

İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ:

**İşyeri,
Sendikacılık ve
Toplumsal Yaşam
Deneyimleri**

Gamze Yücesan-Özdemir
Çağrı Kaderoğlu Bulut



DİSK GENEL-İŞ SENDİKASI
Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası

Çankırı Caddesi No: 28/8 Uus/ANKARA
Tel: (0312) 309 15 47
Fax: (0312) 309 10 46
www.genel-is.org.tr
e-posta: emekarastirma@genel-is.org.tr

İşyeri Sendika Temsilcileri
İşyeri, Sendikacılık ve Toplumsal Yaşam Deneyimleri
Gamze Yücesan-Özdemir – Çağrı Kaderoğlu Bulut

Birinci Baskı: Mayıs 2017
ISBN: 978-605-67508-0-9

Dizgi: Cihan Canbolat
Kapak ve Grafik Tasarım: Erkal Tülek

Baskı: BERK Grup Matbaacılık Tanıtım Hizmetleri
Adres: Zübeyde Hanım Mah. Kazımkarabekir Cad.
No:31/104 Altındağ /ANKARA
Tel:(0312) 342 19 13
Fax: (0312) 342 19 14

Sunuş

Sendika çalışmalarımız ve sendikamıza üye olmayan işçilerin sendikayı tanımasında önemli bir işlevi olan işyeri temsilcileri, sendikal mücadelemiz açısından büyük bir önem taşımaktadır.

Bu çalışma, Sendikamızın işyeri örgütlülüğünün en önemli parçası olan işyeri temsilcilerimizin çalışma ve yaşam koşulları ile toplumsal deneyimlerini anlama ve açıklama çabasının bir ürünüdür.

Araştırma sonuçları işyeri örgütlülüğümüzün daha etkin ve daha güçlü bir yapıya kavuşturulması, işyeri temsilcilerinin görev ve sorumluluklarını yerine getirerek sendikal örgütlenmemize güç katması için Sendikamızca titizlikle değerlendirilecektir. Çünkü sendikal gücümüzü korumanın ve geliştirmenin, yıllardır savunduğumuz talepleri kazanıma dönüştürmenin yolunun işyeri örgütlülüğünü geliştirmek ve işyeri temsilciliği kurumunu güçlendirmekten geçtiğini biliyoruz.

Bu araştırma, Ankara Üniversitesi İletişim Fakültesi'nden Prof. Dr. Gamze Yücesan-Özdemir ve araştırma görevlisi Çağrı Kaderoğlu Bulut tarafından yapılmıştır. Ayrıca Sendikamız uzmanlarının katkıları da büyüktür. Bu çalışmayı hazırlayan ve destek veren herkese teşekkür ediyoruz.

**DİSK/GENEL-İŞ
GENEL YÖNETİM KURULU**

Teşekkür

Bu çalışma, işçi sınıfının demokratik öncüleri olarak işyeri sendika temsilcilerinin işyerinde, sendikada ve toplumsal yaşamda deneyimlerine ışık tutmayı amaçlıyor. Onların görevlerini, sorumluluklarını, olanaklarını, kısıtlarını daha yakından incelemeyi hedefliyor.

Bu çalışma Genel-İş Araştırma Dairesi'nin ürünüdür. Çalışmanın gerçekleştirilmesi başta Genel Başkan Remzi Çalışkan olmak üzere Genel Yönetim Kurulu üyeleri Cafer Konca, Çetin Çalışkan, Mahmut Şengül, M. Salih Doğrul, Taner Şanlı ve Mehmet Güteryüz sayesinde mümkün oldu.

Araştırma fikrinin oluşmasında ve araştırmanın yürütülmesi sürecinde en büyük destek Genel-İş Araştırma Daire Başkanı Mehmet Güteryüz ve Genel-İş Sendikası Genel Koordinatörü Serhat Salihoglu'ndan geldi. Her zaman gösterdikleri dayanışmacı yaklaşımları için kendilerine çok teşekkür ediyoruz.

Genel-İş Araştırma Daire Müdürü sevgili Özgün Milli-oğulları, anketlerin hazırlanması, uygulanması ve istatistiki analiz süreçlerine destek verdi. Derinlemesine görüşmelere katkı sundu. Ayrıca, Araştırma Dairesi'nin ortak çalışma ruhunun mimarı oldu. Kendisine çok teşekkür ediyoruz. Sevgili Mine Dilan Kıran ise araştırmanın her aşamasında yoğun emek harcadı. Görüşmelerin gerçekleştirilmesi ve istatistiki verilerin oluşturulmasında onun emeği de büyük. Dilan'a da çok teşekkür ediyoruz.

Araştırmanın gerçekleştirilmesinde destek veren Genel-İş Sendikası Eğitim Daire Müdürü Faruk Özdemir ile Genel Merkez çalışanlarına, emekleri için çok teşekkür ediyoruz. Bu çalışmanın ortaya çıkmasında büyük katkıları var. Alan araştırmasının büyük yükü onlar tarafından üstlenildi.

Kitabın tasarım aşamasında büyük bir özveri ile her türlü desteği sunan sevgili Erkal Tülek'e de özel teşekkürlerimizi sunuyoruz.

Alan araştırması sırasında anketleri cevaplamayı ve bizlerle görüşmeyi kabul eden işyeri sendika temsilcilerine en içten teşekkürlerimizi sunuyoruz. Zaman isteyen bir şeydi anketleri ve görüşmeyi kabul etmek, sağ olsunlar. Bu çalışma, onlarla var ve onlar için var.

Umulan odur ki; bu çalışma, işyeri sendika temsilcilerinin mevcut durumunu gözler önüne sermenin yanında ve ötesinde, sendikaların yeni mücadele arayışlarında bir katkı olabilir.

İçindekiler

Sunuş

Teşekkür

Grafikler Listesi

Şekiller Listesi

Giriş	13
I. İşyeri Sendika Temsilcilerine Işık Tutmak	17
1. İşyeri Sendika Temsilciliği: Dünden Bugüne.....	19
2. Araştırmanın Kapsamı	29
3. Araştırmanın Yöntemi	33
II. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Maddi Yaşam Koşulları..	37
1. Erkek, Evli ve Çocuklu	39
2. İstihdam Biçimi: Büyüyen Taşeronlaşma	45
3. Borçluluk: Kurumsallaşmamış Borç Yükü Altında Yaşamak..	53
III. Temsilcilik: İşyerinde ve Sendikada	61
1. Üyeler ile İlişkiler: Mücadeleyi Örgütleme	63
2. Temsilciler arası İlişkiler	73
3. Sendikal Okuryazarlık: Yayınlar ve Sosyal Medya.....	77
4. Sendika ile İlişkiler	85
5. Demokratik Öncü Olarak Temsilciler: Sorumluluklar, Kısıtlılıklar.....	95

IV. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Kültürel ve Toplumsal Yaşamı	107
1. İş Dışı Yaşam	109
2. Ülkenin Sorunları	119
3. Hayaller ve Umutlar	123
V. Daha Mücadeleci İşyeri Sendika Temsilcileri İçin Ne Yapmalı?	125
1. Genel Değerlendirme	127
2. İşyeri Sendika Temsilcisi Modeli ve Öneriler	131
Kaynakça	137
EK 1. Anket Soruları ve Derinlemesine Görüşme Soruları	140
EK 2. Çapraz Tablolar	154

Grafikler Listesi

- Grafik 1. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Yaşı
- Grafik 2. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Eğitim Durumu
- Grafik 3. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Çalıştıkları Bölge
- Grafik 4. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Çocuk Sayısı
- Grafik 5. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Meslekte Çalışma Yılı
- Grafik 6. İşyeri Sendika Temsilcilerinin İstihdam Biçimi
- Grafik 7. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Aylık Aile Geliri
- Grafik 8. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Borç Alma Sıklığı
- Grafik 9. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Borç Aldığı Kişiler/
Kurumlar
- Grafik 10. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Sendika Üyelik
Süreleri
- Grafik 11. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Üyelerle Görüşme
Sıklığı
- Grafik 12. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Üyelerle En Çok
Konuştuğu Konular
- Grafik 13. İşyeri Temsilciler Kurulu Toplanma Sıklığı
- Grafik 14. Şube Temsilciler Kurulu Toplanma Sıklığı
- Grafik 15. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Sendika Yayınlarını
Takipleri
- Grafik 16. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Sendika Yayınlarını
Takip Etmeme Nedenleri
- Grafik 17. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Sendikanın Web
Sitesini Takipleri
- Grafik 18. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Sendikalılık Süreleri

Grafik 19. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Sendikaya Üye Olma Nedenleri

Grafik 20. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Sendikal Faaliyetlere Katılımı

Grafik 21. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Görevleri

Grafik 22. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Karşılaştığı Sorunlar

Grafik 23. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Çalışma Mevzuatı Bilgisi

Grafik 24. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Nitelikleri

Grafik 25. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Kendini Geliştirme İhtiyaçları

Grafik 26. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Baba Mesleği

Grafik 27. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Sosyal Etkinlikleri

Grafik 28. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Sosyal Medya Kullanımı

Grafik 29. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Sosyal Medyayı Kullanım Amaçları

Grafik 30. İşyeri Sendika Temsilcilerine Göre Ülkenin Sorunları

Şekiller Listesi

Şekil 1. İşyeri Sendika Temsilcilerinin İlişki Ağları

Şekil 2. İşyeri Sendika Temsilcisi Modeli

İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ

Giriş

İşyeri sendika temsilcileri, sendikal mücadelenin işyerinden başlayan ilk halkası olarak değerlendirilir. Son yıllarda sendikaların dünya genelinde ve ülkemiz özelinde yaşadığı gerileme açıktır. Bu süreci ters döndürecek bir önemli dinamik olarak sendikaların temsilciler eliyle güçlenmesi son dönemde sıklıkla vurgulanmaktadır.¹ Buna göre işyeri sendika temsilcileri sendikal bir yeniden canlanmanın kilididir.

İşyeri sendika temsilcilerine ilişkin asıl özgünlük, hayatını halen işçilik ile geçiren üyelerden oluşması ve bu nedenle sendikal siyaset için önemli bir ara bölge oluşturmasıdır. Temsilciler; üye işçiler, potansiyel üyeler, işverenler, sendika yöneticileri ve toplumun diğer kesimleri arasında hem sendikanın yetkilisi hem işçi önderi hem de fiili işçi olarak özgün bir konumda bulunuyor.

Bu özgün konuma karşılık, ülkemizde bu yapıyı ve işçiler açısından bu deneyimi inceleyen araştırma yok denecek kadar azdır. Bunun pek çok nedeni olabileceği gibi, ilk akla geleni, günümüzde işyeri sendika temsilciliğinin sıkışmış ve erozyona uğramış biçiminin işyerlerinde hakim olmasıdır. Elbette bunun hem dünyada hem ülkemizde sendikaların ve sendikal siyasetin gerilediği nokta ile de ilişkisi vardır. Sendikal siyasetin 21. yüzyılda izleyeceği yolları düşünürken, sendikaların işçilerle ilk temas noktası olan sendika temsilcilerini gündeme

¹ Sendika temsilcileri üzerine Kanada, Avustralya ve Avrupa'da yürütülen tartışmalara rastlamak mümkündür. Bu tartışmaların başlıcaları için Pekarek (2009) ve Murray ve diğerleri (2014)'ne bakılabilir.

almamak bu geniş amaç için eksik bir yaklaşım oluşturulmasına neden olur.

İşyeri sendika temsilciliği üzerine olan araştırmalarda üç farklı hattan bahsetmek mümkündür. İlki, temsilcilerin kişisel özelliklerine, tavırlarına ve davranışlarına odaklanan çalışmalardır.² İkinci hat, temsilcilerin sendika içi konum ve faaliyetlerine ışık tutan çalışmalardır. Bu çalışmalar sendika temsilcisini, sendikal faaliyetin olanak ve sınırlılıkları içinde değerlendirir. Burada üyelerle ilişkiler, militan sendikal eylemlilik ve sendika kurullarında yer almak önemli ölçütlerdir. Bu boyutları bir arada tutan ve harekete geçiren ise “güçlü sendikal bağlılık”tır.³ Üçüncü hat ise kadınlar özelinde yoğunlaşıyor. Bu çalışmalarda temsilcilik, kadınların sendikal eşitsizlikler içinde kendilerini var edebilecekleri bir imkan olarak değerlendiriliyor.⁴ Bu üç hattın ortak özelliği temsilcilik faaliyetini genellikle psikolojik ya da işletmeciler bir kavrayışla ele almalarıdır. Buna karşılık temsilcilik deneyimini toplumsal bağlamı ile ele alan çalışmalar oldukça azdır. Bu durum temsilcilik deneyimi-

² Temsilcilerin kişisel özelliklerini inceleyen çalışmalarda iki eğilim izlenebilir. İlki, kişisel özellikleri anaakım çalışma psikolojisi içinden bireyci eğilimlerle ele alan çalışmalardır. Bu çalışmalardan bir örnek için Mellor ve diğerleri (2007)’ne bakılabilir. İkinci eğilim ise kişisel özellikleri işyerinin, sendikal hareketin ve toplumun yapısal koşulları ile ilişkilendirerek açıklayan çalışmalardır. Bu alanda klasik bir çalışma ise Huy Beynon’ın 1973’te yazdığı **Ford’da Çalışmak** (Working for Ford) adlı kitabıdır.

³ Güçlü sendikal bağlılık (affective union commitment) kavramının daha ayrıntılı bir tartışması için Redman ve Snape (2004)’e bakılabilir.

⁴ Kadınların sendikal yapılarıdaki varolma basamaklarının ilki olarak sendika temsilcilik mekanizmasını inceleyen bir çalışma için Ledwith ve diğerleri (1990)’ne bakılabilir.

nin bütüncül bir incelemesini yapabilmek ve sendikal siyaset açısından olanaklarını tartışabilmek için önemli bir eksiklik yaratmaktadır.

Elinizdeki çalışma, Genel-İş Sendikası işyeri temsilcilerinin işyeri, sendikacılık ve toplumsal yaşam deneyimlerini incelemektedir. Bu çalışma, sözü edilen eksikliğin giderilmesi için bir yol bulma denemesi olarak görülebilir.

Çalışma beş bölümden oluşuyor. *İşyeri Sendika Temsilcilerine Işık Tutmak* adlı ilk bölümde, dünden bugüne işyeri sendika temsilciliği deneyimi inceleniyor. Araştırmanın kapsamı ve yöntemi çerçevesinde ise temsilcilerin deneyimlerinin neden önemli olduğunun altı çiziliyor ve araştırmanın nasıl gerçekleştiği aktarılıyor.

İşyeri Sendika Temsilcilerinin Maddi Yaşam Koşulları adlı ikinci bölümde, temsilcilerin maddi yaşam koşulları; hane, istihdam biçimleri ve borçluluk temaları altında serimleniyor. Bu bölümde, temsilcilerin deneyimlerini şekillendiren gündelik ve yapısal koşulları bir arada incelemek amaçlanıyor.

Üçüncü bölüm Temsilcilik: *İşyerinde ve Sendikada* adını taşıyor. Bu bölüm, işyerinde ve sendikada temsilcilik deneyimlerine ve bu deneyimlerin olanak ve sınırlılıklarına odaklanıyor. Bu bölümde temsilcilerin üyelerle, diğer temsilcilerle ve sendika ile olan ilişkileri mercek altına alınıyor. Ayrıca temsilcilerin sendikadan beklentileri inceleniyor. Bu bölümde, demokratik öncü olarak temsilciler, sorumluluklar ve kısıtlılıklar bağlamında irdeleniyor.

İşyeri Sendika Temsilcilerinin Kültürel ve Toplumsal Yaşamı adını taşıyan dördüncü bölümde temsilcilerin iş dışındaki yaşamları zaman ve mekan bağlamında inceleniyor. Ayrıca kendilerine, ülkeye ve ülkenin geleceğine dair görüşlerine ışık tutuluyor.

Daha Mücadeleci İşyeri Sendika Temsilcileri İçin Ne Yapmalı? ise son bölümün başlığı. Araştırmanın genel değerlendirmesi, farklı öznel ve nesnel koşulların varlığında farklı temsilcilik biçimleri ve deneyimlerinin gelişebileceğine dair ipuçları sunuyor. Buradan hareketle, bu son bölümde, farklı öznel ve nesnel koşullar içinde ortaya çıkan farklı temsilcilik deneyimlerini tartışma imkanı veren bir model önerisi geliştirmeye çalıştık. Bu modelin ardından, daha mücadeleci bir işyeri temsilciliği için yapılması gerekenler, kimi önerilerle birlikte tartışmaya açılıyor.

İ. **İşyeri Sendika Temsilcilerine** **İşık Tutmak**

1. İşyeri Sendika Temsilcileri: Dünden Bugüne

İşyeri sendika temsilcilerinin hem dünya genelinde hem de ülkemiz özelinde tarihsel yolculuğuna ışık tutmak önemlidir. Genel olarak 70’li yıllar temsilcilik hareketinin altın çağı olarak görülebilir. İngiltere bu sürecin önde gelen ülkesidir. Sendikal hareketliliğin her düzeyde etkinliği akademik araştırma ve dikkatin de bu alana yönelmesini mümkün kılmış, temsilcilik deneyimleri birçok akademik çalışmaya konu olmuştur.⁵

Ülkemizde de 70’li yıllar, işçi sınıfının ve sendikal hareketin belli bir güce sahip olduğu yıllardır. İşyeri sendika temsilciliği yasal statüsünü ilk olarak 1963 yılında çıkarılan Sendikalar Kanunu ile kazanmıştır. Bu kanun ile 1936 yılındaki İş Kanunu’nda yer alan “işçi mümessilleri”nin (işçi temsilcileri) yerini “sendika temsilcileri” almıştır. Temsilcilerin belirlenmesi ile ilgili, bu kanunda, sendika temsilcilerinin toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili sendikanın işyerinde çalışan üyeleri arasından sendikaca atanması belirtilmiştir.

İşyeri sendika temsilcisinin sendika tarafından atanması ya da üyeler tarafından seçilmesi kuşkusuz sendikal demokrasi açısından kilit öneme sahiptir. Atama ya da seçim ikileminde hangisinin öne çıkacağı, tarihsel sürece, toplumsal muhalefetin durumuna, sendikanın koşulları ve özgünlüklerine bağlı olarak şekillenir. Bu açıdan 60’lar ve 70’ler sol muhalif ve demokratik rüzgarların etkisiyle temsilcilik seçimlerinin yapıldığı ve sendikaların bu se-

⁵ 1970’li yıllar İngilteresi’nde yükselen militan sendika temsilciliği deneyimleri hakkında bilgi edinmek için Poole (1974) ve Warren (1971)’a bakılabilir.

çimlere uyduğu yıllar olmuştur.

80'ler ve 90'lar, dünya genelinde neoliberal projeye bağlı olarak iktisadi, siyasi, toplumsal, kültürel ve hukuki alanlarda yaşanan dönüşüm sonucu, temsilciliğin yalnızca sendikal siyaset alanından değil, akademik araştırma alanından da dışlandığı yıllardır.

Ülkemizde de 80'ler sonrası yeni emek stratejilerinin, “piyasa”yı tek denetim mekanizması olarak belirlemiş ve sendikaları da bir karşı hegemonya stratejisi yaratmaktan uzak kılmak şekilde zayıflatmış olduğu çok belirgindir. Sendikalar çok ciddi yasal sınırlılıklarla karşı karşıya bulunmaktadır. Esnek ve kuralsızlaştırılmış emek piyasasında, sendikaların örgütlenmesi için nesnel temellerin aşınmakta olduğu sıklıkla vurgulanmaktadır. Ayrıca, 90'lı ve 2000'li yıllarda özelleştirme politikaları işçi hareketini zayıflatmıştır. Türkiye’de son dönem kapitalist emek süreci düzenlemeleri, “Japon modeli”, “insan kaynakları yönetimi” ve “toplam kalite yönetimi” gibi farklı adlandırmalarla, sendikayı tümüyle süreç dışında bırakmayı hedeflemektedir. Türkiye’de iş güvencesinin olmaması, sendikalaşma önünde en ciddi engellerden biridir.

Bunların yanı sıra, Türkiye’de sendikal mücadele genellikle ekonomizm esasından hareket etmek durumunda kalmış ve ücretler üzerinden tanımlı tartışmalar, pazarlıklar ve de anlaşmalar olarak anlaşılmalıdır. Sendikaların güçsüzleşmesinde bir diğer nokta ise, 80'lerden bugüne sendikaların ve sendika yanlılarının, medyada ve akademideki konumlarıyla ilişkilidir; sendikalar ve sendika yanlıları, hayatın her alanında zor anlar yaşamaktadırlar.

Türkiye’de sendikal mücadelenin önündeki engellerden bir diğeri ise, “profesyonelleşme eğilimi”dir. Seçimden sonra, kimi sendika yöneticileri sendikanın tabanından hızla uzaklaşmaktadırlar. Dolayısıyla, “onlar için güç” ve “onlara karşı güç” ikilemi, sendikal harekette oldukça belirgindir.

Tüm bu olumsuzluklar içinde işyeri sendika temsilciliğinin de zayıfladığı açıktır. Ülkemizde 1983 yılında çıkarılan Sendikalar Kanunu’nda, işyeri temsilcilerinin atanması ile ilgili uygulama aynen devam etmiştir. Zira 12 Eylül’den bugüne, yaşanan sendikal krizle birlikte, birçok sendikada atama süreçleri fiilen ağırlık kazanmıştır.

21. yüzyılın başında işyeri sendika temsilciliğine yenilenen bir ilgiden bahsetmek mümkündür. Bu ilginin kökeninde, sendikal yeniden canlanma imkanını temsilciler üzerinden var edebilme arayışı bulunmaktadır. Temsilcilerin aynı zamanda siyasallaşmış işçi önderleri haline gelerek işyerinde daha kolektif mücadele ağlarını güçlendirebileceği iddiası birçok çalışmada yer almaktadır.⁶

21. yüzyılın başında ülkemizde emek mücadelesinde egemen eğilim olarak işçi sınıfının edilgenleştikten, sınıfın parçalandığından ve ideolojik/kültürel bir istila altında olduğundan bahsedilebilir. Egemen eğilim olarak gözlemlenen, işçi sınıfını temsil ettiği iddiasında olan emek örgütlerinin tabandan koptuğu, taleplerini tabanla birlikte örmediği ve talepleri

⁶ Sol akademik yazında önemli yer tutan **Capital and Class** dergisi özellikle 2000’li yıllarda temsilciler üzerine olan makalelere büyük yer ayırmıştır. Bunlardan bazıları için Darlington (2002) ve McBride (2004)’a bakılabilir.

ni hakim söylem içinde şekillendirdiğidir. Tam da bu noktada, bu egemen eğilimleri reddeden mücadele deneyimleri ortaya çıkmıştır: SEKA Direnişi, Tekel Direnişi, Metal Grevi. 2000’li yıllarda mücadelenin parladığı anlar işçi sınıfının, tabandan, kendiliğindenci ve iradeci müdahaleleri ile mümkün olmuştur. Mücadelenin parlama anlarında, 21. yüzyılın sendikal mücadelesi örülürken üzerinde düşünülmesi gereken, mücadelenin kendiliğindenliği, mücadelenin sınıfsal içeriği ve mücadelenin dili ve pratikleri gibi konulardır.

Tüm bu direnişleri sürükleyen “işçi önderleri” ve/veya “demokratik öncüler” örgütlü mücadele geleneğinden gelmektedirler. Dolayısıyla, işçilerin mücadelesi ancak örgütlü yapılar içinde anlam kazanabilmektedir. Bu örgütlü mücadelenin önemini ve belirleyiciliğini gösteren iki noktanın altı çizilmelidir: İlk olarak, direnişi mümkün kılan işçiler örgütlü hareket içinde aktif çalışanlardır. Dolayısıyla sınıfın hareketliliğini ve kendiliğindenliğini biçimlendiren “işçi önderleri” ve/veya “demokratik öncüler”dir. Diğer bir deyişle, sendikal mücadelenin bilgi, birikim ve deneyimine sahip işçilerdir. İkinci olarak ise belirtilmesi gereken, direnişlerin işçilerin mücadelecı yapısına dayanmasına rağmen, direnişin işçilerin sendikal örgütlenmesi olmadığı durumda gerçekleşemeyecek olmasıdır. Burada vurgulanması gereken, sendikanın işyerlerinde örgütlü ve kolektif bir çalışma ilişkileri ağı örmesi ile taban hareketlerinin sendikayı dönüştürme ve yenileme müdahalelerinin karşılıklı ilişki içinde olması gerekliliğidir.

Günümüzde, işyeri sendika temsilcilerinin hukuki statüsü

2012’de yürürlüğe giren Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (STİSK) ile tanımlanmaktadır. 1963’ten bugüne temsilcilere ilişkin hukuksal düzenlemede üç başlık öne çıkmaktadır: 1)Temsilcilerin belirlenmesi, 2) Temsilcilerin görevleri, 3) Temsilcilerin güvencesi.

İlk olarak, temsilcilerin belirlenmesinde STİSK’te temsilcilere ilişkin atama maddesi durmaktadır ama temsilci seçimiyle ilgili yeni bir madde daha eklenmiştir. Kanuna göre, “Sendika tüzüğünde işyeri sendika temsilcisinin seçimle belirlenmesine ilişkin hüküm bulunması halinde, seçilen üye temsilci olarak atanır.” STİSK’e eklenen seçim maddesinin sendikaların baskısıyla alttan gelişen bir talep olmaktan öte, siyasi iktidarın Avrupa normlarına uyma zorunluluğunun sonucu olarak ortaya çıktığı söylenebilir.

