çalışıyorlar üstelik tek bir amaçları var: hayatta kalmak... (s. 242). Onlar bazen dışlanarak emeğin en duygusal halini yaşıyorlar ki çoğu zaman haklarından mahrum ve iş güvencesiz.

Sonuç olarak altıncı bölümde tüm bunların yanı sıra hükümetlerin prekarya sınıfına yönelik tutum ve politikaları eleştirilmiştir. Hükümetler ve işverenler prekaryayı anlıyor mu? Belki de bundan önce sorulması gereken ilk soru onlar için prekaryayı anlamanın dolayısıyla prekaryanın ne istediğinin bir öneminin olup olmadığıdır. Gerçekten prekarya sınıfındaki insanlar ne ister? En başta da belirtildiği gibi onların en önemli isteği çalışma hayatında güvende olmak. Prekarya için iş, hayatta kalmaya devam etmeleri için bir zorunluluktur. Aslında on-



ları anlamak için özellikle işverenlere ve sistemin aktörlerine, “Hayatta en değer verdiğiniz şeyleri her gün kaybetme korkusuyla yaşayabilir miydiniz?” sorusu sorulabilir. İşte prekaryayı anlamak böyle bir şeydir.

Standing (s. 214), son bölümde prekaryanın en önemli ihtiyacı olarak ekonomik güvenlik konusuna dikkat çekmiştir. Prekarya, tüm mecburiyetlerine rağmen içinde bulunduğu durumu kabullenmek yerine ortak bir ses etrafında birleşip örgütlenmelidir. Kitapta örgütlenme önerisi etkileyici bir hikâye ile yapılmıştır. Ama kitabın mesajı, “Prekarya ne bir kurban, ne bir hain ne de kahraman-sadece içinde hepimizden bir şeyler var” cümlesiyle verilmiştir (s. 300).

Prekaryayı tehlikeli yapacak olan güç onların bir gün tek ses olarak örgütlenip bir araya gelme ihtimalleridir. Prekaryayı sadece “güvencesiz çalışanlar” olarak tanımlamak mümkün görünmemektedir. Üstelik Standing, prekaryayı belli coğrafyalar üzerinden anlatırken prekarya sınıfının özellikleri tam olarak gün yüzüne çıkarılamamıştır. Mesela bir stajyer ve bir göçmeni aynı sınıfta buluşturan neden sadece “güvencesiz” olmaları mıdır? Ayrıca bu özellik bir sınıftan bahsetmek için yeterli midir sorusu akıllara gelmektedir. Prekaryanın bir sınıf olarak kabul edilmesi onun o sınıfa ait insanların yaşadıkları coğrafya ve kültürden ayrı değerlendirilebileceği anlamına gelmemektedir. Kitapta son yıllara dair verilere yer verilerek analizler yapılmış olması bu analizleri güçlü ve daha gerçekçi göstermiştir. Standing, kitabı anlaşılır bir dil ve eleştirel bir üslupla kaleme almıştır. Kitapta bazı konular arasında kopukluklar olmasına rağmen eğitimin metalaşması ve göçmenlerin yasal statüsü gibi, alanlarda yol gösterici niteliktedir. Çünkü yeni bir sınıf ne olmadığıyla tanımlanmaya çalışılmıştır. Belki de kitabı okuduktan sonra bazı insanlar prekarya olduğuna karar verecektir. Tüm bunlardan öte kitabın en ilginç, gerçekleri ortaya çıkarma bakımından, önemli kısmı eğitim sistemindeki metalaşmaya dair analizlerdir. Fransız ekonomist Daniel Cohen’in eğitimin standartlaştırılmasıyla ilgili sözleri ders niteliğindedir: “Fordizm önceki yıl için ne idiye, üniversite de şimdiki sistem için aynı şey” (s. 124). “Kültür ve tarih yerine okullarda öğrencilere etkili tüketici ve iş sahibi olma yollarının öğretilmesi eğitimin amacı olabilir mi?” (s.123) Belki de tüm yaşananların tek nedeni budur: İnsanın değeri yeterince anlaşılammıştır.