İşyeri sendika temsilcisinin sayısı işyerindeki işçi sayısı ile orantılı olarak belirlenir. STİSK’te şöyle belirtilmektedir: İşyerinde işçi sayısı 50’ye kadar ise 1, 51 ile 100 arasında ise en çok 2, 101 ile 500 arasında ise en çok 3, 501 ile 1000 arasında ise en çok 4, 1001 ile 2000 arasında ise en çok 6, 2000’den fazla ise en çok 8 işyeri sendika temsilcisi belirlenir. Ayrıca bunlardan biri baş temsilci olarak görevlendirilebilir.

İkinci olarak, temsilcilerin görevleri yasal olarak açıkça tanımlanmamıştır. Kanun muğlak bir görev tanımı sunar. STİSK’e göre, “İşyeri sendika temsilcileri ve baş temsilcisi; işyeri ile sınırlı olmak kaydı ile işçilerin dileklerini dinlemek ve şikâyetlerini çözümlmek, işçi ve işveren arasındaki işbirliğini, çalışma barışını ve uyumunu sağlamak, işçilerin hak ve çıkar-

larını gözetmek ve iş kanunları ile toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevlidir.” Buna karşın temsilcilerin görevleri sendikalar kanununda belirtilenlerin yanı sıra sendikaların anatüzüğü, yönetmelikleri ve imzaladıkları toplu iş sözleşmeleri yoluyla genişletilebilir. Dolayısıyla sendikalar sınıf ve kitle sendikacılığına verdikleri önem doğrultusunda temsilcilerine daha etkin görevler verebilirler.

Üçüncü ve son olarak işini kaybetme riski olan işyeri sendika temsilcisinin diğer işçilerden ayrı özel olarak korunması gerekir. Bu konudaki en bilinen düzenleme ILO’nun işçi temsilcilerinin korunmasına ilişkin 135 sayılı sözleşmesidir. Bu sözleşme işyeri temsilcilerine etkin bir koruma gerektiğini ifade etmektedir. Ülkemizde ise İş Hukuku’nda sendika temsilcilerine 1963’ten beri özel bir iş güvencesi sağlanmıştır.⁷

Araştırmanın kapsamını oluşturan Genel-İş Sendikası’nın konuyla ilgili düzenlemelerine değinmek de, araştırmanın

⁷ 1983 tarihli Sendikalar Kanunu’nda da yer alan bu durum 2002 yılına kadar sürmüştür. 2002 yılında İş Kanunu’nda değişiklik yapılarak bir kısım işçiye iş güvencesi hakkı tanınmış, bu çerçevede işyeri sendika temsilcileri için ayrıca bir iş güvencesi ihtiyacı kalmayacağı düşüncesiyle Sendikalar Kanunu’nun 30. maddesi yeniden düzenlenmiştir. İş güvencesi kapsamının daraltılması işyeri sendika temsilcisinin güvencesini tartışılır hale getirmiştir. Bu durum hem doktrinde, hem de yargı kararlarında farklı görüşlerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. 2012 tarihli STİSK ile işyeri temsilcisinin korunmasına yönelik ayrı düzenleme yeniden getirilmiştir. 2012 tarihli STİSK ile işyeri temsilcisinin korunmasına yönelik düzenleme şöyledir: “İşveren işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildiriminin tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde, temsilci veya üyesi bulunduğu sendika dava açabilir.”

olgusal boyutlarını daha bütünlüklü analiz edebilmek için önemlidir. Bu düzenlemeler STİSK'e ek olarak sendika tarafından çıkarılan özel bir yönetmelikle belirlenmiştir.⁸ Bu yönetmelik resmi bir düzenleme belgesi olduğu kadar sendikanın temsilcilere ve dahil oldukları sendikal mekanizmalara ilişkin beklenti ve görüşlerini de barındıran bir göstergedir.

Genel-İş'in belgelerinde, temsilciler ve içerisinde buldukları sendikal mekanizmalar üç aşamalı olarak yapılandırılır: 1) İşyeri sendika temsilcisi, 2) İşyeri temsilciler kurulu, 3) Şube temsilciler kurulu.

İlk basamak, işyeri sendika temsilcisidir. Temsilci, bir işyerinin belirli bir birimindeki yetkili sendika üyesi bir işçidir. Temsilciler, Genel-İş yönetmeliğine göre, sendikanın işyerlerindeki temel örgütsel birimi olarak kabul edilen işyeri temsilciler kurulu içerisinde konumlandırılırlar. Temsilciler "işyeri temsilciler kurulunda görev alacak temsilciler" şeklinde vurgulanmakta, böylece onların bireysel işlevleri ve sınırlılıklarının ötesinde işyeri temelli kolektif bir mekanizma olarak temsilciler kuruluna vurgu yapılmaktadır. Genel-İş'in bulunduğu işkolunun doğası (belediyeler, hastaneler vb.) ve çalışma şartlarının mevcut durumu (dağınık ve vardiyalı çalışma, farklı taşeron şirketler üzerinden çalışma vb.) bu vurgunun nedeni olarak düşünülebilir.

Yönetmelikte vurgulanan amaç aynı zamanda sendikanın işyerlerindeki örgütlenmeye ilişkin öngörüsünü de göster-

⁸ Yönetmeliğin tam metni için bkz. "Genel-İş Sendikası İşyeri Sendika Temsilcileri ve İşyeri Temsilciler Kurulu ile Şube Temsilciler Kurulu Yönetmeliği", <http://www.genel-is.org.tr/isyeri-temsilciligi,#2,10973.WMXilfnyg2w>

mektedir: “Temsilcilerin sendikal mücadelede etkin olmalarını sağlamak”, “işyeri temsilciler kurulunu güçlendirmek” ve nihayetinde “demokratik sınıf ve kitle sendikacılığı ilke ve anlayışının doğru biçimde gerçekleşmesini sağlamak.” Bu temel amaç sendikal örgütlenmenin yol haritası olarak değerlendirilebileceği gibi, sendikanın temsilcilerden beklentisini ve onlarla kuracağı ilişkinin temeline de işaret ediyor.

Genel-İş yönetmeliğinde temsilcilerde aranacak nitelikler de sıralanmaktadır. Bu nitelikler üç başlıkta tasniflenebilir: 1) Temsilci olabilmenin idari gerekleri, 2) Sendikacılık faaliyetine uygun toplumsal-siyasal nitelikler, 3) Sendikal mücadelenin bilgi ve becerisine dair nitelikler. Temsilci olabilmenin idari gerekleri olarak belirli bir süre işyerinde çalışmış olmak gibi özellikler belirtilebilir. Sendikacılık faaliyetini öne çıkaran nitelikler olarak sendikanın amaç ve ilkelerine, işçi sınıfının birliğine, örgüt disiplinine ve sendikanın mücadele anlayışına bağlı olmak sıralanabilir. Sendikal mücadelenin bilgisi altında ise çalışma mevzuatı, bilgi, beceri ve deneyim belirtilebilir.

İşyeri sendika temsilcilerinin görev ve yetkileri de niteliklere benzer bir yapı izlemektedir. Yönetmelikte belirtilen görev ve yetkiler de dört başlık altında toplanabilir: 1) İdari görevler, 2) Çalışma ilişkilerinin sürdürülmesi, 3) Sendikal faaliyet ve 4) Sendikal örgütlenme.

Temsilcilerin belirlenmesi süreci ise, yönetmelikte yasaya paralel şekilde düzenlenmiştir. Temsilciler genel bir teamül olarak seçimle belirlenmekle birlikte kimi durumlarda sendika tarafından doğrudan atama yoluna da gidilebilmektedir.

Sendikal mekanizmanın ikinci basamağı işyeri temsilciler kuruludur. Bu kurul bir işyerinin farklı birimlerindeki sendika temsilcilerinden oluşur ve işyeri ölçeği ile sınırlıdır. İşyeri temsilciler kurulunun görev ve yetkileri, temsilcilerin görev ve yetkilerine paralel bir şekilde oluşturulmuştur. Temsilcilerin etkin çalışması, koordinasyonu, üyelerle ilişkilerin kurulması ve sürdürülmesi ile şube ve işyeri arasındaki bağlantının sağlanması kurulun temel görevleridir.

Üçüncü basamak ise, farklı işyerlerindeki pek çok temsilcinin şube ölçeğinde bir araya geldiği şube temsilciler kuruludur. Bu kurul, şubeye tavsiye kararları öneren bir danışma kuruludur. Asıl olarak şubeye bağlı işyerlerindeki temsilcileri ve sendikal faaliyeti ortaklaştıran bir işlev görür. Bu kurul aynı zamanda temsilciler-şube-sendika genel merkezi arasındaki iletişim kanalı olarak da değerlendirilebilir. Bu kurulun görevleri, işyeri sendika temsilcileri arasında işbirliği ve yardımlaşmayı sağlamak; örgütlenme, işyeri politikaları ve sorunları, toplu iş sözleşmeleri, üye ve temsilci eğitimleri ile şube çalışma programı konularında görüş bildirmektir.

Anlaşılabacağı üzere sendikal siyasetin tabanını oluşturan ve bahsedilen kurullar aracılığıyla işletilen sendikal mekanizma, en temelde işyeri sendika temsilcilerinin etkinliği ve mücadele kapasitesine dayanmaktadır. Dolayısıyla hem nesnel hem de öznel boyutları olan karmaşık ve zorlu bir sürece işaret etmektedir.

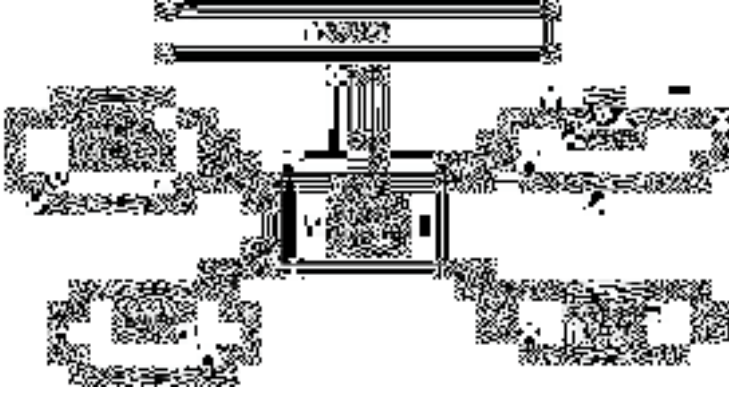
2. Araştırmanın Kapsamı

Kolektif işçi örgütleri, diğer adıyla sendikalar, emeğin verdiği mücadelenin en önemli mevzilerinden biridir. İşçi sınıfının birincil örgütleri olan sendikaların, sınıf üyelerinin hayatındaki ve gündemindeki yeri son yıllarda önemli bir erozyon yaşamaktadır. Buna paralel olarak işyerlerinde de sendikaların ve sendikal siyasetin yeri/etkisi önemli dönüşümler geçiriyor. Bu karşılıklı dönüşüm sürecinde güçlü bir sendikal mücadele ancak işyerinde sendikal siyasetin sahip olması gereken (ya da zaten sahip olduğu) yeri, tartışmanın merkezine çekerek mümkün olabilir. Bu noktada emek ve sendika siyasetinin en somut bileşenleri olarak işyeri temsilcileri, söz konusu dönüşüm sürecinin anlaşılabilmesi ve gerekliliklerinin tespit edilebilmesi için önemli bir başlangıç noktasıdır.

İşyeri sendika temsilcileri sendikal siyasetin işveren, işçiler, üyeler ve sendika yöneticileriyle doğrudan temas halinde olan ilk somut halkasıdır. Temsilciler, sendikanın sınıf içerisindeki kılcal damarlarıdır. Bu nedenle işyeri sendika temsilcilerini yakından tanımak ve onlara ışık tutmak, emek ve sendika siyasetinin tabanının hem gündelik ve somut ilerleyişini/durumunu hem de toplumsal ve siyasal anlamlarını/yönelişlerini tespit edebilmek için önemlidir.

İşyeri sendika temsilcilerinin içinde buldukları ilişki ve iletişim ağları şöyle gösterilebilir:

Şekil 1. İşyeri Sendika Temsilcilerinin İlişki Ağları



Şekilden de anlaşılacağı üzere, işyeri temsilcileri sendika, üye işçiler, potansiyel üyeler ve işveren arasında merkezi bir geçiş noktası olarak durmaktadır.

Günümüzde işyerinde ve sendikada temsilcinin gücünü, güçsüzlüğünü anlamaya, açıklamaya ve değiştirmeye dönük tartışmalarda farklı yaklaşımlar mevcuttur. Son yıllarda yapılan bir dizi araştırma temsilcilerin etkinliğini incelerken iki ana eksen sunmuştur: 1) Temsilcinin etki düzeyi 2) Temsilcinin denetim düzeyi. Etki düzeyini tanımlayan değişkenler temsilcilerin stratejik yetkinlikleri, öğrenme becerileri, sahip oldukları bilgiyi ekleme becerileri ile iç ve dış sosyal ağlardan oluşan güç kaynaklarıdır.

Denetimin düzeyini tanımlayan değişkenler ise işyerinin bağlamı ve özgünlüğüdür.⁹ Bu tartışmalar bizim çalışmamız için de ufuk açıcı oldu.

Biz bu çalışmada sendika temsilcilerinin gücünü, etkinliğini ve militanlığını tartışmak için söz konusu araştırmalardan faydalanmakla birlikte iki farklı eksen üzerine eğildik: Öznel ve nesnel koşullar. Temsilcilik deneyiminin öznel ve nesnel koşullarını derinlemesine incelemeye çalıştık. Öznel koşullar olarak temsilcinin sendika içinde üyelerle, yöneticilerle girdiği ilişkiler, sendika dışındaki sosyal ilişkileri, sendikacılık bilgisi, kendini geliştirme çabası ve temsilciliğe ilişkin algısına ışık tutmaya çalıştık. Nesnel koşullar olarak ise, işyerinin, emek piyasasının, sendikal ve toplumsal mücadelenin durumunu incelemeye dahil ettik.

⁹ Kanada'da yer alan Üniversitelerarası Küreselleşme ve Çalışma Araştırma Merkezi (Centre De Recherche Interuniversitaire Sur La Mondialisation et Le Travail "CRIMT")'nde biraraya gelen bir grup araştırmacı işyeri sendika temsilcilerinin konumu üzerine çalışmalar sürdürmektedirler. Bu konuda çeşitli kitap ve makaleler de üretmektedirler. Bu çalışmalar için bkz. Murray ve diğerleri (2014), Le Capitaine ve diğerleri (2014), Levesque ve diğerleri (2013).

3. Araştırmanın Yöntemi

İşyeri sendika temsilcilerinin işyeri, sendikacılık ve toplumsal yaşam deneyimlerinin araştırıldığı bu çalışma vaka analizi yöntemi üzerine inşa edildi. Araştırmanın gözlem birimi işyeri sendika temsilcilerinden oluşuyor. Analiz birimini ise toplumsal sınıf kategorisi olarak tanımlamak mümkün. Araştırmada nitel ve nicel araştırma tekniklerini birarada kullandık. Alanın genel yapısını ortaya çıkarabilmek için anketler uygulandı. Alandaki ortaklıkların tespiti için ise derinlemesine görüşme, odak grup görüşmesi ve sistematik olmayan gözlemler gibi nitel tekniklerden yararlanıldı.

Araştırma, Eylül-Ekim 2016 tarihleri arasında Ören'deki Genel-İş Abdullah Baştürk Eğitim ve Dinlenme Tesisleri'nde düzenlenen İşyeri Sendika Temsilcileri Eğitim Toplantıları süreci içerisinde gerçekleşti. Anketi, soruları dört ana kategori altında toplayarak hazırladık: a) Kişisel bilgi ile ilgili sorular, b) Sendika ile ilgili sorular, c) Temsilciler, üyeler ve yöneticiler ile ilgili sorular, d) Kültürel ve toplumsal yaşam ile ilgili sorular (Ek 1). Anketler 700 işyeri temsilcisinin 632'sine uygulandı.

Anket sorularına verilen cevapların dağılımlarını grafikler olarak metnin içinde sunuyoruz. Ayrıca, anket sorularını altı değişken ile ilişkilendirerek çapraz tablolar oluşturduk: a) Cinsiyet, b) Yaş, c) Eğitim, d) İstihdam durumu, e) Sendikalılık süresi ve f) İşyeri sendika temsilciliği süresi. İlgili tablolar araştırmanın sonunda sunuluyor (Ek 2).

Araştırma kapsamında 13 derinlemesine görüşme, 4 odak grup görüşmesi gerçekleştirdik. Derinlemesine görüşmelerde erkek işyeri temsilcilerinin yanı sıra kadın işyeri temsilcilerine ulaşmak amaçlandı. Bu çerçevede 9 erkek, 4 kadın işyeri temsilcisi ile görüştük. Odak gruplar ise, hem aynı ilden gelen türdeş gruplar hem de farklı bölgelerden gelen temsilcileri içeren karma gruplar olarak 3 ila 10 kişi arasında katılımcı ile oluşturuldu.

Temsilciler ile görüşmelerde, derinlemesine görüşme formu kullandık (Ek 1). Bu soru formunu birebir takip etmedik. Görüşmenin akışı, soruların sırasını değiştirdi ve/veya bir soruya cevap verilirken, başka bir soruya cevap oluşturan konulardan bahsedildi. Dolayısıyla, soru formları mutlaka üzerinden geçilmesi gereken konuları belirtmektedir ve bu konular mutlaka görüşülen kişi ile tartışılmıştır. Fakat, konuların sırası ya da soruların soruluş biçimi tümüyle görüşmecilerin inisiyatifinde olmuştur. Derinlemesine görüşmeler sırasında, görüşme yapan kişi “nesnellik” pahasına ortamla ve ortamdakilerle ilişkiyi en aza indirmemiş, tam tersine, ortam ve ortamdakiler ile görüşme yapan kişi arasında gelişen ilişkiler, görüşmenin içeriğine, biçimine ve tüm sürece içkin olmuştur. Derinlemesine görüşmenin sonunda, görüşmeyi yapan kişinin görüşme formunu doldurması, görüşme sırasındaki genel izlenimlerinin (mekana, kişiye ilişkin), görüşmenin bitiminden sonra hissedilenlerin ve görüşme sırasındaki gözlemlerin kağıda aktarılmasını sağlamıştır. Temsilciler ile olan görüşmelerde; sürdürülen araştırmanın yalnızca “araştırılan üzerine bir

araştırma” olmaktan öte “araştırılan için bir araştırma” olması amaçlanmış ve dolayısıyla, görüşme süreci “özgürleştirici” ve “diyalojik” kılınmaya çalışılmıştır.

II.

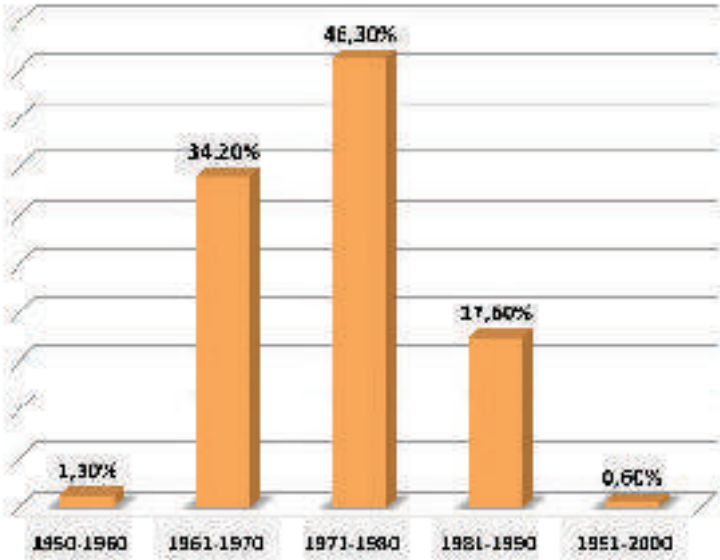
İşyeri Sendika Temsilcilerinin Maddi Yaşam Koşulları

1. Erkek, Evli ve Çocuklu

İşyeri sendika temsilcileri erkektir demek yanlış olmayacaktır. Temsilcilerin yüzde 90'ı erkeklerden, yüzde 10'u kadınlardan oluşuyor. Bu oran, sendikaya üye olan işçilerin kadın-erkek oranı ile de oldukça yakındır.

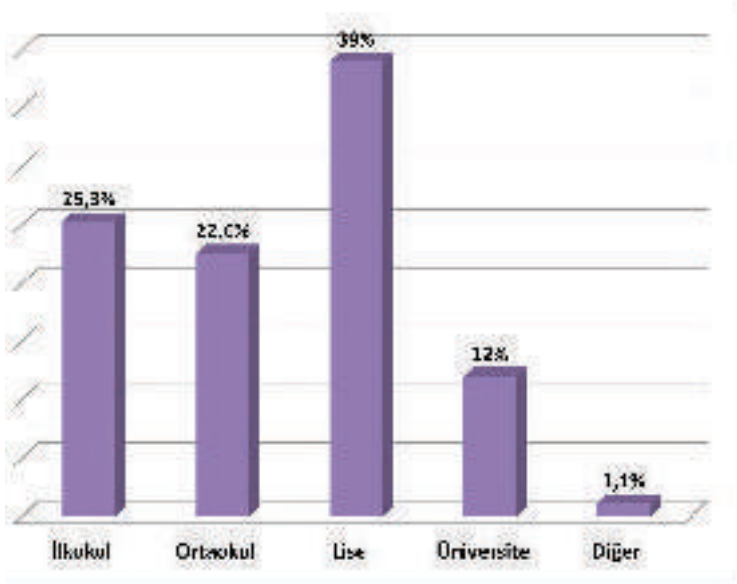
İşyeri sendika temsilcileri içerisinde gençleşmeden söz etmek mümkün. Yarıya yakını 35-45 yaş aralığındadır (Grafik 1). Üçte biri ise 45 ila 55 yaş arasındadır. Dolayısıyla sendikal örgütlenme stratejileri üzerine düşünürken gençleşmekte olan bir temsilciler kuşağını göz önüne almak önemlidir.

Grafik 1. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Yaşı



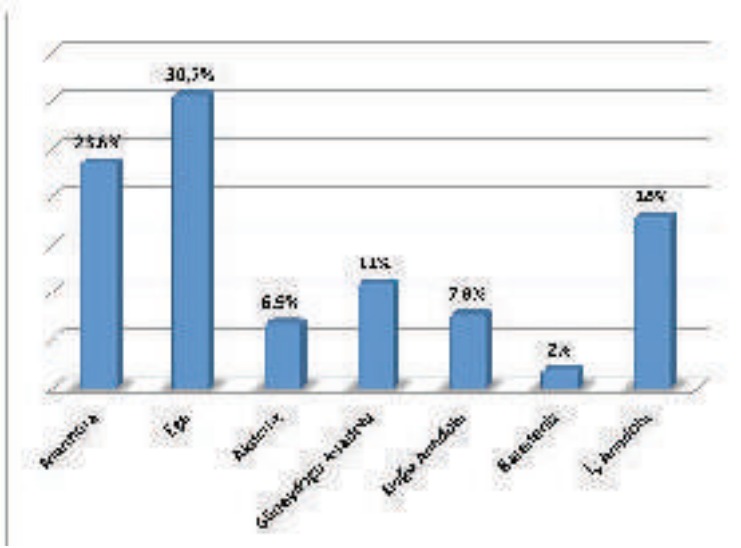
Eğitim açısından değerlendirildiğinde, temsilcilerin yarıya yakını ilkököl ve ortaokul mezunudur (Grafik 2). Üniversite mezunu olanların oranı ise yüzde 12'dir. Eğitim oranının görece düşüklüğü, sendikal siyaset anlamında göz önünde tutulması gereken en önemli kriterlerden biridir. Örneğin, gerek sendikal eğitimleri, gerekse sendika yayınlarını temsilcilerin neredeyse yarısının ilkököl ve ortaokul seviyesinde olduğunu göz önünde tutarak hazırlamak önemlidir.

Grafik 2. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Eğitim Durumu

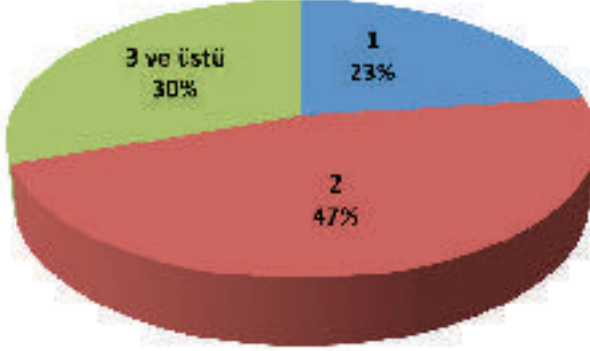


Temsilcilerin çalıştıkları yerler ile doğdukları yerler üzerine düşünmek dikkat çekici sonuçlar içeriyor. Bu sonuçlardan ilki kuşkusuz göç olgusudur. Doğum yerleri ile şu anda çalıştıkları yerler karşılaştırıldığında göç olgusu oldukça görünür olmaktadır. Derinlemesine görüşmelere ve anketlere sendikaların Türkiye genelindeki pek çok şubesinden gelen temsilciler katılmıştır. Katılımcılarda gerek doğum yerlerinde gerekse çalışma yerlerinde ülke geneline yayılan bir çeşitlilik gözlemleniyor. Çalıştıkları bölgelere bakıldığında ise Ege, Marmara ve İç Anadolu katılımı oldukça yüksek görünmektedir. Güneydoğu ve Doğu Anadolu bölgelerinden ise ülkenin içinden geçmekte olduğu süreç nedeniyle yüksek katılım sağlanamamıştır (Grafik 3). Doğum ve çalışma yerlerini göç olgusu üzerinden okuduğumuzda ise, Güneydoğu ve Doğu Anadolu bölgesi doğumluların çalışmak için Ege, Marmara ve Akdeniz bölgelerine göç ettiği açıktır. Dışarıya en az göç veren bölge ise Ege bölgesidir. Bu bölge doğumluların yüzde 95'inden fazlası yine aynı bölgede, Ege bölgesinde, çalışmaktadır (Ek 2.1).