## Kaynakça

- Arslan, R. (2016, 13 Mayıs) "Soma Faciasının İkinci Yılı: Değişen Bir Şey Var mı?". [http://www.bbc.com/turkce/haberler/2016/05/160512\\_soma\\_ikiyil\\_arslan](http://www.bbc.com/turkce/haberler/2016/05/160512_soma_ikiyil_arslan)
- Man, F. ve Öz, S. C. (2009) "Göründüğü Gibi Olamamak Ya Da Olduğu Gibi Görünmemek: Çağrı Merkezlerinde Duygusal Emek", *Çalışma ve Toplum*, 1, 75-94.
- Merkez Üssü Amerika: Etiketeki Kan, Al Jazeera Türk, 2015.
- Standing, G. (2014) *Prekarya*. (çev. E. Bulut), İstanbul: İletişim Yayınları.
- Strangleman T.ve Warren T. (2015) *Çalışma ve Toplum* (cev. F. Man), Ankara: Nobel.
- Vatansever, A. (2013) "Prekarya Geceleri: 21. Yüzyılın Dünyasında Geleceği Olmayan Beyaz Yakalılıkların Rüyası", *LAÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 3, 2, 1-20.
- Yılmaz, C. (2014) CM101MMXI FUNDAMENTALS Gösterisi "Stajyer" Bölümü, Türkiye.





## Yazarlara Duyuru

Emek Araştırma dergisinde yayımlanacak yazılar derginin amaçlarına uygun bir biçimde ve açık, anlaşılır bir dil ve üslupla yazılmış olmalıdır.

### Değerlendirme Süreci

Dergimize gönderilen yazılar öncelikle editör ve yayın kurulu tarafından bir ön değerlendirmeye tabi tutulur. Dergi kapsamına girmeyen veya bilimsel bir yazı formatına içerik ve şekil şartları açısından uymayan yazılar, hakemlik süreci başlatılmadan geri çevrilir ya da bazı değişiklikler istenebilir. Hakemlik süreci, yazar isimlerinin saklı tutulduğu çift kör hakemlik değerlendirmesi yoluyla işlenir. Bu süreçte yazılar iki hakem tarafından incelenir ve yazılı raporlar halinde değerlendirilir.

Hakemler kendilerine gönderilen yazıları; orijinallik, metodoloji, literatüre katkı, bulguların sunumu ve sonuçların desteklenmesi ile daha önce yapılan çalışmalardan yararlanma açısından değerlendirirler. Hakemler makaleyi kabul edebilir, reddedebilir veya yazarlardan biçime ve/veya öze yönelik düzeltme yapmalarını isteyebilirler. Bir makalenin yayına kabul edilebilmesi için en az iki hakemin olumlu görüş bildirmesi gerekmektedir. Hakem raporlarından birinin olumlu diğerinin olumsuz olması durumunda, yazı üçüncü bir hakeme gönderilir.

Hakem veya hakemlerin düzeltme istemeleri durumunda, yazarlar, hakemler tarafından yapılan eleştiri ve önerileri göz önünde bulundurarak istenen düzeltmeleri en geç 20 gün içerisinde tamamlayarak yayın kuruluna tekrar gönderirler. Yayına kabul edilmeyen yazılar, yazarlarına iade edilmez.

Emek Araştırma dergisine çalışmalarını gönderen yazarlar derginin söz konusu hakem değerlendirme koşullarını ve sürecini kabul etmiş sayılırlar. Yazının yayımlanması konusunda son karar yayın kuruluna aittir.

### Yazı Teslim Kuralları

Dergimize gönderilen yazıların daha önce başka bir yerde yayımlanmamış veya yayımlanmak üzere eşzamanlı olarak başka bir yere gönderilmemiş olması gereklidir. Ancak gönderilecek yazıların kongre, sempozyum gibi bir toplantıda bildiri şeklinde sunulmuş olması yayımlanması için engel değildir.

Yazarlar, yazılarının kaynakça dahil 10 bin kelimeyi geçmemesine dikkat etmelidir. Yazılar Times New Roman fontunda, 12 punto ve 1,5 satır aralığı ile yazılmalı ve emekarastirma@genel-is.org.tr adresine gönderilmelidir. Makalelerin 150-250 kelime civarında İngilizce ve Türkçe özlere yazıyla birlikte gönderilmelidir. Özlere Türkçe ve İngilizce anahtar kelimeler eklenmelidir. Dergiye gönderilen yazıların kaynakça ve yazım kuralları dergi kurallarına göre düzenlenmiş olmalıdır.