Grafik 3. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Çalıştıkları Bölge



Temsilcilerin büyük çoğunluğu evli ve çocukludur. Yüzde 86'sı evlidir ve yüzde 97'sinin çocuğu vardır. Çoğunluğun evli olması, onlara yönelik çözümleme ve politikalarda hane halkı düzeyinde düşünmeyi zorunlu kılıyor. Evli olanların yüzde 70'inin eşi çalışmamaktadır. Bu durumda, hanenin temel geçimi temsilcilerin çalışmasına bağlıdır. Çocuk sayısı fazladır. Bu hanelerin yarıya yakını iki çocukludur (yüzde 46,8). Üçte birinde (yüzde 30,4) ise üç ya da daha fazla çocuk bulunmaktadır (Grafik 4).

Grafik 4. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Çocuk Sayısı

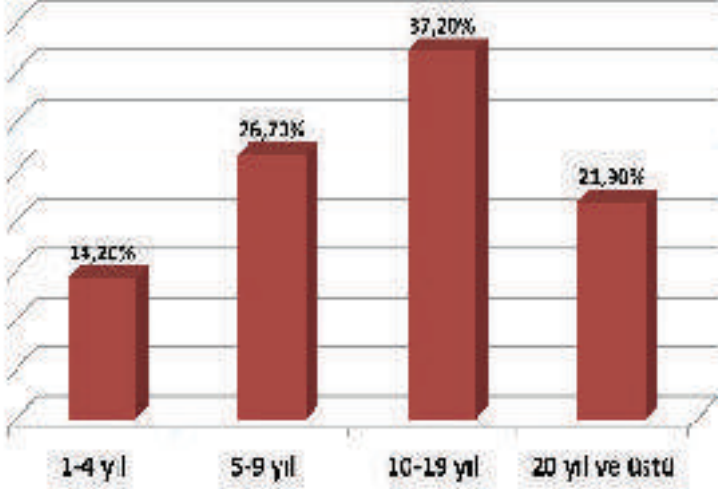
Bu durum, işyeri sendika temsilcilerinin içerisinde buldukları yaşam koşullarını anlamlandırmak için önemli bir veridir. Temsilcilerin çalışmasının neredeyse tek geçim kaynağı olduğu ve yüzde 97'sinde 1-2-3 ya da daha fazla çocuk bulunan hanelerden söz edilen bir yapıyı gözlemlemekteyiz.

2. İstihdam Biçimi: Büyüyen Taşeronlaşma

İşyeri sendika temsilcileri ile ilgili iki anlamlı gösterge öne çıkmaktadır: Genç işçilerin sendikal siyasete katılımı ve artan taşeronlaşma. Temsilcilik ve meslek yılı tartışmasında hem sendikal mücadelenin bilgisi ve birikimini hem de bu mücadele için gereken dinamizmi birarada görmek mümkün. Meslekteki yıl arttıkça sendikal mücadele bilgisinin ve deneyiminin öne çıktığı, meslekteki yıl azaldıkça ise dinamizmin daha ön planda olduğu söylenebilir.

İşyeri sendika temsilciliğinin çoğunlukla meslekte 10 yılı geride bırakan işçilerce yapıldığı, mesleki deneyim 20 yılı geçtiğinde ise bu oranın düştüğü söylenebilir. Buna göre meslekteki yıla bakıldığında, en yüksek oranın 10-19 yıldır çalışanlarda olduğu görülmektedir (yüzde 37,2). 20 yıl ve üstünde çalışanların oranı ise yüzde 21,9'dur (Grafik 5). Bu durumun emeklilik ve sağlık gibi idari-fiziksel nedenleri olabileceği gibi yıpranma ve sendikal mücadeleye olan inancın düşmesi gibi ideolojik sebepleri de olabilir.

Grafik 5. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Meslekte Çalışma Yılı



Temsilcilerin meslekte geçirdiği yıl bir başka anlamlı göstergiyi oluşturmaktadır: Genç işçilerin sendikal siyasete katılım arzusu. Temsilcilerin dörtte birinden biraz fazlası (yüzde 26,7) 5-9 yıl arası mesleki deneyimi bulunan işçilerden oluşmaktadır. Zira 1-4 yıl arası mesleki deneyimi bulunanların oranı da yüzde 14,2 ile azımsanmayacak bir düzeydedir.

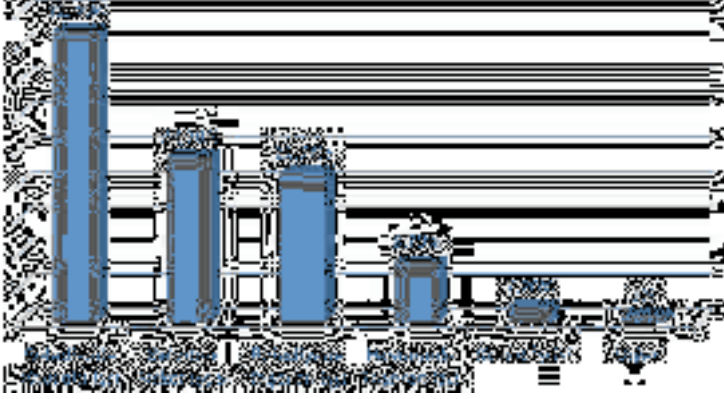
Meslekteki yılın ardından taşeronlaşma deneyimi de temsilcilerin karşı karşıya kaldığı bir diğer olgudur. Taşeronluk 1980 sonrası dönemde çalışma hayatının en belirleyici düzenlemesidir. Taşeronluk mal ve hizmet üretiminin parçalanarak alt işverenlere ihale edilmesidir. Taşeron çalışmayı içine gömülü olduğu iktisadi, siyasal ve ideolojik yapılar ile birlikte düşündüğümüzde emek ve sermaye adına iki farklı tablo ortaya çıkmaktadır.

Sermaye için taşeronlaşma, yasal yükümlülüklerden kurtulan, emek maliyetlerini düşüren, tüm yük ve olumsuzlukları işçilere devreden bir istihdam biçimidir. Emek içinse işten atılma korkusunu her gün üreten, asgari ücret ya da altında çalışmayı dayatan, işçiyi uzun çalışma saatlerine ve zorlu çalışma koşullarına tabi kılan, yasal izin kullanımlarını fiilen kısıtlayan ve nihayetinde emeğin örgütlü gücünü eriten bir çalışma biçimidir.¹⁰

Taşeronlaşma özellikle genel hizmetler işkolunda yaygındır: Belediyelerde, hastaneler ve üniversiteler olmak üzere tüm kamu kuruluşlarında yürütülen temizlik, güvenlik, bakım ve ulaşım gibi alanlarda yoğundur. Temsilciler de yoğun bir taşeron istihdamı ile karşı karşıyadırlar. Yarıya yakını (yüzde 42,4) belediyelerde kadrolu işçi olarak istihdam edilmektedir (Grafik 6). Çeşitli şekillerde (belediye şirketinde, taşeron şirkette ya da hastanede) taşeron olarak çalışan işyeri temsilcilerinin oranı ise yarıdan fazladır (yüzde 54,5).

¹⁰ Taşeron çalışmayı despotik emek rejimi olarak ele alan bir tartışma için Gamze Yücesan - Özdemir'in (2010) "Despotik Emek Rejimi Olarak Taşeron Çalışma" adlı makalesine bakılabilir.

Grafik 6. İşyeri Sendika Temsilcilerinin İstihdam Biçimi



Son yıllarda, taşeron çalışma, işçi sınıfının önemli bir bölümünü yatay kesen bir deneyim olarak ortaya çıkıyor. Bu topyekun güvencesizliğe dahil olma noktasında eğitimin de ayırt edici yönü giderek ortadan kalkıyor. Görüştüğümüz işyeri temsilcileri arasında üniversite eğitilmişlerin sayısı azımsanmayacak düzeydedir (yüzde 12). Bu mezunlar ilkokul ve ortaokul mezunu taşeron işçilerle aynı işleri ve aynı koşulları paylaşıyorlar. Yani taşeronlaşmada yaş, cinsiyet ve eğitim fark etmemektedir (Ek 2.2, Ek 2.3). Bu eğilimde bölgelere göre de anlamlı bir farklılık gözlenmiyor (Ek 2.4). Tüm yıllara ve statülere yayılan bir eğilim ile taşeronlaşma herkesi vurmaktadır.

Bu durumun sınıfın içinde yeni yakınsama biçimleri ve ortak deneyimlerin gerçekleşmesine zemin hazırlayacağı düşünülebilir. Burada taşeron çalışmaya giren nüfusun kapsamının artmasına paralel olarak yaş itibarıyla de giderek gençleşen bir

eğilimden söz edebiliriz. Bu eğilim yeni bir genç işçiler kitlesini işaret ettiği gibi örgütlenme alanında yeni bir sendikal kuşağın gelmekte olduğunu da göstermektedir. Bu, üzerinde hareket ettiğimiz yerel örgütlenme alanlarının maddi dönüşümünü göstermesi ve gelecek açısından yeni sendikal stratejiler gözetebilmek için kritik bir veridir.

Güvencesizlik temsilciler açısından yalnız birey düzeyinde değil aynı zamanda hane bazında da yaşanmaktadır. Temsilcilerin yüzde 30'unun eşleri çalışmaktadır. Çalışan eşlerin istihdam biçimlerine bakıldığında taşeron, özel sektörde sözleşmeli ve düzensiz ya da parçabaşı işlerde çalıştığı görülmektedir. Bu oranlara göre çalışan eşlerin yaklaşık yüzde 73'ünün, yani her dört eşten üçünün ücretli ve geçici sözleşmelerle çalıştığını söylemek mümkündür.

Taşeron çalışma biçiminin belirginleşmesi, bu çalışma biçimiyle kadrolu çalışma biçimi arasında belli çatışma noktaları da yaratmaktadır. Bu çatışma noktaları, temsilciler içinde ücretler ve hiyerarşik konum gibi alanlarda kendini gösteriyor. Bu çatışma alanlarını temsilciler şöyle dile getiriyor:

Bazı yerlerde ayrımcılık var, kadrolu ile kadrosuz arasında. Sen taşeronsun, temizlikçisin, çöpçüsün dedikleri var yani. (Temsilci, Kadın, 44)

Belediyelere işçi alımı durduruldu. Taşeronlaşmaya yönelik yasalar çıkarıldı. Personel ihtiyacı olduğunda, devamlı olarak taşeronlaşma başladı. Bu taşeronlarla birlikte çalışıyoruz. Çok fazla bir sorun yaşamadık.

Yalnızca ücret konusunda bazı sıkıntılar var. ‘Aynı işi yapıyoruz ama biz şu kadar alıyoruz’ gibi, ‘Aynı işi yapıyoruz ama sendikalı olanlar daha fazla ücret alıyor’ gibi serzenişler oluyor tabii. (Temsilci, Erkek, 57)

Bu çatışma alanı kadrolu işçi merceğinden bakıldığında ve taşeron işçi merceğinden bakıldığında farklı görünüşler sergilemektedir. Bir kadrolu işçinin taşeron işçiler hakkında düşündüklerini şu ifadede bulabiliriz:

Bir soğukluk var. Taşeronlar iş ve işleyiş anlamında daha az bilgiye sahipler. O yüzden onlarla zaman zaman sıkıntı olabiliyor. (Temsilci, Kadın, 36)

Benzer şekilde bir taşeron işçinin kadrolu işçilere dönük yaklaşımı da şu cümlelerden okunabilir:

Genelde farklılık oluyor tabii. Birincisi kendileri kadrolu olduklarından dolayı farklı davranıyorlar, kadrolu oldukları için tecrübeli olduklarını söylüyorlar. Bir de maaş üstünlükleri var. Ayrıca, onlar bürolarda çalışıyorlar. Ben çay ocağına bakıyorum. Çay servisi yapıyorum gelen misafirlere. (Temsilci, Erkek, 54)

Bu ayırımın yanında, taşeron işçilerin kendi aralarında yaşadıkları rekabet de işçi sınıfı içindeki çatışmanın daha keskin yaşandığı bir alan olarak öne çıkmaktadır. Bu durum bir temsilcinin sözlerinde şöyle yer buluyor:

Taşeronun kendi içinde de var böyle. Bakış açısı emeğe dönük olmadığı için, mücadeleyi büyütme olmadığı için kriter kendisini kendisinden düşük olanla kıyas-

lamak. Bu düşünce çok hakim. Onu bir düşman gibi görüyor kendisine. (Temsilci, Erkek, 50)

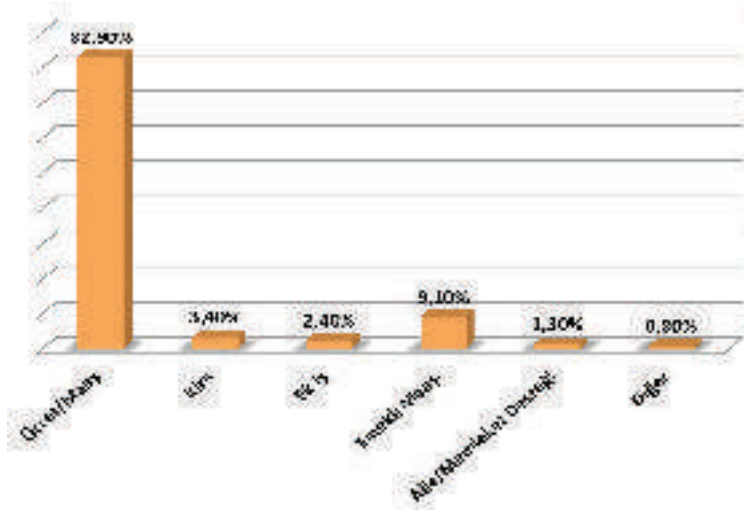
İşverenler de bu çatışma alanının farkında olarak işçi sınıfının daha zayıf halkası olarak görülen taşeron işçileri tercih ediyorlar. Bir temsilcinin ifadesiyle, yönetimlerde “ileride sorun olursa taşerondan daha rahat kurtulurum” düşüncesi baskındır. Bilindiği gibi taşeronluk hem kamudaki mal ve hizmet üretimini özelleştirmenin bir yöntemi hem de işçileri esnek çalışma altında düşük ücretlerle, güvencesiz ve örgütsüz çalıştırmanın temel aracıdır. Bugün hemen her alanda uygulanan taşeron sistemi genel hizmetler işkolunda yoğun olarak belediyeler ve hastanelerde temizlik, güvenlik, bakım ve ulaşım gibi alanlarda uygulanıyor. Öyle ki bugün belediyelerde çalışan taşeron işçi sayısı kadrolu işçi sayısının iki katına ulaşmış durumdadır.¹¹

¹¹ Taşeron çalışmayla ilgili ayrıntılı bilgi için Genel-İş Sendikası'nın “Taşerona Kadro Yalanı Ne Amaçlıyor” adlı broşürüne bakılabilir: <http://taseronason.blogspot.com.tr/08/2016/genel-isin-taseron-sirket-iscileri.html>

3. Borçluluk: Kurumsallaşmamış Borç Yükü Altında Yaşamak

Geçim ve gelir durumlarına bakıldığında, işçilerin içerisinde bulunduğu geçim olanakları ve bu olanakların darlığı göze çarpmaktadır. Buna göre işyeri sendika temsilci hanelerinin yüzde 82,9'u yalnızca ücret ve maaş geliri ile geçinmektedir (Grafik 7). Ücret ya da maaş dışı geçim araçları bulunmayan bu kesimin yüksekliği oldukça dikkat çekicidir. Bu durum, görece geleneksel kanallarda gerçekleşen alternatif geçim olanaklarının (aileden, köyden gelen maddi veya aynı geçim malzemeleri) tükendiğini ve dolaylı olarak kırın (kıra dayalı ilişkilerin) çözüldüğünü göstermesi bakımından anlamlı bulunmuştur.

Grafik 7. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Aylık Aile Geliri



Dikkat çeken bir başka boyut, hanelerine ücret veya maaş dışında bir de emekli maaşı giren işyeri temsilcilerinin oranının yüzde 9,1 olarak belirmesidir. Bu durum, hanelerde emekli anne ya da baba ile yaşamayı işaret etmektedir. Dolayısıyla temsilci hanelerinin neredeyse yüzde 10'unda, çekirdek aile yapısı dışında anne, baba ya da her ikisiyle birlikte yaşamının varlığı belirlenebilir. Bunun geleneksel ya da çocuk bakımı gibi zaruri nedenleri olabileceği gibi bir geçim stratejisi olarak da okunabilir. Geçim sıkıntısı şöyle dile getiriliyor:

Aybaşında maaşımızı alırsak. İkinci gün en geç üçüncü gün, hiçbirimizin cebinde beş kuruş para yoktur. Nasıl anlatacayım çevrem baktığım zaman, insanlarda sorun çok, stres çok, problemler çok... Yani insanlar patlar duruma gelmişler çünkü sorun çok. (Temsilci, Erkek, 51)

Nereye yetiyor... Üç tane çocuk okuyor üniversite, lise. Aslında ne kadar çok alsak yetiremeyiz. Çok alırsak harcama çok, az alırsak harcama az oluyor. (Temsilci, Erkek, 43)

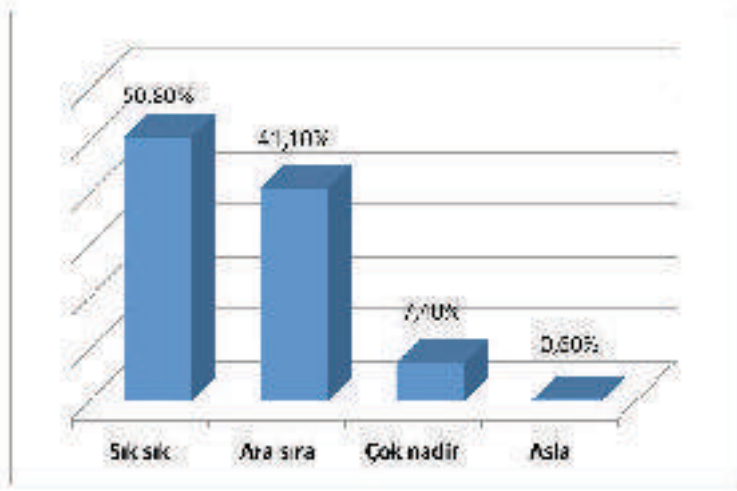
Geçimin yalnızca ücret temelli bir hale gelmesiyle ortaya çıkan geçim sıkıntısının tek yolu temsilciler açısından çalışılan iş sayısını arttırmak oluyor. Bu durum Türkiye'de giderek yaygınlaşan çalışan yoksullar olgusuna işaret ediyor. Çalışan yoksullar bir yandan güvencesiz istihdam, diğer yandan tek çalışanlı ve çok çocuklu hane yapısının iktisadi ve siyasal basıncı altında yaşamlarını sürdürmeye çalışıyorlar¹² (Erdoğan ve Kutlu, 2014).

¹² Çalışan yoksullar üzerine bir araştırma için Seyhan Erdoğan ve Denizcan Kutlu (2014)'nin "Dünyada ve Türkiye'de Çalışan Yoksulluğu: İşgücü Piyasası ve Sosyal Koruma Politikaları Bağlamında Bir Değerlendirme" adlı çalışmalarına bakılabilir.

Emekçilerin sermayeden isteyebileceği en asgari talep bir işe sahip olmaktır. Süreç içinde emekçilerin talepleri daha iyi ücretler, daha iyi sağlık, daha iyi bir yaşam olarak artar. Bugün gelinen noktada, emekçiler bir işe sahip olma talebine kadar gerilemiştir. Taşeron çalışma, sözleşmeli, parça başı çalışma, yarın işinizin olup olmadığını bilmediğiniz bir güvencesizliktir. Bugüne dair parçalılıktır. Sahip olduğunuz iş değil, işler bile insanca bir yaşamı sürdürmeye yetmemektedir. Görüşmelerden elde edilen verilere göre temsilcilerin bir kısmı ek işler yapıyorlar. Bir temsilci durumu şöyle anlatıyor:

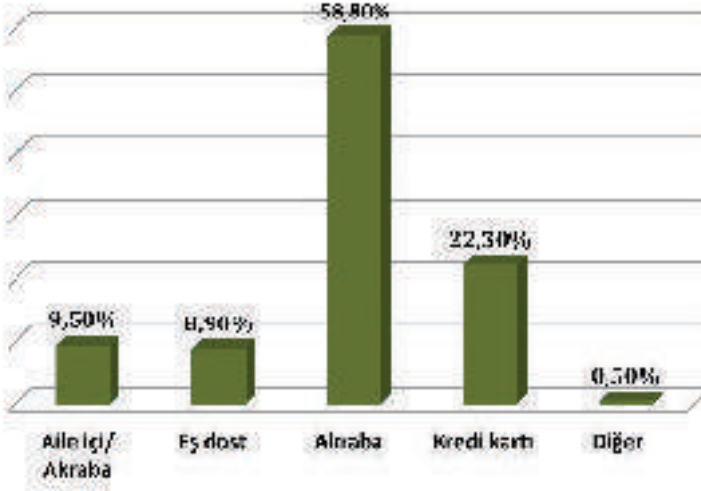
Yetmiyor, ek iş yapmak zorundayız. Hamallık yapıyorum, banka temizliklerine gidiyorum, gündelik işler... Yine de yetmiyor. (Temsilci, Erkek, 47)

Geçim ve gelir durumları ile bağlantılı olarak borçlanma durumuna bakıldığında benzer bir geçim darlığı buradan da gözlemlenebiliyor (Grafik 8). Buna göre temsilcilerin yarısı sık sık borç almakta, yarıya yakını da ara sıra borçlanmaktadır. Bu iki kategorinin toplamı üzerinden bakıldığında yüzde 91,9'u yaşamını borç alarak sürdürmektedir. Çok nadir borç alanların oranı yüzde 7,4 iken hiç borç almadan yaşamını sürdürenler binde 6 gibi neredeyse görünmez bir orandadır.

Grafik 8. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Borç Alma Sıklığı

Eğitim durumunun borç alma sıklığına ilişkin farklılık yaratacığı bir etkisi yoktur (Ek 2.5). Borçlanma adresleri ise, yüzde 58,8 ile akrabalar olurken, yüzde 22,3'lük bir kesim kredi kartına yani bankalara borçlanmaktadırlar (Grafik 9).

Grafik 9. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Borç Aldığı Kişiler/Kurumlar



Buna göre borçluluk deneyiminin gözlemlendiği bir alan kredi kartı borçlanmasıdır:

Kredi kartlarını kullanıyorum. Sıkıştığım zaman kredi çekiyorum. Baktım o da olmuyor, tekrar kredi çekiyorum. Benim mesela 4 ayrı kredim var. Kredi kartının asgari tutarını ödüyorum. Borçlanma çok oluyor. Sadece bende değil bütün herkeste. Bu borçlar yüzünden sıkıntıya giriyorsun. İşyerinde, evde sıkıntıya giriyorsun. Sinir, strese sokuyor. O da ileride bir hastalığa neden oluyor. (Temsilci, Kadın, 44)

Yine de kredi kartına borçlanmaya ilişkin oranlar beklenenin altındadır. Bunun nedeni, kredi kartıyla borçlanmanın temsilcileri katı bir döngü içerisine sokmasıdır. Bu katı döngüden kaçmak isteyenler

kredi kartı kullanımından bilinçli olarak kaçınıyorlar. Bir temsilci bunu şöyle aktarıyor:

Kredi borçlanmalarında çok ciddi sıkıntılar yaşayan arkadaşlarımız var ama ben hiç girmedim. Kredi kartı uygulaması çok hoşuma gitmedi, başından beri hiç girmedim o işe. (Temsilci, Erkek, 50)

Söz konusu döngüye girdikten sonra ise bununla baş etmenin yolu olarak temsilcilerin “takla attırmak” dediği olgu ortaya çıkıyor:

Bizim gibi geçim sıkıntısı çeken bireylerin en çok yaptığı bankalarda takla attırma olayı. Yani birinden çekip ötekini kapatıp, o şekilde bir takla düzeneği var. (Temsilci, Erkek, 39)

Bu veriler doğrultusunda, kırım çözülmesine paralel olarak enformel dayanışma ilişkilerinin kentlerde akrabalar arasında sürdürüldüğü ve işçilerin bankaların eline düşmektense akrabalarından borçlanmayı tercih ettikleri söylenebilir. Akrabalardan borçlanma eğitime göre değişen bir pratik değil. Eğitimli lise mezunları da kurumsallaşmış borç ilişkisine göre paternalist borç ilişkilerini daha fazla tercih ediyorlar (Ek 2.6).

Borçlanma deneyimi istihdam biçimine göre analiz edildiğinde, beklenildiği gibi kadrolu işçilerin çok nadir, taşeron işçilerin ise sık sık borç aldıkları görülüyor (Ek 2.7). Yaşa göre borçlanma durumuna bakıldığında ise, yaş gençleştikçe borç alma sıklığının arttığı söylenebilir (Ek 2.8). Yaşa göre borç alınan mecralar incelendiğinde, beklenildiğinin aksine genç kuşaklarda kurumsallaş-

mış bir ilişkinin ortaya çıkmadığı görülmektedir (Ek 2.9).

Genel olarak temsilcilerin kurumsallaşmamış bir borç yükü altında yaşadığı söylenebilir. Türkiye’de işçi sınıfının önemli bir kesimi borçludur. Son yıllarda ücretlerin milli gelir içindeki payı düşerken işçi sınıfı gündelik hayatını ciddi oranda borçlanarak sürdürmektedir.¹³

¹³ Son yıllarda emeğin durumu için 2015 yılında Bağımsız Sosyal Bilimciler tarafından hazırlanan **AKP’li Yıllarda Emeğin Durumu** kitabına bakılabilir.

III.

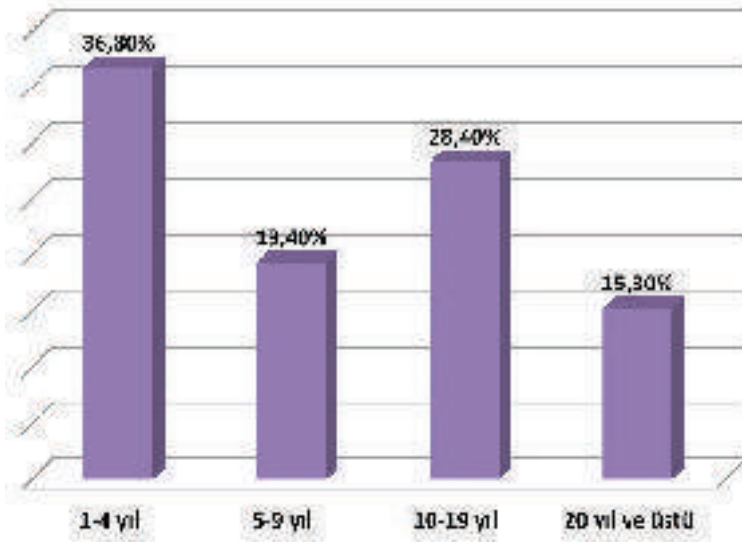
Temsilcilik: İşyerinde ve Sendikada

1. Üyeler ile İlişkiler: Mücadeleyi Örgütleme

Üyelerle kurulacak olan ilişkiler, sendikal siyasetin ve mücadelenin tabandan örgütlenmesine işaret etmektedir. Tabanın söz ve yönetim hakkına dahil olması, müdahale etmesi ve/veya itirazda bulunması sendikal siyasetin gücü için kritiktir. Üyelerle olana ilişkilere ışık tutmak için, bu ilişkilerin zamanını, mekanını ve içeriğini incelemek önemlidir.

Temsilci-üyeler ilişkisini değerlendirmeden önce vurgulanması gereken önemli bir nokta, temsilciler arasında gerçekleşen yenilenme ve gençleşmedir. Bu yenilenme ve gençleşme, yeni bir sendikalılar kuşağının varlığına işaret edebilir. Yüzde 75'i 1 ila 4 yıl arasında temsilcilik görevi yürütmektedirler. 5-9 yıldır temsilcilik yapanların oranı yüzde 17 olarak belirmektedir. 10 yıl ve üstü bir süredir temsilcilik yapanların oranı ise yüzde 8'dir (Grafik 10).

Grafik 10. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Sendika Üyelik Süreleri



Bu kuşak, politikleşme tarzı ve yaşadıkları birikim rejimi itibariyle bir önceki kuşaktan oldukça farklı koşullar altında bulunmaktadır. Ayrıca bu kuşak bir önceki kuşaktan farklı olarak kadrolu istihdamın dışında taşeron çalışanlardır (Ek 2.10).

Üyelerle görüşülebilecek en kolay mekan işyeri temsilci odalarıdır. İşyerlerinde temsilci odasının bulunup bulunmadığına ilişkin veriler, işyerlerindeki sendikal olanakların varlığı ve durumunu öğrenebilmek için önemli bir göstergedir. Buna göre temsilcilerin yüzde 59'u işyerlerinde temsilci odası bulunmadığını belirtirken, yüzde 41'i temsilcilik odasının bulunduğunu ifade etmişlerdir.

Temsilci odası bulunan işyerlerinde, üyelerin bu mekanları

kullanma sıklığı da işyerlerindeki sendikal etkinliği görebilmek için anlamlıdır. Buna göre yüzde 37,7'si temsilci odalarının üyeler tarafından ara sıra kullanıldığını, yüzde 26,4'ü sıklıkla kullanıldığını ifade ediyorlar. Hiç kullanılmadığını belirtenlerin oranı ise yüzde 14,2'dir. Veriler, temsilci odası bulunan işyerlerinde bu mekanların önemli oranda kullanıldığını gösteriyor. Bir temsilcinin sözleriyle:

Temsilcilik odamız var. Ufak toplantılar için odamızı değerlendiriyoruz. Daha büyük toplantılar için konferans salonunu talep ediyoruz hastane yönetiminden. (Temsilci, Erkek, 47)

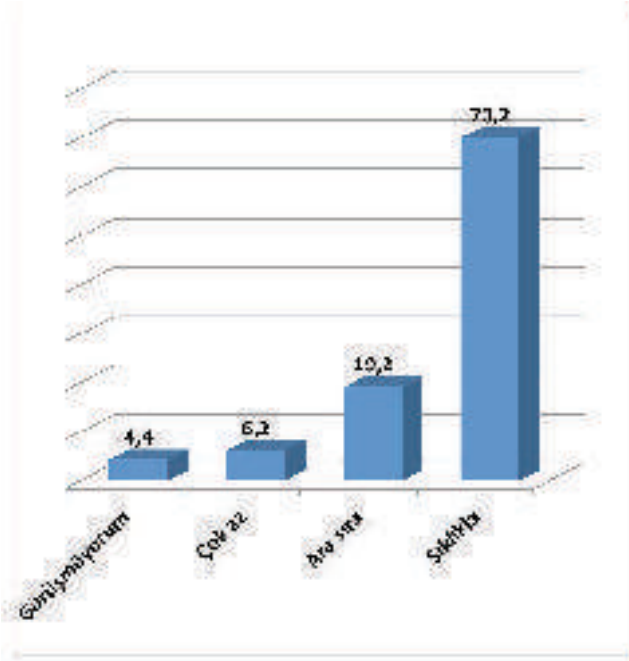
Temsilci odası bulunmayan işyerlerinde ise bu konuda kimi zorluklar yaşanmaktadır:

Toplantı yapmak için gerekli mekan yok, şu anda öyle bir sorun var. Toplanmak için istediğimizde bize verilen yerde 10 kişilik bir masa var, 20 kişi geliyor. Toplantı için başka bir mekan da isteyemiyoruz. (Temsilci, Erkek, 54)

Bu verilere ek olarak, temsilcilerin üyelerle görüşme sıklığı da anlamlı sonuçlar sunuyor. Yüzde 70'i üyelerle sıklıkla, yüzde 19'u ise ara sıra görüşüyorlar. Üyelerle çok az görüşenlerin oranı yüzde 6 iken, hiç görüşmeyenlerin oranı ise yüzde 5 civarındadır (Grafik 11). Temsilcilerin istihdam biçimine göre üyelerle görüşme sıklığı incelendiğinde, kadrolu istihdamı olanların üyelerle görüşmesinin diğerlerine göre az olduğu görülüyor. Bu durum kadrolu temsilcilerin orta yaş ve üstü olmasından kaynaklanıyor olabilir.

Bir diğer neden ise, işçilerin istihdam biçimleri arasındaki gerilim olabilir (Ek 2.11).

Grafik 11. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Üyelerle Görüşme Sıklığı

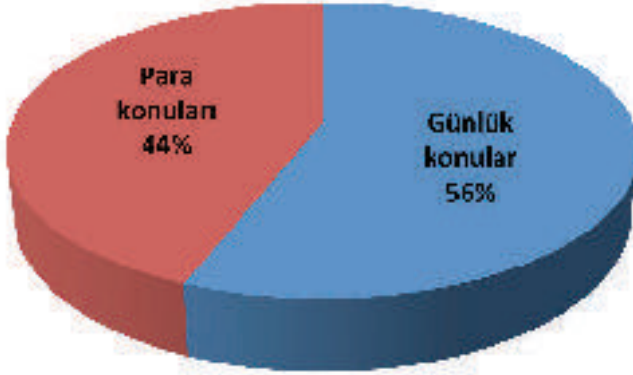


Üyelerle görüşmelerde öne çıkan başlıca iki konu: Günlük konular ve para konuları (Grafik 12). Sendikaya, sendikal siyasete ya da ülke gündemine ilişkin konular işyeri temsilcileri ve üyeler nezdinde ilgi odağı olmaktan uzak görünüyor:

Güne göre değişiyor. Konu akışı her zaman aynı olmuyor. Arkadaşlarımızın en çok ilgilendiği konu malum. Türkiye'nin açlık sınırı da belli. Genellikle ücret konularıyla ilgili. İyileştirmeler nasıl olur? Nasıl düzenlenir? Üzerimizdeki yük ne şekilde biraz daha alınabilir? Bu konuları genellikle masaya yatırıp konuşuyoruz. (Temsilci, Erkek, 47)

Genelde konuştuğumuz konular yevmiyeler, zam nasıl olur veyahut da şu ödemeler gününde olsun veya olması şeklinde. (Temsilci, Erkek, 39)

Grafik 12. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Üyelerle En Çok Konuştuğu Konular



Üyelerle konuşulan konularda temsilcinin daha aktif belirleyen rolünü aldığı, ülke ve sendikal siyaseti öne çıkardığı durumlar da gözlemleniyor. Üyelerle ilişkilerde gündelik dertlerin arka-

sındaki işleyiş ve yapıları sorgulayabilmek ve tartışma gündemi haline getirebilmek için temsilcinin sorumluluk alması önemli gözüküyor. Bir temsilci şöyle belirtiyor:

Genellikle benim olduğum yerde siyaset konuşulur. Ülke gündemiyle ilgili siyaset konuşulur. Çünkü kaldıramıyorum yani bu kadar yanlışı, bu kadar boş konuşmayı. (Temsilci, Erkek, 51)

Bazı durumlarda üyelerin sendikaya dönük önyargıları kurulacak olan ilişkinin biçimini ve derinliğini etkilemektedir:

Çok önyargılılar sendikaya. Temsilcilerden kaynaklı, işyerindeki sendikanın tutumundan kaynaklı çok önyargılılar. ‘Zaten bir şey yapmıyor’, ‘Belli kişileri kayırıyor’, işte öyle şeyler... (Temsilci, Kadın, 36)

Buna karşın temsilcilerin bu önyargıları aşmak üzere hareket ettikleri durumlar da saptanıyor. Bu noktada, siyasi kimliklerden öte “işçi” olduklarını söyleyerek sınıfsal aidiyetlerini vurgulamak öne çıkıyor:

Bizim arkadaşlarımızdan bir tanesi HDP’li, bir tanesi CHP’li, bir tanesi MHP’li... Önemli olan parti değil, burada birlik olmamız ve bir duruşumuzun olması. (Temsilci, Kadın, 44)

Üyelerin ülke gündemine dair sessizlikleri dikkat çekicidir. Bu durum genel olarak ülkenin içinden geçmekte olduğu baskıcı ve zor zamanlarla ilgilidir. Genel olarak baskıcı ve anti-demokratik bir siyasal-toplumsal atmosfer etkisini tüm toplumsal ilişkilerde göstermektedir. Bu etki yalnız siyasal içe-

rikli değildir. İktisadi alanda da işsiz kalma korkusu oldukça belirleyici olmaktadır. Bu noktada işçilerin ülke gündemine dair konuşmaktan bilinçli ya da bilinçsiz olarak uzak durmaları gayet anlaşılırdır. Bir temsilcinin sözleriyle:

Ülke konularını fazla gündeme getirip konuşmuyorlar. Hele hele son zamanlarda...Önceleri konuşuluyordu fakat daha sonra pek konuşulmamaya başlandı. Herkeste bir çekingenlik var. Konuşmamayı tercih etme var. Yani sorsak da cevap alamıyoruz. (Temsilci, Erkek, 57)

Üyelerle ilişkiyi belirleyen bir başka faktör de işin zaman ve mekanının parçalanmışlığıdır. Genel-İş'in bulunduğu işkolunun doğası (park ve bahçe işleri, fen işleri, temizlik işleri vb.) bu parçalanmışlığı daha da pekiştirmektedir. Üyelerle daha rahat birlikte olmayı sağlayan çalışma biçimleri olduğu kadar, üyelerin tüm iş günü yalnız çalıştığı iş tanımları da var. Dolayısıyla işin zaman ve mekanının parçalanması tüm sendikal hareketi etkilerken üyelerle ilişkide ve sendikal siyasetin gündelik alanlarında çok daha baskın olmaktadır. Bu durum şöyle aktarılıyor:

İşçilerin hepsi dağınık bölgelerde olduğu zaman, temsilcilik zor. Bu sorun park bahçelerde çalışanlarda var. 23 mahallede belki 150 tane park var. 150 tane de parkçı var yani. Çalışma ekipleri dışında parkı sulayan var. Temizlik işlerinde ise süpürgeciler var. Süpürgeciler yürür halde. Süpürgeciler dağınık, hepsine ulaşması mümkün değil. Bu arkadaşlarla görüşmek çok zor. Ben fen işlerindeyim. Sabah 8 akşam 5. Aynı birimde

olduğumuz için sürekli birbirimizi görebiliyoruz, sorunlara da anında müdahale edebiliyoruz. (Temsilci, Erkek, 39)

Ben o konuda çok şanslıyım, devamlı işyerinde, aynı yerde olduğumuz için günün her saatinde karşılaşp konuşabiliyoruz. Onlar bana sıkıntılarını anlatabiliyor. Sendikanın faaliyetlerini konuşuyoruz. Sendika olmadığı zamanlarda alacakları ücretleri anlatıyoruz (Temsilci, Kadın, 44)

Temsilcinin üyelerle kurduğu ilişkiyi belirleyici kılan daha yapısal etkilerden de bahsetmek mümkündür. İşyerinin ve üyelerin bulunduğu coğrafyada toplumsal muhalefetin olması üyelerin profilini etkilediği kadar temsilcinin mücadeleyi örgütleyebilme kapasitesini de etkiliyor:

Temsilcilik yapabilmemiz için aşağıdan basınç gelmesi gerekiyor. Bu basınç, toplumsal muhalefetin güçlü olduğu yerlerde açığa çıkabiliyor. Toplumsal muhalefetin ve örgütlülüğün olmadığı alanlarda çok daha pervasızca devam ediyor. (Temsilci, Erkek, 50)

Yok şöyle, işçinin bilinç düzeyiyle belirtmemiz gerekiyor bu sorunu. Diyelim ki işçi örgütlü bir gücün yarattığı etkiyi özellikle 12 Eylül'den sonra çok çok geri pozisyona geldi. 12 Eylül'ün öncesinde örgütlü bir gücün yapabileceği bir şey kamuoyunda çok rahat bir şekilde izlenebiliyordu, görülebiliyordu, yani hiçbir şey olmasa bile bireyin kendisine olan güveni geliyordu,

gidersiniz bir işyerine diyelim ki örneğin kendimden vereyim çocuk yaştayız oradaki uygulamaları görünce hemen doğasal tepki gösteriyorsun. Şimdi o kalmadı. (Temsilci, Erkek, 50)

Üyelerle kurulacak ilişkide yapısal etkenlerin yanında öznel tavır ve yetkinlikler de etkili olmaktadır. Temsilcilerin, üyelerle nasıl ilişki kurmaları gerektiğine dair görüşlerinde bu öznel boyuta dönük ipuçları bulunabilir. Bazılarına göre temsilcinin en önemli görevi üyelere örnek olmaktır. Onlara kulak verelim:

Bizim en önemli görevimiz, öncelikle işçiye örnek olmak. Bunun için de hal ve hareketlerimize, konuşmalarımıza, nerede nasıl konuşacağımıza, nerede nasıl davranacağımıza dikkat etmemiz gerekiyor. Sendika ile ilgili bilgilerimizi hem geliştirmemiz gerekiyor, hem de arkadaşlara aktarmamız gerekiyor. Üyelerle güzel bir bağ kuracaksın ki, örnek olacaksın ki, onlar da mücadeleye dahil olsunlar... (Temsilci, Kadın, 44)

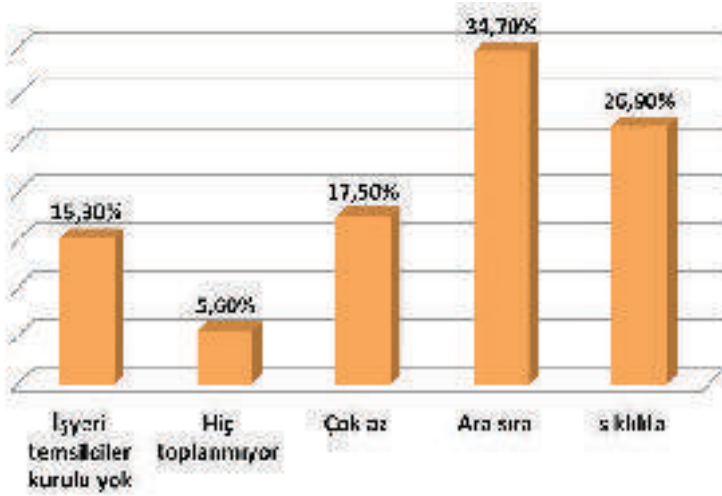
Olabildiğince samimi ve sıcak... Karşı tarafa devamlı güven telkin etmek durumundayız. Yaptığınız faaliyetleri devamlı bilgi vermek zorundayız. Sıcak ilişkiler içinde olmalıyız. Mesafeli olmamalıyız. (Temsilci, Erkek, 47)

2. Temsilciler arası ilişkiler

Temsilcilerin işyeri ve şube düzeyinde etkin çalışması, koordinasyonu araştırmanın yapıldığı Genel-İş Sendikası'nın yönetmeliğinde özel olarak vurgulanmaktadır. İşyeri temsilciler kurulu ve şube temsilciler kurulu bu sürecin temel yapıtaşlarıdır. Dolayısıyla bu iki kurulda demokratik sınıf ve kitle sendikacılığı ilke ve anlayışının gerçekleşmesini destekleyecek temsilciler arası ilişki ve etkileşim esastır.

Bu açıdan sendikal siyasetin temel kurumlarından olan işyeri temsilciler kuruluna ilişkin verilere bakıldığında, işyerlerinin yüzde 15,3'ünde bu kurulun bulunmadığı tespit edilmiştir. İşyerlerinin yüzde 84,7'sinde bulunan temsilciler kurullarının toplanma sıklığına baktığımızda ise ara sıra, çok az ya da hiç toplanmıyor diyenlerin oranı yüzde 57,8'dir (Grafik 13). Oldukça yüksek bir oranla, işyeri temsilciler kurulunun bulunmadığını ve bulunduğu işyerlerinde ise aktif olarak çalışmadığını söylemek yanlış olmayacaktır.

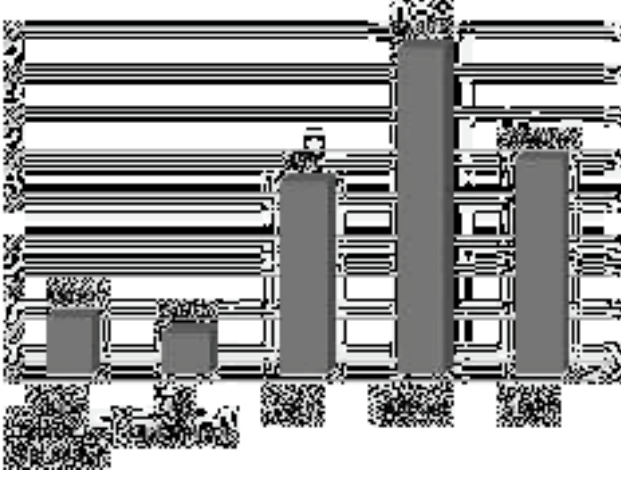
Grafik 13. İşyeri Temsilciler Kurulu Toplanma Sıklığı



Şube temsilciler kurullarının toplanma sıklığı da benzer bir durumu yansıtmaktadır (Grafik 14). Buna göre, temsilcilerin yüzde 6,9'u şubelerinde temsilciler kurulu bulunmadığını belirtiyorlar. Kalan kesim içerisinde ise, yaklaşık yüzde 25,8'lik bir kesim bu kurulların sıklıkla toplandığını ifade ediyor. Şube temsilciler kurulunun işyeri temsilciler kuruluna göre daha az aktif olduğu görünüyor. Bir temsilcinin sözleriyle:

Şube temsilciler kurulumuz var da yok da. Toplu sözleşme olduğu yerde olduğu için biz kendi aramızda toplanıyoruz sadece. Şubemizin yönetimi var. Yeri geldiğinde sendikada toplanıyoruz, yeri geldiğinde bir kafede toplanıyoruz. (Temsilci, Kadın, 44)

Grafik 14. Şube Temsilciler Kurulu Toplanma Sıklığı



Temsilciler arası ilişkilerde onların ortak kurullarda buluşamaması da bir başka sorun alanı olarak şekilleniyor. Bu durum, temsilciler arası güvensizlik yaratıyor. Temsilcilerin, işyerlerindeki süreci bireysel düzeyde mücadele yükseltme ya da geri adım atma şeklinde değil, sendikal siyasetin hattına uygun şekilde örmesi önemlidir. Bu tarz sorunların çözümü sendikal siyasetin mücadele hattının daha net ve belirleyici olmasıyla mümkündür:

Bazı arkadaşlar sözleşme zamanı yönetime daha yakın oldular, daha bir ılımlı oldular, sendika yönetimine çok yakın oldular. Ben mesela o mücadeleyi zayıf görmüştüm. Bazılarımız ise, biraz daha baskın olma, 'bu

böyle olmayacak, daha çok direnmeliyiz' havasındaydı. Kendi aramızda böyle bir güvensizlik, en büyük sıkıntı oydu bence. (Temsilci, Kadın, 36)

İşyeri temsilciler kurulu, şube temsilciler kurulu gibi yapıların işlemesi sendikanın işçilerde güven uyandıran, sorunlarla baş edebilen bir yapı sergilemesi için de kritik öneme sahip. Sorunu nasıl çözeceğini bilemeyen üyeler ile temsilciler arası ilişkiler sendikal işleyişi sekteye uğratabilir:

Mesela bir sorun var. İşçi bizi arıyor, bağlı olduğu şubeyi aramıyor. Nedeni şube çok fazla etkin bir şekilde müdahale etmiyor, sorunun çözümü noktasında müdahale etmediğinden dolayı seni arıyor. Sorunu çözmesi için mutlaka güvenebileceği bir kanal arıyor. Arayış içinde. Ama o hiyerarşik ilişkiyi bozarsak temsilciliği şube yöneticisi, şube yöneticisini temsilci yaparsak işin içinden çıkamayız. (Temsilci, Erkek, 50)

3. Sendikal Okuryazarlık: Yayınlar ve Sosyal Medya

Sendikal örgütlerin, sınıf bilincini ve örgütlü emeğin gücünü vurgulamaya; işçileri hakları konusunda bilgilendirmeye ve çalışma hayatı başta olmak üzere her türden konuda okumaya ve düşünmeye teşvik etmeye yönelik faaliyetleri, etkili bir taban örgütlenmesi için kritiktir.

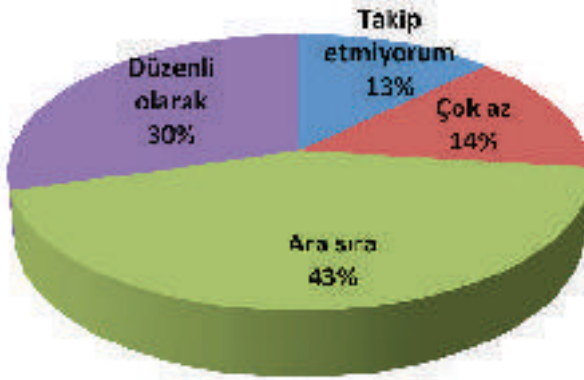
Sendikal yayınların, web sitesinin ve sosyal medya hesaplarının takip edilmesi temsilciler açısından bir sendikal okuryazarlığa denk düşmektedir. Sendikal okuryazarlık sınıfı, sendikacılığı, mücadeleyi ilişkileri ve bağlamı içinde kavrayabilme ve iletilebilme yetisidir. Diğer bir deyişle sendikal okuryazarlık, işçilerin kendine özgü idrak edimleriyle sendikal mücadelenin gündelik ve politik formlarına müdahale edebilme iradesidir.¹⁴ Sendikal yayın ve içeriklerle eleştirel bir yakınlık geliştirilmesinin de bu sürecin önemli bir boyutu olduğu düşünülebilir.

Sendikal yayınların takip sıklığı, temsilcilerin sendika ile kurduğu ilişkiyi göstermesi açısından anlamlıdır. Verilere bakıldığında yaklaşık yüzde 70'inin sendika yayınlarını ya ara sıra ya çok az ya da hiç takip etmediği saptanabilir (Grafik 15). Sendikal yayınların izlenmesinde, genç temsilcilerin sendikal yayınlarla ilişkisinin daha zayıf olduğu, 10 yıl ve üstü temsilci-

¹⁴ Sendikal okuryazarlık kavramı Paulo Freire'nin geliştirdiği okuryazarlık kavramını sendikal siyasete ve mücadeleye taşıma çabasıdır. Bu tartışmaya zemin oluşturan çalışmalar için Freire'nin **Ezilenlerin Pedagojisi** (2016) ve **Okuryazarlık: Sözcükleri ve Dünyayı Okuma** (2003) adlı kitaplarına bakılabilir.

lik görevini yürütenlerin ise yayınlarla daha düzenli bir ilişkisi olduğu gözlemleniyor (Ek 2.12).