Gönderilen yazıların başlıklarının altında yazar adı, unvanı, görev yaptığı kurum ve kendisine ulaşılabilir e-posta adresi gibi bilgilere yer verilmemelidir. Bu bilgiler ayrıca bir kapak sayfasına ya da Word dosyasına eklenmeli ve yazılar bu şekilde dergiye gönderilmelidir.

Notlar ve referanslar ayrılmalıdır. Notlar metin içinde numaralandırılmalı ve “dipnot” şeklinde verilmelidir. Referanslar ise, APA sistemine göre düzenlenmelidir.

Kaynakçada, sadece yazıda gönderme yapılan kaynaklara yer verilmeli ve yazar soyadına göre alfabetik sıralama izlenmelidir.

### **Başlıkların Düzenlenmesi**

Ana başlık: İlk harfleri büyük, 14 punto ve bold

Giriş, Öz, Abstract, Sonuç ve Kaynakça: Baş harfleri büyük, sola yaslı, on iki punto, bold

Başlıklar: Baş harfleri büyük, sola yaslı, 12 punto, bold

Alt başlıklar: Baş harfleri büyük, italik, paragrafa hizalı, 12 punto, bold

### **Metin İçi Kaynak Gösterimi**

Yapılan çalışmalarda, başkalarının düşünceleri alıntı ya da gönderme şeklinde verilmelidir. Kısa alıntılar tırnak işareti içinde gösterilmelidir. 4 satırdan uzun alıntılar ise ayrı bir paragraf olarak 1 cm içeriden blok halinde, 10 punto ile yazılmalıdır. Bu durumda tırnak işareti kullanılmamalıdır.

Göndermelerde yazar soyadı, yayın tarihi ve sayfa numarası bilgileri parantez içinde aktarılmalıdır. Tek ve iki yazarlı yayınlarda her iki yazarın soyadına da parantez içinde yer verilmelidir.

İkiden fazla yazarı olan yayınlarda gönderme yapılırken sadece birinci yazarın soyadı verilir, diğer yazarlar için “vd.” ifadesi kullanılmalıdır.

Tüzel kişiler tarafından yazılmış yayınlarda tüzel kişi adı çok uzunsa veya kısaltılmış biçimi çok biliniyorsa ilk göndermeden sonra kısaltma yoluna gidilebilir. Kısaltma kullanılmasına karar verilirse ilk göndermede kurum adının açık hali yazılmalı ve yanında parantez içinde kısaltması verilmelidir.

Bir yazarın aynı tarihte yayınlanmış birden fazla yayınından yararlanılmışsa, yayınları birbirinden ayırmak için sırasıyla “a,b,c,…” ibareleri kullanılmalı ve bu kullanım gerek metin içinde kaynak gösterme sırasında gerekse kaynakça bölümünde yer almalıdır.



## Kaynak Gösterme Örnekleri

### I. Tek yazarlı kitaplar ve makaleler:

#### Metin içindeki yollamada (kitap):

(McQuail, 1987: 55)

Aynı yazarın, aynı yıl birden fazla eserine yollama yapılması durumunda:

(McQuail, 1987a: 55; 1987b: 40)

Alıntı yapılan yazarın başka bir yazardan alıntı yapmış olması durumunda:

(Aktaran: McQuail, 1987a: 55)

#### Kaynakçada:

McQuail, D. (1987) Mass Communication Theory: An Introduction, Beverly Hills, CA: Sage Publication Inc.

Akbulut, Ö. (2007) Küreselleşme Ulus- Devlet ve Kamu Yönetimi, Ankara: TO-DAİ Yayını.

#### Metin içindeki yollamada (makale):

(Akbulut, 2013: 168)

#### Kaynakçada:

Akbulut, Ö. (2013) "Küresel Kapitalizm ve Devlet", Toplum ve Hekim, 28, 3, 165-171.

### II. İki yazarlı kitaplar ve makaleler:

#### Metin içindeki yollamada (kitap):

(Denhardt ve Denhard, 2007: 24)

#### Kaynakçada:

Denhardt, J. V. ve Denhardt, R. B. (2007) The New Public Service, New York: M. E. Sharpe.

#### Metin içindeki yollamada (makale):

(Mc Combs ve Shaw, 1998: 108)

#### Kaynakçada:

McCombs, M. E. ve Shaw D. L. (1972) "The Agenda-Setting Function of Mass Media", The Public Opinion Quarterly, 36, 2, 176-187.

### III. İkiyden çok yazarlı kitaplar ve makaleler:

#### Metin içindeki yollamada (kitap):

(Lazarsfeld vd., 1996: 45)

#### Kaynakçada:

Lazarsfeld, P. F. Berolson, B. ve Gaudet, H. (1944) The People Choice, London: Columbia University Press.



#### **IV. Derleme yayınlar içinde yer alan makaleler:**

##### **Metin içindeki yollamada:**

(Uçkan, 2014: 111)

##### **Kaynakçada:**

Uçkan, B. (2014) “Uluslararası İşçi Örgütlerinin Tarihsel Gelişimi, Faaliyetleri ve Üye Yapıları”, Uluslararası Sosyal Politika: Teorisi, Uluslararası Çalışma Normları ve Güncel Gelişmeler (der. P. A. Kaya), Ankara: Siyasal Kitabevi, 109-130.

##### **Metin içindeki yollamada (kurum yayınları):**

(DPT, 1989: 145)

##### **Kaynakçada:**

DPT, (1989) Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1990-1994, Ankara.

#### **V. Yazarı Olmayan Kitap:**

##### **Metin içindeki yollamada:**

Kitap Adı Kısaysa:

(Kütüphaneciliğe Giriş, 1987)

Kitap Adı Uzunsa:

(Sanal..., 1995: 70)

##### **Kaynakçada:**

Kütüphaneciliğe Giriş, (1987) Ankara: Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Yayınları.

#### **VI. Görüşme:**

##### **Metin içindeki yollamada:**

(O. Koloğlu ile kişisel iletişim, 13 Mart 2007)

##### **Kaynakçada:**

Orhan Koloğlu ile 13 Mart 2007 tarihinde gerçekleştirilen görüşme.

#### **VII. Elektronik Kaynak**

##### **Metin içindeki yollamada:**

(Çubukçu, 2009)

##### **Kaynakçada:**

Çubukçu, M. (2009) “Bu Kimin Zaferi?”, <http://arsiv.ntvmsnbc.com/news/473346.asp>. (erişim tarihi: 15.06.2010).

#### **VIII. Yazarı Olmayan Elektronik Kaynak:**

##### **Metin içindeki yollamada:**

(Dışişleri Bakanlığı, 2010)

##### **Kaynakçada:**

Dışişleri Bakanlığı (2010) <http://www.mfa.gov.tr/default.tr.mfa>. (erişim tarihi:16.06.2010)



## IX. Gazete ya da Aktüel Dergilerde Yer Alan Yazılar:

### Metin içindeki yollamada:

(Nadi, 1950)

### Kaynakçada:

Nadi, Y. (1950) “Kuvvetin Sırrı”, Cumhuriyet, 9 Temmuz.

## X. Gazete ya da Aktüel Dergilerde Yer Alan İsimsiz Yazılar

### Metin içindeki yollamada:

(Cumhuriyet, 7 Mayıs 1924)

### Kaynakçada:

Cumhuriyet, 7 Mayıs 1924.

Metin içerisinde aynı gazetelerin farklı kopyalarına atıf yapılmışsa:

Cumhuriyet, 1950-1960, Hürriyet, 1948-1960.

## XI. Belgeler

### Metin içindeki yollamada:

(Ticaret Bakanlığı, Karar Sayısı, 21.48.26)

### Kaynakçada:

Ticaret Bakanlığı, Muamelat Umum Müdürlüğü Kararları, Erişim: T.C. Başbakanlık Arşivi.







## **DiSK/GENEL-iŞ**

Adres: Çankırı Caddesi No:28 Kat:4-9 Posta Kodu: 06030 Ulus/ALTINDAĞ/ANKARA  
e-posta: bilgi@genel-is.org.tr web: www.genel-is.org.tr