Grafik 15. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Sendika Yayınlarını Takipleri

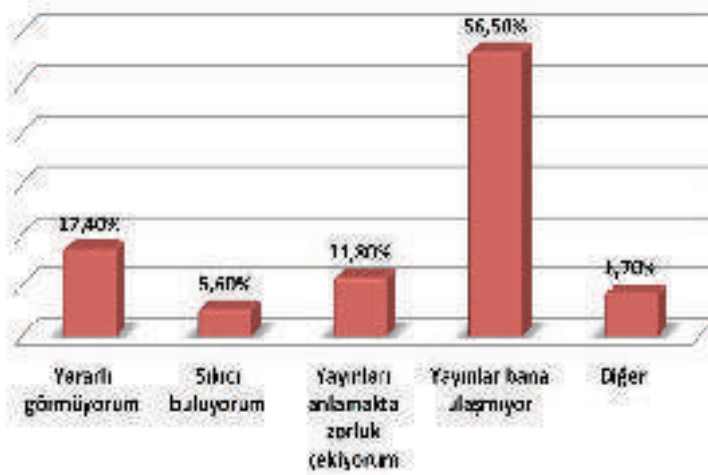


Yayınların takip edilmemesindeki en büyük neden yayınların temsilcilere ulaşmaması olarak dile getiriliyor (Grafik 16). Bu konuda sendika genel merkezinin takip eksikliği ve şubelerin ilgisizliği kadar temsilcilerin de süreci sahiplenmemesinden bahsedilebilir. Sendikal yayınların şube, işyeri ve işyeri temsilcisi düzeyinde sahiplenilerek izlenmemesinin yayınların yeterince önemsenmemesiyle ilgisi olduğu düşünülebilir. Bu konudaki ilgisizlik şu ifadelerden de anlaşılmaktadır:

Yok ama bir şekilde bana bir yerden geldi. Nereden geldiğini hatırlayamıyorum şimdi. (Temsilci, Kadın, 36)

Bize sadece şey geldi, hatırlıyorum, yılbaşında bir ajanda gelmişti, kupa bir de anahtarlık. Bilgilendirmeye ilgili hiçbir şey gelmedi. Sadece Didim'de bir eğitim oldu. O zaman stant gibiydi. O zaman almıştım. Şube sekreterimiz var belki ona ulaşıyor. Onu bilmiyorum (Temsilci, Kadın, 36)

Grafik 16. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Sendika Yayınlarını Takip Etmeme Nedenleri



Sendikal yayınlara ilişkin önemsememe ya da sahiplenme durumu yayınların işyerlerine ulaşmaması ile sınırlı değildir. Yayınların temsilci ve üyelere ulaştığı durumlarda da okunmadığına dair saptamalar mevcuttur. Bu çerçevede sendikal yayınlara ilgisizlik toplum genelindeki eğilimden de ayrı düşünülemez. Temsilciler şöyle aktarıyor:

Düzenli olarak ulaşmıyor. Dolayısıyla üyelere de ulaştıramıyoruz. Biz talep etmedik. Biliyorsunuz okuma alışkanlığı insanlarımızda fazla yok. Şimdi gerçekleri konuşmak lazım. Kitap okumayı sevmiyoruz, görsel materyal daha çok ilgi uyandırıyor. (Temsilci, Erkek, 47)

Ulaşıyor. İnsanlarımızın okuma ile ilişkisi çok zayıf zaten. Çıkan yayınları dağıttığımızda eve götürüyorlar. Kesin bir köşede duruyordur. Çok az arkadaş bahseder, 'şu dergi ya da broşürde şöyle bir şey var' diye. Ancak, onun yaşamını ile ilgili, işyerinde yaşanan bir sorun ile ilgili ise 'ha bak burada şu yazılmış bunu okudum' der. Yoksa komşu belediyede ya da komşu işyerinde yaşanan bir sorun çok ilgilerini çekmiyor yani. (Temsilci, Erkek, 50)

Buna karşın yayınların düzenli takibi konusunda çaba gösteren temsilciler de bulunuyor:

Gelen bir şey olduğunda, şube yöneticileri hemen gönderiyor. Bizim temsilcilik odamıza koyuyoruz hemen. Mesela son gelen kiralık işçilikle ilgili. Tüm işyerindeki arkadaşlarımızın okuması gerektiğini, bu konu hakkında bilgilenmesi gerektiğini anlattık. Diğer broşürler bizlere geliyor zaten, sendika odamızda da mevcut, arkadaşlarımıza da dağıtıyoruz. (Temsilci, Erkek, 39)

Mümkün olduğu kadar okuyorum. Gençlere anlatmaya çalışıyorum, onlar da bakıyorlar, 'abi faydası var

bunların' diyorlar. (Temsilci, Erkek, 39)

Sendikal yayınların takip edilmemesinde dikkat çeken diğer iki neden yayınların yararlı görülmemesi (yüzde 17,4) ve yayınları anlamakta zorluk çekilmesi (yüzde 11,8) olarak beliriyor. Yayınların yararlı görülmemesi ya da yayınları anlamakta zorluk çekilmesi hem sendikal siyaset hem de örgütlenme ağ ve ilişkileri açısından dikkate alınmaya değerdir. Temsilcilerin sözlerinden bu durum anlaşılıyor:

Çok böyle derin şeyler yazma yerine sadeleştirip kısa yayınlar önemli. Örneğin toplantılara gidiyoruz. Sürekli konuşuyoruz. Sürekli konuşunca tüm insanların bir süre sonra ilgisi dağılıyor. Kısa ama kafalarında soru işareti yaratabilecek şeyler kullanırsak çok daha verimli olur. (Temsilci, Erkek, 50)

Arkadaşlar arasında 'yayınların dili çok ağır' diyen oluyor. 'Çok fazla yazı var okumaktan sıkılıyoruz' diyenler oluyor. (Temsilci, Erkek, 39)

Sendika politikalarını, yazılı kültürün yanı sıra görsel ve işitsel ürünlerle güçlendirmek son dönemin önemli bir imkandır. Görsel-işitsel alan, içerik, katılım, zaman ve erişim açısından yazılı ürünlerin sahip olmadığı özellik ve hıza sahiptir.¹⁵ Görsel-işitsel alanın bir boyutu sendikanın web sitesi ve sosyal medya hesapları gibi mecralarken, diğer boyutu ise e-kitap,

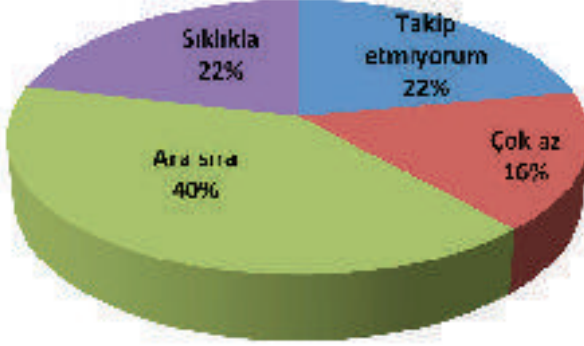
¹⁵ Yeni iletişim teknolojileri, emek ve sınıf hareketi üzerine birçok çalışma bulmak mümkündür. Bu konudaki tartışmaların bir arada bulunabileceği bir çalışma için Gamze Yücesan Özdemir (2009)'in **Emek ve Teknoloji: Türkiye'de Sendikalar ve Yeni İletişim Teknolojileri** adlı kitabına bakılabilir.

e-broşür, kısa film, cd gibi ürünlerdir. Bu yeni mecra ve ürünler sendikal siyasetin örülmesinde yeni dönemin araçları olarak göz önünde bulundurulmalıdır. Yine de temsilcilerin bu mecralara dönük ilgisi hala sendikal mücadelenin konusudur.

Sendikanın web sitesi ile temsilcilerin kurdukları ilişki, sendika yayınlarıyla ilgili verilerden görece farklı bir görünüm sergiliyor. Bir yanda sıklıkla takip edenler varken, diğer yanda hiç takip etmeyen temsilciler bulunuyor. Buna göre, temsilcilerin yüzde 22'si sendikanın internet sitesini hiç takip etmezken, yüzde 22'si ise sıklıkla takip ediyor (Grafik 17). Web sitesini takip etme eğitim durumuna ve bölgelere göre ciddi farklılıklar sergiliyor.

Eğitim durumuna bakıldığında tahmin edilebileceği gibi ilkökul mezunları arasında takip oldukça zayıfken, lise ve üniversite mezunları web sitesini daha sık takip ediyorlar (Ek 2.13). Benzer farklılıklar bölgelere göre de gözlemlenebiliyor (Ek 2.14). Batı bölgelerinde kullanım yüksekken Güneydoğu ve Doğu Anadolu bölgelerinde kullanım azdır. Bu azlığın sebebi, araştırmanın yapıldığı dönem bu bölgelerde gerçekleşen internet kesintileridir.

Grafik 17. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Sendikanın Web Sitesini Takipleri



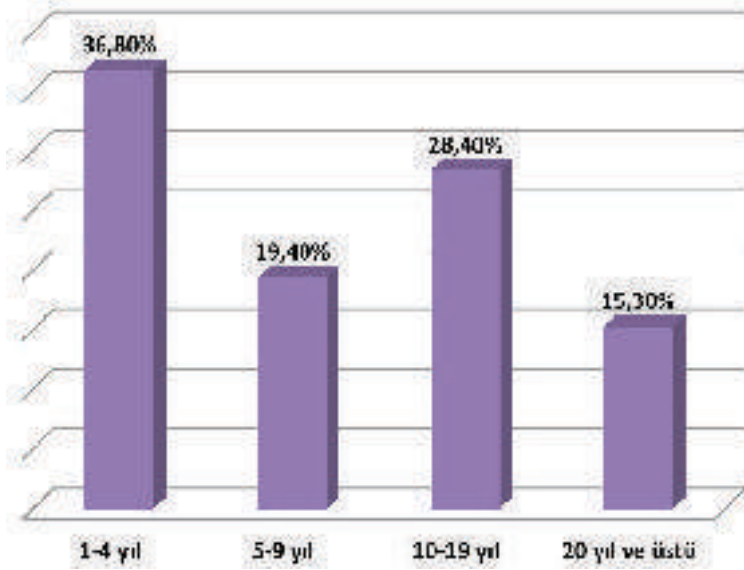
Sendikanın sosyal medya hesaplarında (facebook ve twitter) da iki zıt eğilim görmek mümkündür. Bir kesim bu hesapları hiç takip etmezken, diğer kesim ise sıklıkla takip ettiklerini belirtmişlerdir. Sosyal medya hesaplarını hiç takip etmeyenlerin oranı yüzde 30, sıklıkla takip edenlerin oranı yüzde 24'tür. Sosyal medya hesaplarının takibinde bekleneceği gibi lise mezunları ve 35 yaş altı temsilciler başı çekmektedir (EK 2.15 ve Ek 2.16).

Bu veriler birlikte okunduğunda, web sitesinin ve sosyal medya hesaplarının temsilcilerce sendikal yayınlara nazaran daha çok takip edildiği fakat yine de anlamlı bir oranı yakalayamadığı söylenebilir. Bu durum sendikal okuryazarlığın sendika çevrelerinde gündem yapılmasını elzem kılıyor.

4. Sendika ile İlişkiler

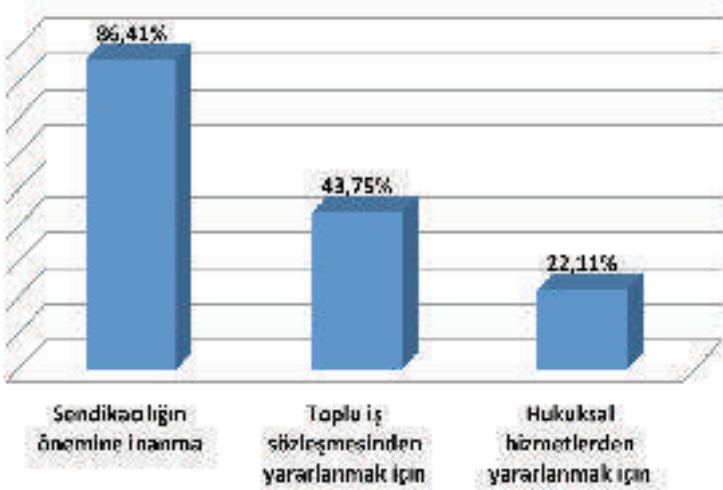
Temsilcilerin sendikalılık sürelerine bakıldığında (Grafik 18), en yüksek oranın yüzde 37 ile 1-4 yıllık sendikalılarda olduğu göze çarpıyor. 20 yıl ve üzeri sendikalı olanların oranı ise yüzde 15'tir. Genç işçilerin sendikaya olan ilgilerinin yüksekliği kadar temsilcilik işini yürütecek fiziksel kapasiteye sahip olmalarının da bu oranlarda etkili olduğu düşünülebilir. 20 yıl ve üzerinde sendikalı olanların temsilcilik kurumunda en düşük oranlara sahip olmasının ise sendikal ve mesleki yıpranma ile ilişkili olduğu söylenebilir.

Grafik 18. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Sendikalılık Süreleri



Temsilcilerin sendikaya üye olma nedenlerine bakmak da söz konusu kesimin profili hakkında önemli ipuçları sağlıyor (Grafik 19). Buna göre sendikaya üye olmanın başlıca nedenleri: Sendikacılığın önemine inanma (yüzde 86,4), toplu iş sözleşmesinden yararlanma (yüzde 43,7) ve hukuksal hizmetlerden faydalanma (yüzde 22,1). Bu veriler, ortaya çıkan sonuçlar kadar, soruda tercih edilmeyen seçenekler açısından da dikkate değerdir. Tercih edilmeyenler arasında “siyasi tercihime uyduğu için”, “arkadaşlarım üye olduğu için”, “işveren istediği için” gibi seçenekler vardır. Bu seçenekler temsilcilerin sendikayla kurduğu bağda işveren baskısından ya da arkadaş/hemşehrilik ilişkisinden öte işçilik ilişkisinin belirleyici olduğunu gösteriyor. Diğer yandan bu yanıtların “sendikal doğruculuk” saikiyle verilmiş yanıtlar olduğunu düşünmek de mümkündür.

Grafik 19. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Sendikaya Üye Olma Nedenleri



Temsilcilerin sendikaya dönük görüşleri de önemli veriler barındırıyor. Buna göre yarısından biraz fazlası (yüzde 51) sendikanın hak ve çıkarlarını koruduğunu, yüzde 44'ü sendikanın bu görevi kısmen yerine getirdiğini belirtiyorlar. Yüzde 5'lik bir kesim ise sendikanın hak ve çıkarlarını korumadığını ifade ediyor.

Sendikaya ilişkin görüşlerde yaş faktörü öne çıkıyor. Gençlerde sendikanın hak ve çıkarlarını koruduğuna ilişkin tereddütlerin daha yüksek olduğu gözlemleniyor (Ek 2.17). Bu durumun nedeni üzerine düşündüğümüzde iki farklı deneyim setinin varlığı açıklayıcı olabilir: İleri yaştaki temsilcilerin çoğunun kadrolu çalışması, sendikal mücadeleye farklı boyutla-

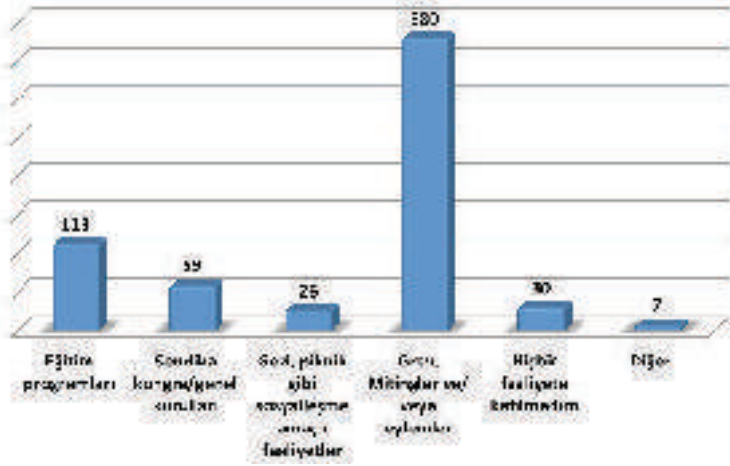
rıyla katılmasına karşın gençlerin taşeronlaşma, güvencesizlik ve siyasi baskı ortamında ve sendikal mücadelenin zayıfladığı bir dönemde çalışmaları.

Temsilcilerin sendika ile ilişkilerini ortaya koyan bir başka veri de sendikal faaliyetlere katılım oranlarıdır. Yüksek bir oranla katılım sağlanan sendikal faaliyetler grev, miting ya da eylemlerdir (yüzde 61,8).En fazla katılım sağlanan ikinci faaliyet yüzde 18,4 ile eğitim programlarıdır. Sendika kongreleri ya da genel kurullara katılım ise yüzde 9,6'dır. Sendikanın hiçbir faaliyetine katılmayanların oranı ise yüzde 4,9 olarak belirmiştir (Grafik 20).

Diğer faaliyetlere ilişkin oranlar, sendikal faaliyetlere katılımında ciddi bir düşüş olduğunu, sendika ile ilişkinin çoğunlukla kitlesel ya da işyeri eylemleri ile sınırlı kaldığını göstermesi bakımından önemlidir:

Yalnızca bir olay olduğu zaman bir araya gelebiliyoruz. Onun dışında, 'hadi bir etkinlik yapalım' gibi bir şey olmuyor. Bunlar çok rahat yapılabilir, aslında olabilir. Varlığımızı çok iyi hissettiremediğimizi düşünüyorum. Bizim profilimiz zayıf olunca yönetimin de bize bakış açısı zayıf oluyor. Bizi güçlü görmüyor.(Temsilci, Kadın, 36)

Grafik 20. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Sendikal Faaliyetlere Katılımı



Temsilcilerin sendikadan beklentilerini ve işyeri siyasetinin rengini tespit edebilmek için önemli bir gösterge toplu iş sözleşmelerine dair değerlendirmeleridir. Toplu iş sözleşmesinde gündem maddelerine dair iki başlık öne çıkıyor. Temsilciler, ilk gündem maddesinin ücret (yüzde 58) olması gerektiğini, ikinci gündem maddesinin ise iş güvencesi (yüzde 42) olması gerektiğini ifade ediyorlar. Bu sonuçların işyeri temsilcilerinin ve sendikanın örgütlü olduğu işyerlerindeki maddi koşullar, ihtiyaçlar ve beklentiler konusunda temel bir çerçeve sağladığı düşünülebilir. Sendikanın güçlü olması güçlü toplu iş sözleşmesi anlamına geliyor. Temsilcileri güçlü kılan, ellerindeki TİS kitapçıkları:

TİS el kitabı temsilcinin anayasasıdır. Sonuçta o el kitabında yazan her şeye hem işveren uymak zorundadır, hem işçi uymak zorundadır. Bizim anayasamız elimizdeki kitaptır. O kitapçık güçlüyse, biz de güçlüyüz. (Temsilci, Erkek, 39)

Temsilcilerin sendika ile kurdukları ilişkinin sıklığı, içeriği, niteliği ayrıca tartışılması gereken önemli konular arasındadır. Bu ilişkiler şube ve merkez yönetimi ile ilişkiler olarak düşünülebilir. Bu ilişkilerin nasıl kurulduğuna dair bazı temsilcilere kulak verelim:

Genelde ilişkilerimizi telefonla kuruyoruz. Çok mecbur kaldığımızda sendika şubemize gidiyoruz. Şubemizde çözüyoruz sorunlarımızı. (Temsilci, Erkek, 39)

Biz olabildiğince sendika temsilcilerine, sendika şube temsilcilerine yük bindirmeden, kendi elimizi taşın altına koyup, günlük sorunları çözüyoruz. Çözemediğimizde, örgütlenme uzmanlarımızdan ve avukatlarımızdan destek almamız gereken durumlarda onlara ulaşıyoruz. Gerekirse sendika yöneticileriyle bir araya gelip çözüm noktasında, bir şekilde uzlaşma yolunu sağlamaya çalışıyoruz. (Temsilci, Erkek, 47)

Sendika ile temsilciler arası ilişkilerde kimi sorunlu alanlar da ortaya çıkıyor. Bazıları yeteri kadar önemsenmediklerini belirtirlerken bazıları ise şube ve merkez yönetimleriyle yeterli zaman geçiremediklerini vurguluyorlar:

Hani kendi halimizdeymişiz gibi bir hava var. Zurnanın son deliği gibi... Muhtemelen şube ve sendika daha yakın çalışıyor. Onlar kendi aralarında halletmeye çalışıyorlar. Büyük bir problem olursa bize yansıyacak kadar, o zaman haberimiz oluyor. Yoksa ufak şeylerden hiç haberimiz olmuyor. (Temsilci, Kadın, 36)

Bence genel merkez, şube yöneticilerinin işyerlerine daha sık gelmeleri lazım. En azından yılda bir kere. Çoğu arkadaşımız yönetimleri tanımıyor. (Temsilci, Erkek, 39)

Sendikaların öncelikli olarak neler yapması, nelerin üstünde durması gerektiği konularında bazı öneriler dile getiriliyor. En çok dile getirilen husus eğitimlerin daha sık yapılması: “Eğitim seminerlerinin yılda bir veya iki defa yapılması iyi olur. Bütün üyelerin katılması şartıyla” diye belirtiyor bir temsilci. Dolayısıyla eğitimler sendika üyelerinin, temsilcilerin ve yöneticilerin biraraya geldiği zaman ve mekanlar olarak da önemlidir. Eğitimin içeriği kadar eğitimin imkan verdiği sosyalleşme dinamiklerini de önemsemek gerekir.

Sendikadan bir diğer beklenti ise, sendikal siyaset ve sendika içi gelişmeler konusunda işyeri ziyaretleriyle üyelere daha sık bilgi verilmesidir. Talep edilen işyeri ziyaretleri gündemdeki konular ve sendikanın izlediği politikalarla ilgili bilgilendirme ihtiyacına işaret ediyor. Bu ziyaretler sınıf gündemini işyerine ve işçilere taşıyacak kanallardır. Ülke gündeminin hakim siyaset dilinin din, kimlik ve kültür üzerinden, dolayısıyla ortaklıklardan çok farklılıkları öne çıkaran bir hat üzerinden

gelişmesi, işçi sınıfının ortak konular konuşmak yerine kendi farklılıklarına kapanmasını doğurmaktadır. İşyeri ziyaretleri bu kısıtları da aşmak üzere önemli bir imkan doğurabilir. Zira işyerlerinde üyeler, sendika ile daha yoğun ve sürekli bir ilişki kurmak istiyorlar:

Sendikadan beklentimiz, daha sık bilgi edinme. Daha sık bilgi alma, daha sık görüşme. İşçilerle daha sık toplantılar yapma. Onlara anlatma. Ne bileyim çok fazla da bir şey beklemiyorum yani. Ama bunlar çok önemli. İşçiler için çok önemli. Onun için bu beklentiyi söylüyorum. İşyeri ziyaretleri daha fazla olmalı. İşçilerle daha sıkı iletişim ve onlara daha fazla bilgi önemli. (Temsilci, Erkek, 57)

Bir diğer beklenti ise sendikanın daha mücadeleci bir siyaset izlemesidir. Daha mücadeleci bir siyaset, temsilciler tarafından “DİSK’in adını takip etmeli”, “tuttuğunu koparmalı”, “sadece işçiden taraf olmalı, iki karpuzu bir koltukta taşımaya çalışmamalı” gibi biçimlerde ifade ediliyor. Bu mücadele hattı vurgulanırken, temsilciler sendikal siyasetin içinde bulunduğu yapısal koşulları da dile getiriyorlar:

Sendikadan beklentim derken görüyorum ne kadar zor olduğunu... Önce bizim sendikaya sahip çıkmamız lazım. Sadece para gözüyle bakmamak lazım sendikaya. Bir katkı koymadan sürekli talep ediyorum. Diyorum ya 255 kişiden 4-5 kişi kalıyoruz yani. Hepimiz gidersek o zaman sendikanın yakasına yapışırız, ‘Biz geliyoruz ama sen gerekeni yapmıyorsun’ diye. (Temsilci, Erkek, 51)

Sendika ile ilişkilerin değerlendirilmesine genel olarak baktarsak, belki de tüm süreci özetleyen bir temsilcinin şu cümlesidir: “Beklenti hiçbir zaman bitmez. Beklenti insanlarda her zaman vardır...”

5. Demokratik Öncü Olarak Temsilciler: Sorumluluklar, Kısıtlılıklar

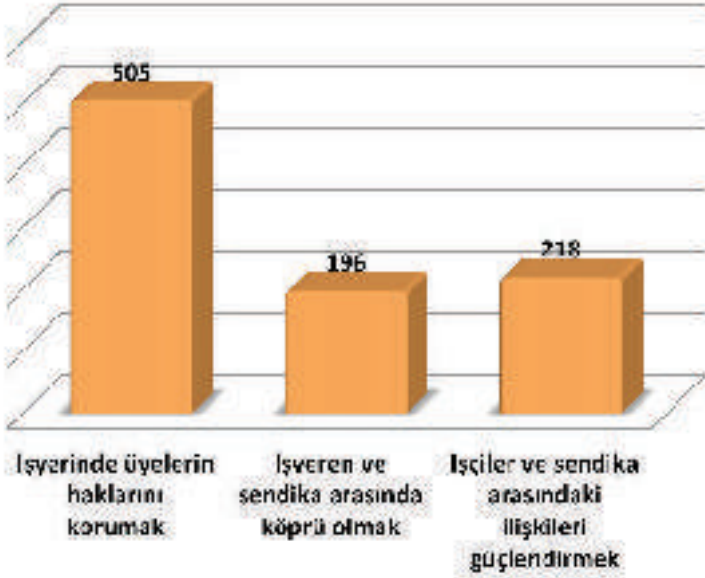
“Neden temsilci olunur” sorusunun cevabı iki farklı etki setinin karşılıklı ilişkisi olarak tartışılmaktadır: Kişisel özellikler ve toplumsal süreçler. Pekarek 2009 yılında yazdığı ve “Neden Temsilci Olunur” sorusunu başlığına taşıdığı makalesinde, alandaki araştırmaları tasnif etmiş ve altı kişisel özellik ile üç toplumsal sürecin belirleyici olduğunun altını çizmiştir. Kişisel özellikler olarak sıraladığı başlıklar şunlardır:1) Sendikal bağlılık, 2) Dayanımcı deneyimler, 3) Kişisel ilgi, 4) Önceki deneyim, 5) Kendine güven, 6) Siyasal Faktörler. Toplumsal süreçlerde ise şu unsurların önemini vurgulamaktadır: 1) Diğerleri tarafından cesaretlendirilmek, 2) İşyerinin adaletsizliğini deneyimleme, 3) Temsilciliğin düzenlenme biçimi.

Bu araştırmada da “Neden işyeri temsilci oldunuz?” sorusuna her iki düzeyi de içerecek cevaplar verildi: “Gönül işi”, “Arkadaşlarım beni sevdiği için”, “Beni seçtikleri için”, “Beni o göreve layık gördükleri için.” Bu iki düzeyin daha ayrıntılı bir tartışmasını yürütmek önemlidir.

Bu çerçevede temsilcilerin, yürüttükleri göreve ve bu göreve ilişkin deneyim ve algılarına bakmak, sendikal siyasetin işyerlerindeki işleyiş mekanizmaları, sorunları ve ihtiyaçları hakkında önemli bir çerçeve sunuyor. Bu kapsamda, işyeri sendika temsilcilerinin görevlerinin ne olduğuna ilişkin grafik dikkate değer (Grafik 21). Buna göre, en önemli üç görev: 1. İşyerinde işçilerin haklarını korumak, 2. İşçiler ve sendika ara-

sındaki ilişkileri güçlendirmek, 3. İşveren ve sendika arasında köprü olmak.

Grafik 21. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Görevleri



Bu grafik, çalışmanın ilk bölümlerinde belirtilen işyeri sendika temsilcilerinin sendikal ilişki ağları (üyeler, sendika, işveren) ile büyük oranda uyumlu görünmektedir. Bir işçinin ifadesi ile bu “iki tarafı bir arada tutma” çabasıdır:

Çalışma koşullarında yasayı pek bilmedikleri için, genellikle arkadaşlarımla konuşuyorum. Nasıl çalışmalarını gerektiğini, nelere dikkat etmeleri gerektiğini anla-

tırıyorum. Aynı şeyi işveren için de yapıyorum. Şantiye amirleriyle, şantiye çavuşlarıyla konuşuyorum. O işin öyle olmayacağını, bu şekilde olması gerektiğini anlatıyorum. Anlayacağınız, iki tarafı bir arada tutmaya çalışıyorum. (Temsilci, Erkek, 39)

Bu “iki tarafı bir arada tutma” çabası içinde yer alan yöneticiler ile ilişkiler, işyeri temsilcilerinin ilişkiler ağı içerisinde tartışılması ve incelenmesi gereken bir boyut. Yönetici ile ilişkiler tek bir cümleye sığdırılabilir belki: “Demokratik olarak haklarımızı dik bir duruşla savunmak, budur temsilciliğin görevi. Bu olmalı.” Yöneticilerle kurulan güç dengesi bu ilişkinin doğasını belirlemektedir:

Sorun olduğu zaman gidiyorum. Aylıklar yatmadığı zaman gidiyorum. Bir toplantı yapacağımız zaman oda ayarlamak için gidiyorum. Sorun olduğu zaman onlar da arıyorlar beni. Bir şey yapacağımız zaman, bize şöyle söylüyorlar, ‘Başhekimin önünde basın açıklaması yapmayın. Gelin çözüm bulalım.’ Gerçekten de bunu söylüyorlar. Çünkü biliyorlar bizim 2009’dan beri neler yaptığımızı biliyorlar yani. (Temsilci, Kadın, 44)

İş barışını bozmamak adına elimizden geldiğince mücadeleye ediyoruz. Satranç oynar gibi... Sendikalarının yöneticiler tarafından pek sevilmediğini biliyoruz. Biz kimseden bir şey istemiyoruz, hakkımız olanı almak için mücadele ediyoruz. (Temsilci, Erkek, 47)

Sendikanın örgütlü olduğu işyerlerinin önemli bir bölümünü oluşturan belediyelerde, seçimler sonrası yönetim değişiklikleri olabiliyor. Bu değişikliklere bağlı olarak sendika-işveren (belediye) arasında yeni sorunlar yaşanabiliyor. Temsilciler bu sorunları doğrudan deneyimleyen kesimler olarak daha fazla baskıya maruz kalıyorlar:

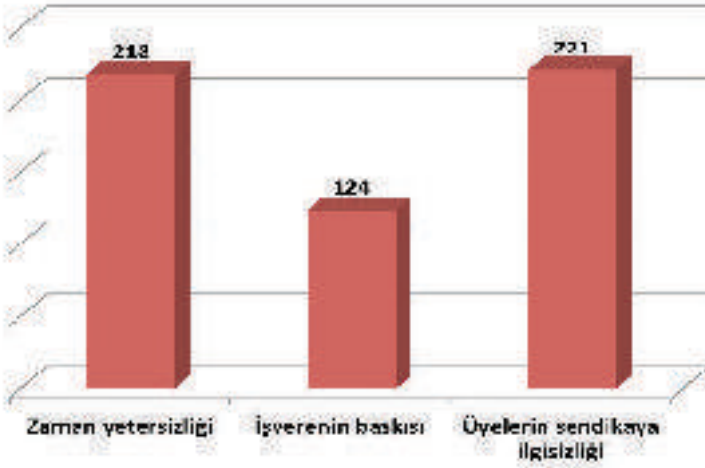
Karşılaştığımız sorunlar tabii ki oldu. Şu anki yönetimle çok sorunlarımız olmadı ama diğer partilerden bir belediye başkanı geldiği zaman, onlarla ciddi sorunlar yaşadık: Maaşları alamama, ikramiyeleri alamama, toplu sözleşmeye oturulduğu zaman istediğimizi alamama gibi...(Temsilci, Erkek, 57)

Temsilciler, sendikanın yönetmeliğinde belirtilen idari görevleri (toplu sözleşmelerin kendilerine verdiği görevleri yerine getirmek) ve çalışma ilişkilerinin sürdürülmesi (işçi ve işveren arasındaki diyalogu sağlamaya dönük çaba içinde olmak, çalışma ilişkilerinin düzenli ve verimli sürdürülmesine yardımcı olmak vb.) gibi görevleri öne çıkarıyorlar. Ancak, yine yönetmelikte belirtilen işyerinde sendikal örgütlenme konusu temsilciler tarafından çok dile getirilmiyor. Sendikal örgütlenme konusu şu görevleri içeriyor: Sendikanın gücünü, bütünlüğünü, etkinliğini ve saygınlığını korumak; üyelerde sınıf bilincinin yaratılması, pekişmesi ve kökleşmesi, demokratik sınıf ve kitle sendikacılığının güçlenmesini sağlamak; işçi sınıfının her türden gerici, tutucu ve baskıcı ideoloji ve eğilimlerin saldırı ve etkilerinden korunması için yol gösterici, ikna edici ve güven duygusu aşılayıcı çabalarda bulunmak vb.

Onların görevlerini yerine getirmesini zorlaştıran, engelleyen sorunlar neler olabilir? Temsilcilerin karşılaştıkları en önemli sorunlar, üyelerin sendikaya ilgisizliği, zaman yetersizliği ve işverenin baskısı olarak dile getiriliyor (Grafik 22). Üyelerin sendikaya ilgisizliği derinlemesine görüşmelerde de sıklıkla vurgulandı. Bir temsilci durumu şu şekilde ifade etti:

İşçi arkadaşlar çok ilgisiz... Şimdi diyelim ki hak arayacağız, emek peşindeyiz. 'Arkadaşlar şurada bir eylem yapacağız' veya 'Şurada toplantı yapacağız' dediğimde çok fazla katılım olmuyor. Gidiyoruz mesela 255 kişiden yalnızca 4-5 kişi. 255 kişinin hepsi örgütlü. Olayın öneminin tam anlamıyla farkında değiller. Belki biz de tam olarak anlatamıyoruz. (Temsilci, Erkek, 51)

Grafik 22. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Karşılaştığı Sorunlar



Zaman yetersizliği de temsilcilerin içinde bulunduğu durumu gösteren önemli bir sorun olarak kaydediliyor. Fazla mesai uygulamaları ya da ek iş yapma durumlarının yanı sıra, genel hizmet işlerinin doğası gereği çalışılan mekanların birarada bulun(a)maması ve büyük oranda hareket halinde olma durumu (özellikle belediyelerde fen işleri, park bahçeler ve temizlik gibi alanlarda) temsilciler için zaman kaybı yaratan önemli faktörler olarak öne çıkmaktadır.

Psikolojik baskı da bir diğer sorun alanı. İşyerinde yönetimin sendikacılığa ve sendikal siyasete yaklaşımı hareket alanını belirliyor. Yöneticilerin tüm işçilere ama özellikle de temsilcilere yönelik olumsuz yaklaşımları, baskıcı tavırları ve tahakkümkar ilişkileri ciddi sınırlılıklar oluşturuyor. Bir temsilci şöyle aktarıyor:

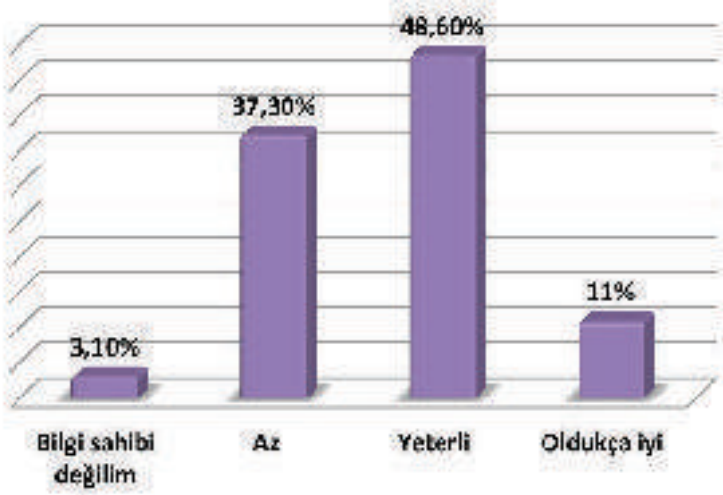
En çok karşılaştığımız sorun, psikolojik baskı. İşveren tarafından veya alt işveren tarafından, proje müdürünün de şeflere verdiği talimatla, insanlarda psikolojik baskı, rahat hareket edememe, işyerinde mutsuzluk... Şöyle bir şey diyebilirim. Omuzumuzda taşıyamayacağımızdan daha fazla yük var. (Temsilci, Erkek, 47)

Zaman baskısı, psikolojik baskı ve üyelerin ilgisizliği gibi sorunlara ek olarak meseleyi daha yapısal unsurlarla aktaranlar da oldu. “Haksız ve adaletsiz bir yapının içerisinde olmak, işte en büyük sorun” diyenler yapısal kısıtların mücadeleciler için sendikal siyasetin önünde en önemli engel olduğunu altını çiziyorlardı.

Temsilcinin görev ve sorumluluklarını yerine getirebilmesinde çalışma mevzuatına ilişkin bilgi düzeyi de belirleyicidir. Onların çalışma mevzuatına ilişkin bilgi düzeyleri ise ilginç sonuçlar gösteriyor. Buna göre temsilcilerin yarıdan fazlası (yüzde 59,7) çalışma mevzuatı hakkında oldukça iyi ya da yeterli bilgiye sahip olduğunu belirtiyor. Buna karşın yüzde 3,1'i çalışma mevzuatı hakkında hiç bilgisi olmadığını ifade ediyor (Grafik 23).

Çalışma mevzuatına ilişkin bilgi düzeyinde üç önemli belirleyen var: Temsilcilik süresi, yaş ve bölgesel dinamikler. Çalışma yaşamı ile ilgili bilgi, temsilcilik süresi ile doğrudan ilişkili. Daha az süre temsilcilik yapanların daha az düzeyde bilgi sahibi olduğu görülüyor (Ek 2.18). Bölgesel dinamikler de bilgi düzeyinde belirgin (Ek 2.19). Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgesinde, bilgi sahibi olmama oranı yüksek. Yaşa göre bakıldığında ise, yaş ilerledikçe çalışma mevzuatı bilgisi artıyor. Burada, işçilik süresi arttıkça karşılaşılan sorunlar, çözümler ve deneyimlerin mevzuat hakkındaki bilgiyi doğal yollardan biriktirdiği düşünülebilir (Ek 2.20).

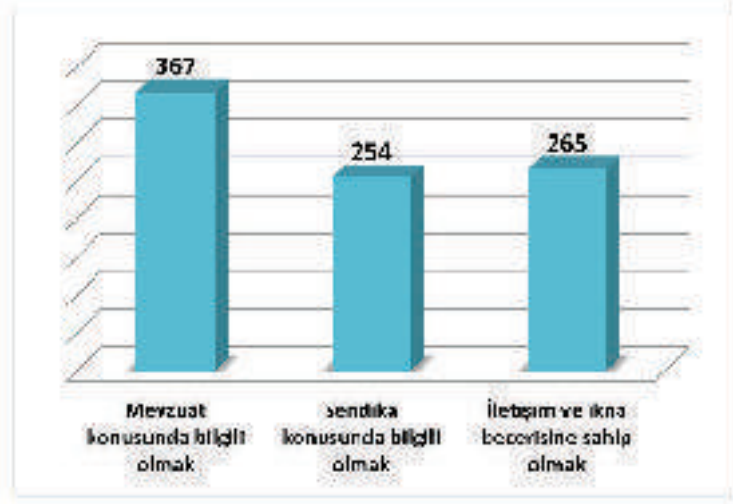
Grafik 23. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Çalışma Mevzuatı Bilgisi



Çalışma mevzuatına ilişkin bilgi eksikliğinin alanın teknik-idari yapısıyla ilgisi olduğu kadar temsilcilerin bu alandaki eksikliklerini gidermelerini sağlayacak herhangi bir ihtiyaç duymamaları, yani işyerinde sendikal siyaset ile olan ilişkilerinin zayıflığı ile de ilgili olduğu düşünülebilir. Bu durum, sendika temsilcilerinin ihtiyaçları, sendikal eğitimler ve sendika yayınları bağlamında düşünülmesi gereken bir nokta olarak ele alınmalıdır.

İşyeri sendika temsilcilerinin sahip olması gereken üç önemli özellik konusunda ortaya çıkan veriler de bu duruma paralel bir ihtiyacı ortaya koymaktadır. Buna göre sahip olunması gereken en önemli üç nitelik şöyle sıralanıyor: 1) Mevzuat konusunda bilgili olmak, 2) İletişim ve ikna becerisine sahip olmak, 3) Sendika konusunda bilgili olmak (Grafik 24).

Grafik 24. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Nitelikleri



Bu grafikte iletişim ve ikna becerisine yapılan vurgu, üyelerin ilgisizliğine dair sorunlarla birlikte düşünüldüğünde daha da anlamlı olmaktadır. Böylece işyeri temsilcilerinin, sendikal siyasetin gündelik ihtiyaçlarının yanı sıra üyelerin ilgisizliği ile mücadelede bir yöntem olarak da iletişim ve ikna becerisini ön plana çıkardıkları düşünülebilir:

İnsanlarla iletişiminin çok iyi olması lazım, biraz bilgili olması lazım, çünkü kendisi bilgisiz olursa karşısındaki işçiye ne anlatacak. Çok sakın olması lazım, sert olmaması lazım, sınırlı olmaması lazım... En azından karşıdaki insana bir şeyler anlatırken, senin düşüncende olmayabilir, sana ters tepki yapabilir. Çok iyi anlatman

gerekiyor, ona damar yapman gerekiyor, bilinçli olman gerekiyor, agresif olmaman gerekiyor. (Temsilci, Erkek, 57)

Temsilcilerin nitelikleri değerlendirilirken, giyimiyle, duruşuyla ve tavrıyla örnek alınacak bir kişi olması gerektiği vurgulanıyor:

Duruşuyla, konuşmasıyla işveren ve sendika arasında-ki ilişkileriyle, davranışıyla, kılık-kıyafetiyle, bilgi vermesiyle, her şekilde örnek bir insan olmalı. (Temsilci, Kadın, 44)

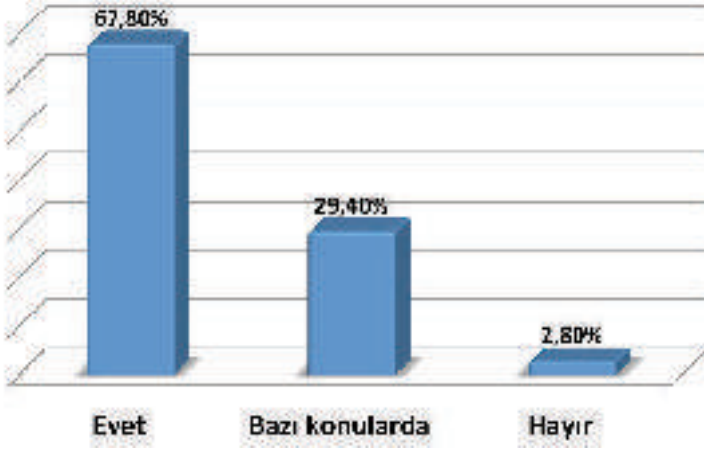
Örnek kişi olmak ve belirli açılardan “liderlik vasfı”na sahip olmak, temsilcilik için önemli olsa da burada sözü edilen liberal bir liderlik makamı yerine, mücadeleyi üyelerle birlikte örece, ön açacak demokratik öncü bir karaktere sahip olmak olduğu söylenmelidir. Bir temsilci bunu şöyle belirtiyor:

Bireyin ve toplumun kendi haklarını savunması gerekiyor. Kendilerinin çaba göstermesi gerekiyor. Bireylerin kendi sorunlarını kendilerinin çözmesi, çaba göstermesi gerekiyor. Lidere ihtiyacı yok diye düşünüyorum. Lider dediğimiz kişi fikir verebilir, fikirleri tartıştırır o tartışmadan sonra alınan sonuçlara göre insanlar hareket eder. Liderlik yapılacaksa o şekilde yapılır. Yoksa lider asarım keserim şeklinde olmaması gerekiyor. Bunu dönüştürsek zaten insanların güzel hayatlar yaşamasını sağlamış oluruz. (Temsilci, Erkek, 54)

Temsilcinin sahip olması gereken niteliklerle birlikte de-

ğerlendirilebilecek bir başka unsur da onların kendilerini geliştirme ihtiyacı duyup duymadıklarıdır. Büyük bir bölümü (yüzde 67,8) kendini geliştirme ihtiyacı duyuyor. Küçük bir oranı ise (yüzde 2,8) böyle bir ihtiyaç duymadıklarını ifade ediyor (Grafik 25).

Grafik 25. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Kendini Geliştirme İhtiyaçları



İşyeri temsilcilerinin kendilerini geliştirmek istedikleri en önemli iki konu şöyle beliriyor: 1) Mevzuat bilgisi (yüzde 70) 2) Sendika politikaları (yüzde 30). Grafikte dikkat çeken nokta, mevzuat bilgisine olan ihtiyacı vurgulayan kesimin, yukarıda mevzuat konusunda yeterli bilgi sahibi olduğunu söyleyen temsilcileri de kapsamıdır (Ek 2.21). Buradan ya yukarıdaki grafikte temsilcilerin ifade ettikleri verilerin yanıltıcılığını ya da mevzuat konusunda yeterli bilgiye sahip olsa da daha fazla-

sına ihtiyaç duyan bir kesimin varlığını çikarsayabiliriz.

Kendini geliştirme ihtiyacı ve eğitim ilişkisine bakıldığında, kendini geliştirme ihtiyacının her eğitim düzeyinde baskın olduğu görülüyor. Bunun her eğitim grubu için farklı nedenleri olabileceği düşünülebilir (Ek 2.22).

“Yetkin misiniz, yeterli misiniz?” sorusunu ise temsilciler öğrenmek, okumak ve kendini geliştirmek çerçevesinde cevaplıyorlar:

Bugüne kadar, hiçbir zaman emekçi arkadaşlarımla başını öne eğdirecek bir faaliyette bulunmadım. Vatanlık haklarımı, işçilik haklarımı, işçilik yasasını iyi biliyorum. Çünkü arkadaşlarımı çok iyi bir şekilde temsil etmek için en doğru yolun okumadan geçtiğini, bilgiden geçtiğini biliyorum.(Temsilci, Erkek, 47)

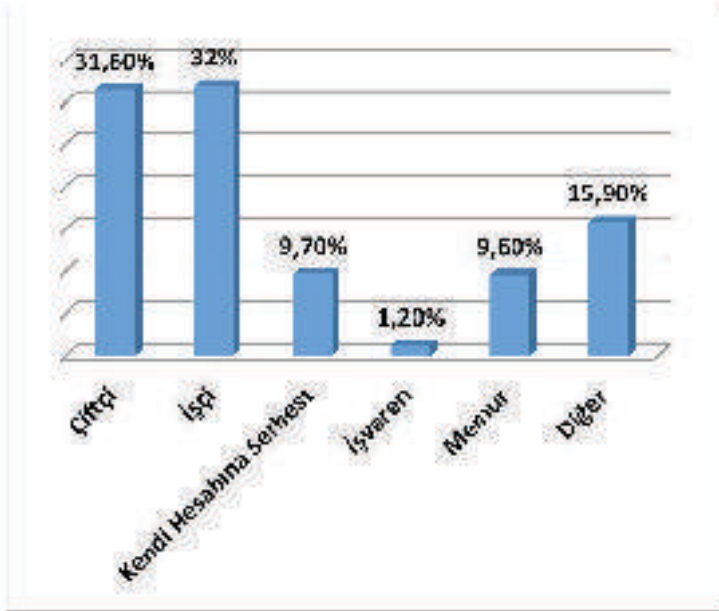
IV.

İşyeri Sendika Temsilcilerinin Kültürel ve Toplumsal Yaşamı

1. İş Dışı Yaşam

Temsilcilerin yaklaşık üçte biri (yüzde 31,6) çiftçi ailelerinden, diğer üçte biri (yüzde 32) işçi ailelerinden geliyor (Grafik 26). Buradan hareketle temsilcilerin yüzde 60'tan fazlasının işçi ve çiftçi ailelerinden geldiği söylenebilir. Bu durum, temsilcilerin işçilik deneyimlerini, kültürel kodlarını, gündelik hayatlarını ve örgütlenme pratiklerini belirlemede önemli bir veri olarak ele alınmalıdır.

Grafik 26. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Baba Mesleği



İş dışı yaşamın ne kadar mümkün olduğu sorgulanmaya açıktır. “Boş zamanlarınızda neler yapıyorsunuz” sorusuna “ek iş yapıyorum” diyenler oldukça fazladır. Takside çalışmak ya da bankalarda temizliğe gitmek bu ek işler arasındadır. Daha önce esnaflık yapmış bir temsilci işçilik deneyimini şöyle anlatıyor:

Esnaflık çok zor, riski fazla. Mesela fotoğraf stüdyosundayken günde 14 saat falan çalışıyordum. Ama işe girdikten sonra 8 saat çalışıyorum, öyle bir fark var. Esnaflıkta çevre ile sosyalleşiyorsunuz. Dükkanı kapatınca maalesef koptu. Biraz da işçilikten sonra kendi içime kapanma oldu. Süper bir kapanma. Ben onu aşmaya çalışıyorum şu anda. Temsilci olmamın sebebi de o oldu, ben tekrar toplumla barışabilir miyim. (Temsilci, Erkek, 54)

Temsilcilerin, işyerinden arkadaşlarıyla iş dışında da vakit geçirdikleri oluyor. En çok diğer işçilerle (yüzde 64,2) ve diğer temsilcilerle (yüzde 23,5) görüşüyorlar. Bir kısım temsilci yöneticiler ile de görüşüyor (yüzde 8,9). İş dışı zamanlarda işyerinden ya da sendikadan kimseyle görüşmediğini belirtenlerin oranı ise yüzde 3,5'tir. Temsilcilerin sendikalılık süresine göre görüştükları kesimler de değişmektedir. Tahmin edilebileceği gibi sendikalılık süresi arttıkça işçi arkadaşlarla görüşme artmaktadır. Yöneticilerle görüşme ise yeni sendikalılarda (1-4 yıllık) yüksekken, sendikalılık süresi arttıkça bu oran düşmektedir. Diğer bir deyişle sendikalılık süresi arttıkça işçi arkadaşlarla görüşme artmakta, yöneticilerle görüşme oranı düşmektedir (Ek 2.23).

İş dışında en çok vakit geçirilen kimseler ise büyük bir ağırlıkla aileler, vakit geçirilen yerler ise evlerdir. İş dışında diğer işçiler ya da temsilcilerle olan görüşmeler de büyük oranda aile toplantıları şeklinde gerçekleşiyor. Buna zaman zaman gerçekleştirilen geniş aile ziyaretleri de eklenince, iş dışı yaşamın neredeyse tamamının aileye ya da aile türevli etkinliklere ayrıldığı ifade edilebilir. Böylece, atomize olmanın haneler bazında gerçekleştiği bir süreçten bahsetmek yanlış olmayacaktır:

Benim de bir sosyal yaşantım var. Komşularım var, akrabalarım var, eşim dostum var, ailem var. Ailemle ilgileniyorum en çok. (Temsilci, Erkek, 47)

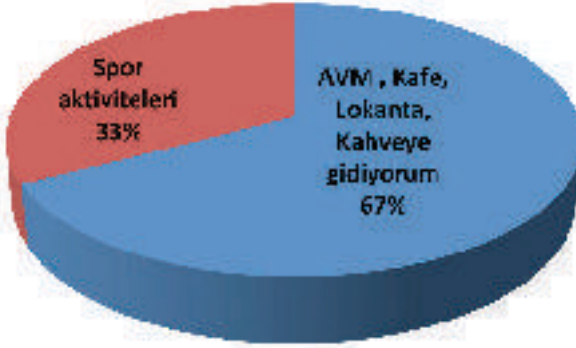
Çok fazla zaman olmuyor ama şöyle bir şey var: Ben daha çok zamanımı kızımınla geçirmeye çalışıyorum. Ama çok olmuyor... (Temsilci, Erkek, 50)

Sosyal yaşamı sorduğumuzda, maddi koşulların oldukça belirleyici olduğu görülüyor. Yaşam koşullarındaki darlık sosyal yaşama da yansıyor. Ev dışı sosyalleşmelerin ciddi tüketim pratikleri gerektirmesi işçi sınıfını gittikçe daha fazla oranda eve hapsedmektedir. Bir temsilcinin sözleriyle:

Çok fazla etkinliklere katılamıyoruz. Bunlar tamamıyla mali durumla ilgili. Maddiyata dayanıyor. Ayın sonunu zor getiriyorsun. En fazla işte kahvelere, arasında ailece bir sayfiye yerine gidiyoruz, ama çok sık olmuyor bu tabii. (Temsilci, Erkek, 57)

Sosyal etkinlikler ise büyük bir çoğunlukla AVM, kafe, lokanta ve kahveye gitmek olurken, bunu spor aktiviteleri takip etmektedir (Grafik 27).

Grafik 27. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Sosyal Etkinlikleri



Söz konusu spor aktiviteleri çoğunlukla bir arada yapılan halı saha maçlarıdır. Temsilciler sosyal etkinliklerini şöyle anlatıyorlar:

İş arkadaşlarımla da görüşüyorum. Mesela turnuvalarımız var. Turnuva maçlarında beraberiz. (Temsilci, Erkek, 39)

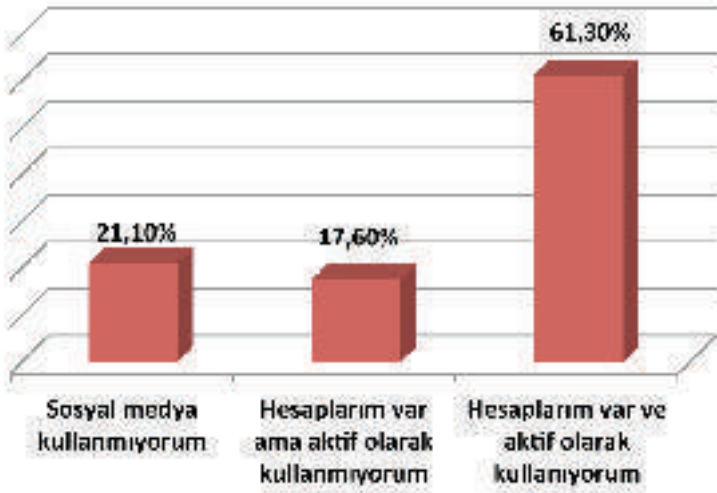
İşyeri arkadaşlarımla genelde dağ kesimlerine gidiyoruz. Bir mangal yakarız, genelde işyeri sorunları, oradan geliriz ülke gündemine bu tür muhabbetler yaparız. (Temsilci, Erkek, 51)

İş dışı zamanlarda evde çocuklarla ilgileniyorum. Bazen arkadaşlarla kahve içmeye gidiyoruz. Genel olarak iş arkadaşlarımla, çocuklarımızla zaman geçiriyoruz. Fazla da bir zaman olmuyor, eve geliyorsun, evin işini yapıyorsun. (Temsilci, Kadın, 44)

Ev dışında sosyal ilişkiler kurulacak mekanlar mahallede bir araya gelinen kimi yerler (yüzde 64) ve sendikadır (yüzde 36). “Mahallede görüşüyoruz” diyenler ailecek gidilen çay bahçeleri ya da parkları ifade ettikleri kadar çoğunlukla erkeklerin hakim olduğu kahvehaneleri kastetmektedirler. “Sendikada görüşüyoruz” cevabının dillendirilmesi iş dışı yaşamda sendikanın varlığını işaret etmektedir. Sendika, temsilciler için sosyalleşme mekanı olarak da işlev görmektedir.

İş dışı yaşamda bir diğer sosyalleşme zaman ve mekanı ise sosyal medyadır. Temsilcilerin sosyal medya ile olan ilişkilerine bakıldığında, yüzde 61,3’ü hesaplarının bulunduğunu ve bu hesapları aktif olarak kullandıklarını, yüzde 17,6’sı hesaplarının bulunduğunu fakat bu hesapları aktif olarak kullanmadıklarını ifade etmişlerdir. Yüzde 21,1’i ise sosyal medya kullanmadığını belirtmiştir (Grafik 28).

Grafik 28. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Sosyal Medya Kullanımı



Kullanmayan ya da aktif olarak kullanmayanları bir arada düşündüğümüzde temsilcilerin yüzde 40'ının sosyal medya ile ilişkilerinin oldukça zayıf olduğu ortaya çıkıyor.¹⁶ Bu tablo işçi sınıfının geneline oranla ortalamanın altındadır. Bu görece düşük kullanım oranını sendikanın taban profili ile birlikte düşünmek önemlidir. Eğitim, yaş ve çalışma biçiminin burada etkili olduğu söylenebilir. Dolayısıyla sosyal medyanın kapsayıcılığının işçi sınıfının tüm kesimleri için aynı olmadığı belirtilmelidir.

¹⁶ Sosyal medya kullanımının işçi sınıfı arasında hayli yaygın olduğunu bulgulayan çalışmalar vardır. Bu çalışmalardan biri için Gamze Yücesan-Özdemir (2009)'in **Emek ve Teknoloji** adlı kitabına bakılabilir.

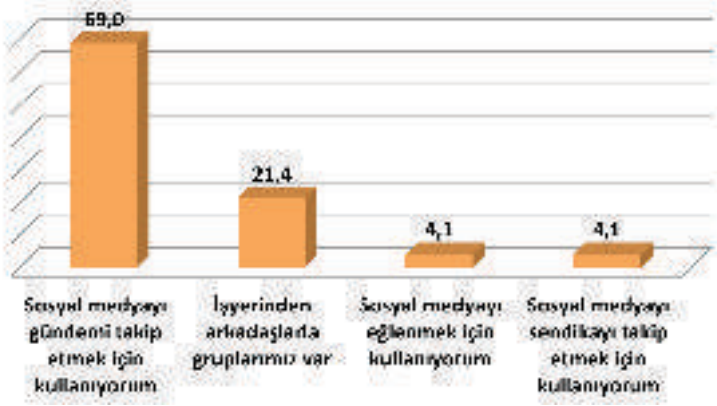
Sosyal medyanın kullanım amacına bakıldığında ise gündem takibinin ilk sırada yer aldığı gözlemleniyor (yüzde 69). Gündem takibi için gazetelerin web siteleri ya da diğer haber kanalları yerine ağırlıklı olarak Facebook'un kullanıldığı belirtiliyor. Yüzde 21,4'lük bir kesim ise sosyal medyada iş arkadaşları ile gruplar oluşturuyor. Bu gruplar sosyalleşme temelli olabildiği gibi işyeri temelli sorunların tartışıldığı platformlar olarak da işlev görüyor.

Facebook kullanıyorum. Mesajlaşmak için, görüşemediklerimizle gününbirlik görüşmek için. Ülke gündemini takip ediyoruz tabii ki. (Temsilci, Erkek, 43)

Üye arkadaşlar Instagram'da fotoğraf paylaşıyorlar, Whatsapp kullanıyorlar, Skype kullanıyorlar. Öyle çok politik meselelerle ilgilenmiyorlar. (Temsilci, Erkek, 54)

Sosyalleşme amacıyla kullanıyorum. Başta Türkiye'de neler oluyor, neler bitiyor diye. Malum Türkiye'de tek tarafı yayınlar olduğu için, alternatif olarak sosyal medyadan gündemi takip ediyorum. (Temsilci, Erkek, 47)

Grafik 29. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Sosyal Medyayı Kullanım Amaçları



Uzun saatler çalışma, sürekli ek işler yapma, ağır bir borç altında olma ve yine de yetmeyen bir gelir. Seyhan Erdoğan asgari ücret üzerine bir sunumunda bir işçinin sendika dergisinde yazdığı bir şiire yer vermişti: “Bu hayat hiç umduğumuz gibi gitmiyor. Yaşadıkça geçim derdi asla bitmiyor. Bir de kazancım asgari ücret yetmiyor. Hep çalışmakla geçiyor güzelim ömrüm.” Toplumda değil de sermaye birikimine çalışmakla geçen güzelim ömürler, sendikal siyasetin bugün odaklanması gereken sıradan ama sahici hatı göstermesi bakımından en önemli kılavuzdur.

Genel olarak temsilcilerin gündelik hayatında görülen bu sıkışmışlık ve tekdüzelik, sendikadan beklentileri de bu yönde etkiliyor. Sosyal yaşamların ve gündelik hayatın renklendirilmesi, temsilcilerin sendikadan beklentileri arasında önemli bir yerde duruyor:

Arkadaşlarımızın hepsi sıkıntılıdalar. Herkes asgari ücret alıyor, ek işe gidiyor. Sıkıntılıdalar. Sendika bize daha çok destek vermeli. Sosyal etkinlikler, arkadaşların birbirleriyle kaynaşması, iletişimi kuvvetlendirecek, mesela tiyatro gibi, sosyal etkinlikler, gezi gibi şeyler yapılabilir. (Temsilci, Kadın, 44)

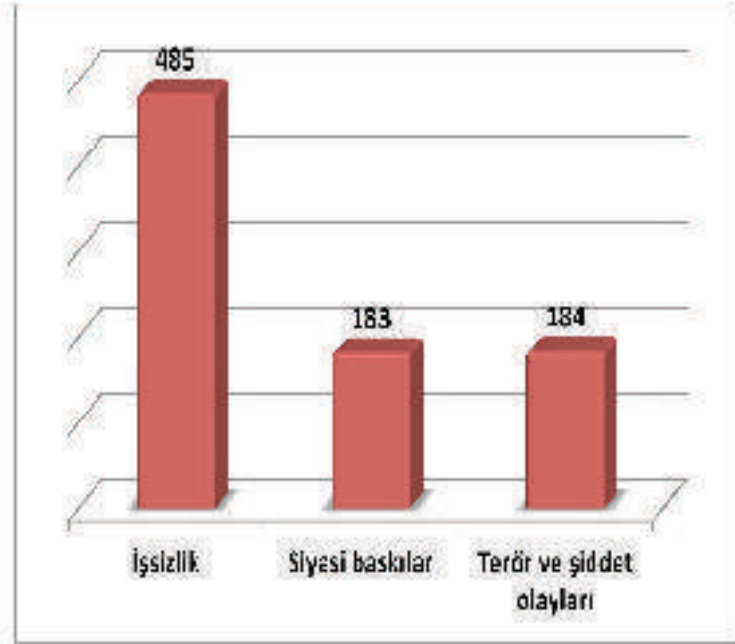
İnsanların bir araya geleceği aktivitelerin olması gerekiyor. İnsanların bir şeyleri paylaşabilecek olduğu... İnsanlar son süreçte toplantılara katılmaya korkuyor, basın açıklamasına katılmaya korkuyor. İnsanları kazanmanın yöntemi de sosyal aktivitelerin olması. Bunları yaparak sendika olarak topluma bir şeyler vermemiz gerekiyor. (Temsilci, Erkek, 54)

Genel olarak ücret dışı geçim araçları neredeyse yok olmuş, borçlu, hane içine kapanmış, kendini yeniden üretme kanalları AVM ziyaretlerine sıkışmış ve kültürel olarak kuruyan bir temsilciler resminden söz etmek mümkün görünmektedir. Bu manzara sendika için müdahale alanlarını ve yaşamın aktığı sıradan ama sahici dip dalgalarını göstermesi bakımından oldukça kritiktir.

2. Ülkenin Sorunları

“Sizce ülkemizin en önemli sorunu nedir?” sorusuna verilen yanıtlar, işçi sınıfının ileri kadroları olarak değerlendirilebilecek temsilcilerin memlekete dair gerçek ve yakıcı izlenimlerini göstermesi açısından kayda değerdir. İşsizlik, baskın bir şekilde ülkenin en önemli sorunu olarak ilk sırada yer almaktadır. Terör ve şiddet olayları ikinci, siyasi baskılar ise üçüncü sıradadır. (Grafik 30).

Grafik 30. İşyeri Sendika Temsilcilerine Göre Ülkenin Sorunları



Yine de araştırmanın tüm başlıklarında toplumsal cinsiyet faktörünün belirleyiciliği ele alındı. Bu incelemede maddi yaşam koşulları, işyerinde ve sendikada temsilcilik deneyimleri gibi noktalarda kayda değer farklılıklar gözlemlenmedi. Ancak ülke sorunlarına bakışta toplumsal cinsiyet belirleyici oldu. Kadın temsilcilerde laiklik ve kadına karşı şiddet, ülkenin en önemli meseleleri arasında ciddi bir yer buldu (Ek 2.24).

İşsizliğin ülke sorunları arasında ilk sırada çıkması, üzerinde durulması gereken bir durumdur. İşgücü yeni değer yaratabilen tek üretim unsurudur. İşgücü bir insanda muhafaza edildiği için işsizlik diğer üretim faktörlerinin atıl kalmasından farklıdır. İşgücü hayat ile beslenir ve işgücünün sermaye tarafından satın alınmaması hayati bir probleme dönüşür. İşgücünü diğer üretim faktörlerinden farklı kılan da bu insani tarafıdır. İşsizlik kapitalizmde sermayeye bir özgürlük alanı açar. Yüksek işsizlik sermaye açısından ücretleri daha rahat düzenleyebileceği bir ortam yaratır. İşçi açısından ise işsizlik korku duyulan bir durumdur. İşten atılan ya da işi olmayanların sayısı ne kadar çok ise, fiilen çalışan için baskı da o derece yoğundur. İşsizlik, fiilen çalışanlar için yoğun bir korku yaratır ve onların iradesini kırar. İradesi kırılanlara vaat edilen ise uzun çalışma saatleri, kayıtsız ve esnek istihdam koşulları ve işyeri şiddetidir. Temsilciler de bu durumu hem kendi hayatlarında deneyimliyor hem de çevrelerinde gözlemliyorlar:

İşçilerde ileriye dönük umutsuzluk var. Biz taşeron cumhuriyetinden kurtulmak isterken, daha beteri, özel istihdam büroları açılıyor. Örneğin benim alt iş-

verenim ‘sizin hepinizi buradan çıkarırım, Urfâ’dan bir kamyon işçi getirir çalıştırırım’ diye tehditler savuruyor. Devlet buna resmen destek verdi. İşçi nasıl mutlu olsun. Biz temsilci olarak nasıl mutlu olalım. (Temsilci, Erkek, 47)

Temsilcilerin ülke gündemine ilişkin değerlendirmeleri her şeyden önce gündemin yoruculuğu üzerine odaklanıyor. Gündemin yoruculuğuna ilişkin tepki dönem dönem gündemi takip etmemek olarak, dönem dönem ise ciddi sıkıntı ve stres olarak ortaya çıkıyor.

Ülke gündemini takip etmemek mümkün değil. Gündem tamamen kendilerine ait, başka bir şey gördüğümüz yok. Mümkün olduğu kadar onlara uzak olan yerleri seyretmeye çalışıyorum. (Temsilci, Erkek, 39)

Gündemi takip etmiyorum. Haberlerin çoğu yalan. Bir daha böyle şeyleri dinlemek istemiyorum. (Temsilci, Kadın, 36)

Gündem beni çok olumsuz etkiliyor. Her şeyime yansıyor, stres oluyorum, elimden bir şey gelmiyor. (Temsilci, Erkek, 51)

3. Hayaller ve Umutlar

Çalışmanın en başında belirtildiği gibi işyeri sendika temsilcileri sendikal bir yeniden canlanmanın hem işyerinde hem de toplumsal alandaki temel kilidi olarak görülebilirler. Dolayısıyla onların geleceğe dönük hayal ve umutları hem sendikal siyasetin hem de toplumun beklenti ve umutlarını yansıtmaları açısından önemlidir. Ancak ülke genelinde zayıflayan sendikal siyaset ve artan siyasi baskı ortamı, bir yandan temsilcilerin sınırlarını oluştururken diğer yandan geleceğe ilişkin beklenti ve umutlarının da menzilinı belirliyor. Bu açıdan hayaller ve umutları tartışırken öne çıkan iki temel nokta, söz konusu sınırlılığın etkisini ve aşılabilme kapasitesini göstermesi açısından dikkate değerdir.

İlk olarak, hayaller ve umutlara dair temsilciler, sürekli bugüne ve mücadeleye vurgu yapıyorlar. Bu vurgular çoğunlukla direngenlik ve inat çerçevesinde yoğunlaşıyor. “Özgürlük, hak ve emek mücadelesine devam” vurgusu öne çıkıyor. Temel kaygı ise gelecek kuşaklara dair “biz gittikten sonra çocuklarımız ne olacak” sorusuyla dile getiriliyor:

Çok farklı bir şey söyleyecek durumda değilim bugün. Özgürlük, hak, emek, mücadelesine devam edeceğiz. Yıldırmaya çalışıyorlar ama yılmayacağız. Şu anda çok da fazla değiliz. Biz gittikten sonra çoluğumuz çocuğumuz ne olacak. (Temsilci, Erkek, 51)

Dikkat çeken ikinci nokta, mücadelenin yalnızca çalışma koşullarının ve ekonomik şartların iyileştirilmesi olarak değil,

toplumun eşit yurttaşları olarak insanlıklarını kabul ettirme çabası olarak öne çıkıyor olması. Bu vurgular, toplumsal eşitlik kavgasının içine saygı ve özsaygı gibi konuları dahil etmenin gerekliliğine işaret ediyor:

Kendi ülkemizde birinci sınıf değil üçüncü sınıf, dördüncü sınıf vatandaş muamelesi görüyoruz. Bunlar tabi ki gözle görülüyor. Türkiye gerçeği, hayatın gerçeği, günden güne daha çok yoksullaşıyoruz, günden güne daha da psikolojik baskıya maruz kalıyoruz. Bunu aşmak ancak örgütlü güçten geçer, onu elimizde tutmaya çalışıyoruz. (Temsilci, Erkek, 47)

Temsilcilerin bugüne dair direngenlik ve inat ile yurttaş olarak kabul edilme üzerine kurulu umutları, sınıf bilincinin ve toplumsal bilincin önümüzdeki dönemde üzerinde örüleceği hatları da gösteriyor. Sendikanın temsilcilerdeki bu direnme ve talep noktalarını açığa çıkararak örgütlemesi, gelecek dönemin önemli bir mücadele başlığı olarak değerlendirilmelidir. Bu süreç demokratik sınıf ve kitle sendikacılığı mücadelesinin potansiyellerini de pek çok farklı biçimde açığa çıkarma imkanı taşımaktadır. Zira bir sosyal bilimcinin sözleriyle, “toplumsal bilincin gelişmesi, bir şairin kafasının gelişmesi gibi, son tahlilde, hiçbir zaman planlanamaz”.¹⁷

¹⁷ Bu sözün sahibi E. P. Thompson, pek çok eseriyle işçi sınıfının bilinci ve mücadelesinin gündelik hayattan beslenen oldukça zengin ve karmaşık doğasını sınıf çalışmalarına kazandırmıştır. **İngiliz İşçi Sınıfının Oluşumu** ve **Avam ve Görenek** önemli çalışmalarındandır.

V. **Daha Mücadeleci İşyeri Sendika** **Temsilcileri İçin Ne Yapmalı?**

1. Genel Değerlendirme

Ülkemizde sendikal siyasetin ve mücadelenin edilgenleştiğinden, sınıfın parçalandığından ve ideolojik-kültürel bir istila altında olduğundan bahsedilebilir. Bu noktada bu egemen eğilimleri reddedecek parlama noktalarının yaratılmasında taban inisiyatifinin, kendiliğindenciliğin ve iradeci müdahalelerin önemi açıktır. Burada işyeri sendika temsilcileri özel bir yere sahipler. Temsilcilerin işyeri, sendikacılık ve toplumsal yaşam deneyimlerini bir bütün olarak ele alan bu çalışmanın bulguları şöyle özetlenebilir:

İşyeri Sendika Temsilcilerinin Maddi Yaşam Koşulları

1. İşyeri sendika temsilcileri içerisinde bir gençleşme gözlemleniyor. Bu gençleşme olgusu sendikal siyasetin politika önerilerini ve mücadele araçlarını yeniden tanımlamak için kritiktir.
2. Temsilcilerin yarıya yakını ilkokul ve ortaokul mezunudur. Bu durum sendikal yayınların ve sendika mücadele dilinin oluşturulmasında göz önünde bulundurulmalıdır.
3. Temsilcilerin büyük çoğunluğunun evli ve çocuklu olması, temsilcilere yönelik çözümlene ve politikalarda hane halkı düzeyinde düşünmeyi zorunlu kılıyor.
4. Temsilcilerin büyük bir bölümü taşeron istihdamı altındadır. Taşeronlaşma yaş, cinsiyet, eğitim ve bölge farkı gözetmeksizin tüm temsilcileri yatay olarak kesiyor.

5. Güvencesizlik temsilciler açısından yalnız birey düzeyinde değil aynı zamanda hane bazında da yaşanıyor. Temsilcilerin çalışan eşlerinden çoğu güvencesiz istihdam altındadır.

6. İşyeri temsilcilerinin ücretlerinin neredeyse tek geçim kaynağı olduğu ve yüzde 97'sinde 1-2-3 ya da fazla çocuk bulunan hanelerden oluşan bir manzara var. Görece geleneksel kanallardan gerçekleşen alternatif geçim olanaklarının çözüldüğü gözlemleniyor.

7. Temsilciler borç altındadır. Borçlanma ilişkilerinde bankalar ve kredi kartı gibi kurumsal tercihler yerine ailevi, sosyal ve paternal borçlanma ilişkilerini içeren kurumsallaşmamış bir borç yükü baskındır.

8. Temsilciler arasında taşeron çalışma biçimiyle kadrolu çalışma biçimi arasında, ücretler ve hiyerarşik konum gibi alanlarda çatışmalar yaşanıyor. Bu çatışma ve rekabetin bir benzeri taşeron işçilerin kendi arasında da sürüyor.

Temsilcilik: İşyerinde ve Sendikada

9. Üyelerle görüşmede işyerinde zaman ve mekan birliği belirleyici oluyor. Üyelerle daha çok günlük konular ve para konuları konuşuluyor. Sendikaya, sendikal siyasete ya da ülke gündemine ilişkin konular ilgi odağı olmaktan uzak görünüyor.

10. İşyeri temsilciler kurulu ve şube temsilciler kurulunun işyerleri ve şubelerin çoğunda bulunmadığı ve bulunduğu durumlarda ise aktif olarak çalışmadığı belirtiliyor. Demokratik

sınıf ve kitle sendikacılığı ilke ve anlayışının gerçekleşmesini destekleyecek olan bu kurulların işlerlik kazanması önemlidir.

11. Sendika yayınları, web sitesi ve sosyal medya hesapları etkin bir şekilde takip edilmiyor. Yayınlarla ilgili, işyerlerine ulaşmaması, yararlı görülmemesi ve anlaşılmasından kaynaklı ciddi sorunlar dile getiriliyor. Sendikanın web sitesi ve sosyal medya hesapları, yayınlara göre daha fazla takip ediyor. Takip edenler genç ve eğitilmiş temsilcilerden oluşuyor.

12. Sendikaya üye olma nedenlerinde işveren baskısından ya da arkadaş/hemşerilik ilişkisinden öte işçilik ilişkisinin belirleyici olduğu gözlemleniyor.

13. Sendikal faaliyetlere katılım düşüktür. Buna karşın sendikadan temel beklenti, karşılıklı ilişkinin sürekli kılınacağı eğitimler, işyeri ziyaretleri ve sosyal etkinlikler gibi birlikeliklerdir.

14. Temsilciler, görev tanımları içinde çoğunlukla idari işleri ve çalışma ilişkilerinin sürdürülmesi konularını dahil ediyorlar. Sendikal örgütlenme konusunun (sendikanın gücü, üyelere sınıf bilincinin yaratılması, sınıfın gerici, tutucu, baskıcı ideolojilerden korunması) asli görev olarak tanımlanmadığı saptanıyor.

15. Üyelerin sendikaya ilgisizliği, işveren baskısı ve zaman yetersizliği, temsilcilerin karşı karşıya kaldığı en önemli üç sorun alanı olarak öne çıkıyor.

16. Temsilciler kendilerini mevzuat, sendika bilgisi ve iletişim becerileri konusunda geliştirmek istiyorlar.

İşyeri Sendika Temsilcilerinin Kültürel ve Toplumsal Yaşamı

17. Temsilcilerin uzun saatler çalışma ve sürekli ek işler yapmanın sonrasında kalan sınırlı iş dışı zamanları, çoğunlukla ev içine ve aile fertlerine kapanmıştır. Gelir yetmezliği sosyal etkinlikleri sınırlandırıyor. İş dışı yaşamın bu sıkışmışlığı ve tekdüzeligi sendikadan beklentileri arttırıyor.

18. İş dışı yaşamda sosyal medyanın kullanımı az yer kaplıyor. Sosyal medya kullanımı beklenenin altındadır. Bu durum sendikanın üye profili ile ilişkilendirilebilir.

19. Temsilcilere göre ülkenin en önemli üç sorunu işsizlik, terör ve şiddet olayları ile siyasi baskılardır. Kadın temsilcilerde ise ülkenin en önemli sorunları olarak laiklik ve kadına karşı şiddet öne çıkıyor.

20. Geleceğe dair hayallere ve umutlara ilişkin iki temel nokta vurgulanıyor. İlki mücadeleyi sürdürmek için bugünün önemi, direngenlik ve inat; ikincisi ise toplumda eşit yurttaşlar olarak kabul görme talebi.

2. İşyeri Sendika Temsilcisi Modeli ve Öneriler

İşyeri sendika temsilcilerini işyeri, sendikacılık ve toplumsal yaşam başlıkları altında ele almak, onlara ilişkin bütünsel bir yaklaşım geliştirmeyi mümkün kılıyor. Bu yaklaşım doğrultusunda öznel ve nesnel koşullar, temsilciliğin zeminini oluşturan ana eksenler olarak ortaya çıkıyor. Farklı öznel ve nesnel koşulların varlığında farklı temsilcilik biçimleri ve deneyimleri gelişiyor. Buradan hareketle, temsilcilik deneyimlerini açıklama imkanı veren bir model önerisi geliştirmeye çalıştık (Şekil 2).

Bu modelde öznel koşullar başlığının altına temsilcinin sendika içinde üyelerle, yöneticilerle girdiği ilişkileri, sendika dışındaki sosyal ilişkileri, sendikacılık bilgisini, kendisini geliştirme çabasını ve temsilciliğe ilişkin algısını dahil ettik. Nesnel koşullar başlığının altında ise işyerinin, emek piyasasının, sendikal mücadelenin ve toplumsal muhalefetin durumunu ele aldık. Öznel ve nesnel koşulların birlikte değerlendirilmesine dayanan bu modelde dört farklı temsilcilik deneyimi ortaya çıkıyor: 1) Güçsüz temsilci, 2) İlgisiz temsilci, 3) Sınırlı mücadeleci temsilci, 4) Mücadeleci temsilci.

Güçsüz temsilci, öznel ve nesnel koşulların olumsuz olduğu durumları deneyimleyen temsilcidir. Toplumsal muhalefetin ve sendikacılığın güçsüz olduğu, emek piyasası koşullarının olumsuz olduğu, işyerindeyse kısıtlamaların bulunduğu

nesnel koşullar altındadır. Buna ek olarak öznel koşullar da olumsuzluklar içerir. Temsilcinin kendini geliştirme çabası azdır. Kişisel ve sendikacılık bilgi-becerilerini kullanma konusunda kısıtlıdır. Sendika içindeki ve dışındaki toplumsal ağları zayıftır. Dolayısıyla bu olumsuz nesnel ve öznel koşullar ortaya güçsüz bir temsilcilik deneyimi çıkarır.

İlgisiz temsilci, toplumsal muhalefetin ve sendikacılığın görece güçlü, emek piyasasının görece olumlu olduğu koşullarda, öznel koşullarından dolayı yetersizlik içinde olan temsilcidir. Dolayısıyla kendisini geliştirmeye, sendikal bilgisini arttırmaya ve mücadeleye dönük ilgisizliği, olumlu nesnel koşullar içinde mücadele kapasitesini gerçekleştirmeyi engeller.

Sınırlı mücadelecı temsilci ise, sendika içinde ve dışında güçlü toplumsal ağlara sahip olan temsilcidir. Sendikacılık bilgi ve becerisi yeterlidir ancak içinde bulunduğu olumsuz nesnel koşullar mücadele alanını sınırlandırır. Sınırlı mücadelecı sıfatı, güncel sendikal hareketi yükseltme ve üyelerin sınıf bilincini örme yetisine sahip ancak hareket alanı sınırlı bir deneyimin altını çiziyor.

Mücadelecı temsilci ise, öznel ve nesnel koşulların olumlu birlikteliğinde ortaya çıkan temsilcidir. Mücadelecı temsilci bir yandan beceri ve kavrayış açısından yetkinliğe ve birikime sahipken, nesnel koşullar da bu birikimi değerlendirecek ve mücadeleyi ilerletecek pekiştirici bir ortam sağlıyor. Bir başka deyişle mücadelecı bir temsilci işyerinde, sendikada, toplumsal yaşamda, mücadeleyi ve kendini yeniden üretme çabası yüksek demokratik bir öncü olarak da görülebilir.

Bu model doğrultusunda, araştırmada ortaya çıkan temsilcilik deneyimlerinin güçsüz ya da sınırlı mücadelecı bir çerçevede salındığı belirtilebilir. Mücadelecı temsilcilik deneyimlerinin mevcut koşullarda var edilebilmesi için ise yalnızca temsilcilere değil, sendikalara da sorumluluk düşüyor.

İşyeri sendika temsilcilerinin birbirleriyle ve işçilerle sürekli ilişki halinde olmaları ve bu ilişkinin niteliğini mücadele gündemiyle zenginleştirmeleri önemli görünmektedir. Aynı şekilde, sendika genel merkezi ve şubeleri sistemli bir şekilde takip ederek, sendikal gündem ve siyasetin dışında kalmamalıdır. Söz konusu sendikal gündem ve siyaseti işyerlerine taşımaları önemlidir. Diğer yandan ise işyerlerinin deneyim ve taleplerini şube ve merkez sendikal organlara taşımaları ve sendikal gündemin bir parçası yapmaları elzemdir. Temsilcilik, sendikanın işyerlerindeki kolektif ve örgütlü varlığının temelidir. Temsilci odalarının kullanımı ve temsilci kurulları gibi yerel basamaklar, sendikanın temel amaçlarından biri olan demokratik sınıf ve kitle sendikacılığı yaklaşımını var edecek temel mekanizmalardır. Temsilcilerin, içinde buldukları bu yerel ayakların önemini kavraması değerlidir. Örgütsel işleyişin etkin kılınması hiyerarşik ve idari bir sürecin ötesinde, dayanışma ve güven duygularını pekiştirecek bir mücadele ortaklığı şeklinde örülmelidir.

Sendikaların, gençleşen bir temsilciler kuşağını görerek onları sendikal hareketin gündem ve mücadelesine aktif biçimde dahil edebilmesi kritiktir. Bir yandan sınıf ve sendika mücadelesinin deneyim ve bilgisini bu kuşağa aktaracak uygulamalar yaratmak gerekir. Diğer yandan ise bu genç kuşağın farklılaşan

kavrayışı, kültürel kodları ya da siyasi-sosyal talep ve pratikleri göz önünde tutulmalıdır. Ancak bu yolla genç temsilcilerin çaba ve dinamizmi sendikal bir dinamizme dönüştürülebilir.

Sendikal okuryazarlığı arttırmak hem işyeri sendika temsilcileri için hem de sendikal işleyiş ve örgütlenme için oldukça önemli bir adım olacaktır. Sendikal okuryazarlık temsilcilerin, sendikal mücadelenin gündelik ve politik formlarına dahil olabilmeye ve müdahale edebilme iradesini güçlendirmeyi içerir.

Genel merkez-şubeler-temsilciler-üyeler arasındaki ilişkileri güçlendirecek, sürekliliğini sağlayacak sendikal ve sosyal faaliyetler mücadelenin yükselmesinde belirleyici olacaktır. Sorun, çözüm ve deneyimlerin paylaşılması için sendikal mekanizmanın işçilerce kendi öz kurumları olarak görülmesi esastır. Bu nedenle bu yaklaşımın sendikanın tüm birimlerinde işlerlik kazanması temsilciler için de önemli bir yenilenme süreci olacaktır.

Bununla bağlantılı olarak sendikalar, işçilerin gündelik hayatlarını örgütlemeyi de sendikal siyasetin ve politikaların parçası olarak tanımlamalıdır. Şubelerde örgütsel ve kültürel faaliyetleri daha yoğun ve kapsayıcı kılmak önemlidir. Gündelik hayatı farklı kolektif deneyimlerle zenginleştirmek için sendika, çeşitli imkanlar yaratılmasına önyak olabilir. Bu süreç, bireysel olarak yıpranan iradelerin, kolektif deneyimler halinde yeniden üretimi olarak düşünülmelidir. Bu nedenle gündelik hayatın örgütlenmesinde yer almak, onlarla birlikte kültürel, siyasal uğraşlar üretmek oldukça önemli görünüyor.

Son olarak, daha mücadeleci bir temsilcilik için düğüm noktası, sendikal mücadelede sınıf siyasetini merkeze almaktır. Farklılık temelli siyasal-düşünsel programların son otuz yılda hem toplumu çözümlerken hem de siyaset alanına dahil olurken sınıfları devre dışı bırakmasının, işçi sınıfı, sendikalar ve toplumsal mücadele açısından oluşturduğu sonuç bugün daha net biçimde ortadadır. Bu nedenle, yeni koşullar ışığında sınıf siyasetini yeniden merkeze almak önümüzdeki dönemin sendikal siyaseti açısından oldukça belirleyici olacaktır.

Kaynakça

- Bağımsız Sosyal Bilimciler (2015) *AKP'li Yıllarda Emegın Durumu*, Ankara: Yordam
- Beynon, H. (1973) *Working for Ford*, Londra: Penguin.
- Brown, W. (2015) "Trade Unions at the Workplace", *Industrial Relations Journal*, 46, 1, 7-11.
- Bryant-Anderson, R. ve Roby, P.A. (2012) "The Experience of Leadership: Women and Men Shop Stewards' Perspectives in Ten Trade Unions", *Labor Studies Journal*, 37, 3, 271-292.
- Darlington, R. (2002) "Shop Stewards' Leadership, Left-Wing Activism and Collective Workplace Union Organisation", *Capital and Class*, 76, 95-126.
- Erdođdu, S. ve Kutlu, D. (2014) "Dünyada ve Türkiye'de Çalışan Yoksulluğu: İşgücü Piyasası ve Sosyal Koruma Politikaları Bağlamında BİR Değerlendirme", *Çalışma ve Toplum*, 2, 63-114.
- Freire, P. ve D. Macedo (2003) *Okuryazarlık: Sözcükleri ve Dünyayı Okuma*, (çev. Serap Ayhan), Ankara: İmge.
- Freire, P. (2016) *Ezilenlerin Pedagojisi*, (çev. Dilek Hattatođlu), İstanbul: Ayrıntı.
- İncirlioğlu, L. (2013) "Yeni Sendika ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi", *Çalışma ve Toplum*, 1, 65-68.
- Jones, L. H. ve Tomlinson, J. E. (1972) "Shop steward training", *The Vocational Aspect of Education*, 24, 57, 19-22
- Kutal, M. (2012) "Toplu İş Hukukunda Yeni Bir Düzenleme (31.01.2012 Tarihli Kanun Tasarısı)", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (7) 25.

Le Capitaine, C.; Lévesque, C. ve Murray, G. (2014), "What Makes Workplace Union Delegates Strong?", *Labor Studies Journal*, 39, 3, 177-201

Ledwith, S., Colgan, F., Joyce, P. ve Hayes, M. (1990) "The Making of Women Trade Union Leaders", *Industrial Relations Journal*, 21, 2, 112-125.

Levesque, C. ve Murray, G. (2013) "Renewing Union Narrative Resources: How Union Capabilities Make a Difference", *British Journal of Industrial Relations*, 51/4, 777-796.

McBride, J. (2004) "Renewal or Resilience? The Persistence of Shop Steward Organisation in the Tyneside Maritime Construction Industry", *Capital and Class*, 82, 115-142.

McIlroy, J. (2016) "A Brief History of Rank and File Movements", *Critique*, 44, 1-2, 31-65.

Mellor, S., Bulger, A. C. ve Kath, L. M. (2007) "The Potency of One-to-One Contact with Union Leaders: Enhancing Self-Efficacy to Become a Union Steward", *The Journal of Psychology*, 141, 4, 403-422.

Murray, G., Levesque, C. Dufour, C. ve Hege, A. (2013) "Workplace Representatives: Strategic Actors of Union Renewals", *Industrial Relations Journal*, 44, 4, 340-354.

Murray, G., Levesque, C. ve Le Capitaine, C. (2014) "Workplace Empowerment and Disempowerment: What Makes Union Delegates Feel Strong", *Labor Studies Journal*, 39, 3, 177-201.

Özkaraca, E. (2013) "6356 Sayılı Kanunda Sendikalar Güvenceleri", *Çalışma ve Toplum*, 3, 173-215.

Özveri, M. (2012) *Sendikalar Hakları, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası*, İstanbul: Birleşik Metal İş Yayıncılığı.

Pekarek, A. (2009) "Why Become A Shop Steward? Evidence From Australian Unions", *Labour & Industry: A Journal of the Social and Economic Relations of Work*, 19, 3, 157-188.

Poole, M. (1974) "Towards a Sociology of Shop Stewards", *Sociological Review*, 22, 1, 57-82.

Redman, T. ve Snape, E. (2004) "Kindling Activism? Union Commitment and Participation in the UK Fire Service", *Human Relations*, 57, 7, 845-869.

Şahlanan, F. (2013b) "İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (8) 29.

Thompson, E.P. (2015) *İngiliz İşçi Sınıfının Oluşumu*, (çev. Uygur Kocabaşoğlu), İstanbul: İletişim.

Thompson, E.P. (2016) *Avam ve Görenek*, (çev. Uygur Kocabaşoğlu), İstanbul: İletişim.

Warren, A. (1971) "The Challenge From Below: An Analysis of the Role of the Shop Stewards in Industrial Relations", *Industrial Relations Journal*, 2,2, 52-60.

Yücesan-Özdemir, G. (2009) *Emek ve Teknoloji: Türkiye'de Sendikalar ve Yeni İletişim Teknolojileri*, Ankara: Tan.

Yücesan-Özdemir, G. (2010) "Despotik Emek Rejimi Olarak Taşeron Çalışma", *Çalışma ve Toplum*, 4, 35-50.

Yürekli, S. (2004) *İşyeri Sendika Temsilciliği ve Güvencesi*, İstanbul.

EK 1. Anket Soruları ve Derinlemesine Görüşme Soruları

**İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ:
İŞYERİ, SENDİKACILIK VE TOPLUMSAL YAŞAM
DENEYİMLERİ**

- DİSK/Genel İş Araştırma Dairesi olarak işyeri temsilcilerinin işyerinde ve sendikada deneyimlerini incelemek üzere bir araştırma yürütüyoruz.
- Bu amaçla hazırlanmış anket sorularını uygun olarak doldurunuz.
- Sorularda doğru ya da yanlış yoktur. Tek doğru sizin ne düşündüğünüzdür.
- Verdiğiniz her yanıt araştırma için çok değerlidir.
- Yardımlarınız için çok teşekkür ederiz.

DİSK/Genel-İş
Araştırma Dairesi

A. KİŞİSEL ÖZELLİKLER İLE İLGİLİ SORULAR

A1. Cinsiyet: 1 () Erkek 2 () Kadın

A2. Doğum Yılı:

A3. Doğum Yeri:

A4. Eğitim Durumu:

1 () İlkokul 2 () Ortaokul 3 () Lise

4 () Üniversite 5 () Diğer.....

A5. İkamet Ettiğiniz Yer.....

A6. Medeni durumunuz:

1 () Evli 2 () Bekar 3 () Boşanma/vefat

A7. Çocuğunuz var mı, varsa kaç tane:

A8. Eşiniz çalışıyor mu? 1 () Evet 2 () Hayır

A9. Evet ise nasıl?

1 () Kadrolu (Kamu)

2 () Sözleşmeli (Özel)

3 () Taşeron (kamu/özel)

4 () Parçabaşı / Düzensiz

A10. Babanızın iş durumu nedir (çalıştığı sürede)?

1 () Çiftçi 2 () İşçi 3 () Kendi hesabına/serbest

4 () İşveren 5 () Memur

6 () Diğer (Belirtiniz)

A11. Şimdiki işyerinizde kaç yıldır çalışıyorsunuz:.....

A12. İşyerinde çalışma biçiminiz nasıl?

- 1 () Belediyede kadrolu işçi
- 2 () Belediye şirketi işçisi
- 3 () Belediyede taşeron işçisi
- 4 () Hastanede taşeron işçisi
- 5 () Konut işçisi
- 6 () Diğer (Belirtiniz)

A13. Ailenizin aylık gelir kaynakları nelerdir? (Birden fazla seçenek işaretlenebilir)

- 1 () Ücret/Maaş
- 2 () Kira
- 3 () Ek iş
- 4 () Emekli maaşı
- 5 () Aile/memleket desteği
- 6 () Diğer (Belirtiniz)

A14. Borçlanmak durumda kalıyor musunuz?

- 1 () Sık sık
- 2 () Ara sıra
- 3 () Çok nadir
- 4 () Asla

A15. Eğer borçlanmak zorunda kalıyorsanız, en çok nereden borç alıyorsunuz?

- 1 () Aile içi/akraba
- 2 () Eş dost
- 3 () Banka
- 4 () Kredi Kartı
- 5 () Diğer(Belirtiniz).....

B. SENDİKA İLE İLGİLİ SORULAR

B1. Kaç yıldır sendikaya üyesiniz?.....

B2. Sendikaya üye olmanızın en önemli 3 nedeni nedir?

- 1 () Sendikacılığın önemine inandığım için
- 2 () Toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için
- 3 () Hukuksal hizmetlerden yararlanmak için
- 4 () Siyasi tercihlerime uyduğu için
- 5 () Sendikal hizmetlerden yararlanmak için (eğitim, sosyal faaliyet, sosyal tesisler vb.)
- 6 () Arkadaşlarım üye olduğu için
- 7 () İşveren istediği için
- 8 () Başka (Belirtiniz).....

B3. Sizce sendikalar işçilerin hak ve çıkarlarını koruyabiliyor mu?

- 1 () Evet 2 () Hayır 3 () Kısmen

B4. Hayır ise, bunun 3 nedeni nelerdir?

- 1 () İşyeri sendika temsilcileri yetersiz
- 2 () Şube yöneticileri yetersiz
- 3 () Sendika içi demokrasi yetersiz
- 4 () Sendikalar işverenlere karşı güçsüz
- 5 () Sendikalar hükümetlere karşı güçsüz
- 6 () Çalışanlar sendikaya ilgisiz
- 7 () Başka (Belirtiniz).....

B5. Bugüne kadar sendikanın hangi faaliyetlerine katıldınız?

(Birden fazla seçenek işaretlenebilir)

- 1 () Eğitim programları
- 2 () Sendika kongre/genel kurulları
- 3 () Gezi, piknik gibi sosyalleşme amaçlı faaliyetler
- 4 () Grev, Mitingler ve/veya eylemler
- 5 () Hiçbir faaliyete katılmadım....
- 6 () Başka (Belirtiniz):.....

B6. Sendikanın yayınlarını takip ediyor musunuz?

- 1 () Takip etmiyorum
- 2 () Çok az
- 3 () Ara sıra
- 4 () Düzenli olarak

B7. Takip etmiyor iseniz, bunun nedeni nedir?

- 1 () Yararlı görmüyorum
- 2 () Sıkıcı buluyorum
- 3 () Yayınları anlamakta zorluk çekiyorum
- 4 () Yayınlar bana ulaşmıyor
- 5 () Diğer (Belirtiniz).....

B8. Sendikanın internet sitesini takip ediyor musunuz?

- 1 () Takip etmiyorum
- 2 () Çok az
- 3 () Ara sıra
- 4 () Sıklıkla

B9. Sendikanın sosyal medya hesaplarını (twitter, facebook) takip ediyor musunuz?

- 1 () Takip etmiyorum
- 2 () Çok az
- 3 () Ara sıra
- 4 () Sıklıkla

B10. Sizce toplu iş sözleşmelerinde öncelikli 2 gündem maddesi ne olmalıdır?

- 1 () Ücret
- 2 () Sendikal güvenceler
- 3 () İş güvencesi
- 4 () Sosyal haklar
- 5 () İşçi sağlığı ve iş güvenliği
- 6 () Başka (Belirtiniz).....

C. TEMSİLCİLER, ÜYELER VE YÖNETİCİLER İLE İLGİLİ SORULAR

C1. Kaç yıldır işyeri sendika temsilcisisiniz:.....

C2. Çalışma mevzuatına ait konularda ne kadar bilgi sahibisiniz?

- | | |
|----------------------------|-------------------|
| 1 () Bilgi sahibi değilim | 2 () Az |
| 3 () Yeterli | 4 () Oldukça iyi |

C3. Sizce işyeri sendika temsilcisinin en önemli 3 görevi nedir?

- 1 () İşyerinde üyelerin haklarını korumak
- 2 () Sendikanın saygınlığını korumak
- 3 () İşyeri hakkında bilgilendirmelerde bulunmak
- 4 () İşveren ve sendika arasında köprü olmak
- 5 () İşçiler ve sendika arasındaki ilişkileri güçlendirmek
- 6 () Toplu iş sözleşmesinin uygulanmasını denetlemek
- 7 () İşyerinde sendika üye sayısını artırmak
- 8 () Diğer (Belirtiniz).....

C4. İşyeri sendika temsilcisi olarak karşılaştığınız en önemli

3 sorun nedir?

- 1 () Zaman yetersizliği
- 2 () Sendika ve toplu iş sözleşmesi konusunda bilgi yetersizliği
- 3 () İşverenin baskısı
- 4 () Sendika gündeminden uzak kalmak
- 5 () Yeterli derecede etkinlik gösterememek
- 6 () Üyelerin sendikaya ilgisizliği
- 7 () Diğer (Belirtiniz).....

C5. İşyerinizde temsilci odası var mı?

- 1 ()Evet 2 ()Hayır

C6. Varsa, işyeri temsilci odasına işçiler ne sıklıkla geliyor?

- 1 ()Hiç gelmiyorlar 2 () Çok az
3 () Ara sıra 4 () Sıklıkla

C7. Üyelerle ne sıklıkla görüşüyorsunuz?

- 1 ()Görüşmüyorum 2 () Çok az
3 ()Ara sıra 4 ()Sıklıkla

C8. Üyelerle en çok görüştüğünüz 2 konu nedir?

- 1 () Günlük konular
- 2 () Ülke siyaseti
- 3 () Sendika siyaseti
- 4 () Para konuları
- 5 () Ailevi konular
- 6 () Başka (Belirtiniz).....

C9. Sizce işyeri sendika temsilcisinin sahip olması gereken en önemli 3 nitelik nedir?

- 1 () Mevzuat konusunda bilgili olmak
- 2 () Sendika konusunda bilgili olmak
- 3 () Lider özellikleri taşımak
- 4 () İyi bir dinleyici olmak
- 5 () İletişim ve ikna becerisine sahip olmak
- 6 () Üyeler tarafından saygı görmek
- 7 () Diğer (Belirtiniz)....

C10. İşyeri sendika temsilci olarak kendinizi geliştirme ihtiyacı duyuyor musunuz?

- 1 ()Evet
- 2 ()Bazı konularda
- 3 () Hayır

C11. Kendinizi geliştirmek istediğiniz en önemli 2 konu hangisidir?

- 1 () Mevzuat bilgisi
- 2 () Sendika politikaları
- 3 () Lider özellikleri
- 4 () İletişim ve ikna becerisine sahip olmak
- 5 () Ülke siyaseti
- 6 () Üyelerle ilişki kurma becerisi
- 7 () Çalışma ilişkileri
- 8 () Diğer (Belirtiniz)

C12. Varsa, işyeri temsilciler kurulu ne sıklıkla toplanıyor?

- 1 () İşyeri temsilciler kurulu yok
- 2 () Hiç toplanmıyor
- 3 () Çok az
- 4 () Ara sıra
- 5 () Sıklıkla

C13. İşyeri temsilciler kurulu etkin olarak çalışıyor mu?

- 1 () İşyeri temsilciler kurulu yok
2 () Evet, çalışıyor
3 () Hayır, çalışmıyor

C14. Şube temsilciler kurulu ne sıklıkla toplanıyor?

- 1 () Şube temsilciler kurulu yok 2 () Hiç toplanmıyor
3 () Çok az 4 () Ara sıra 5 () Sıklıkla

D. KÜLTÜREL ve TOPLUMSAL YAŞAM İLE İLGİLİ SORULAR

D1. İş dışında işyerinden/sendikadan en çok kimlerle görüşüyorsunuz?

- 1 () İşçi arkadaşlarla
2 () Temsilci arkadaşlarla
3 () Yöneticilerle
4 () İş dışında işyerinden ve sendikadan kimseyle görüşmüyorum

D2. İş dışında iş arkadaşlarınızla en sık görüştüğünüz yer neresi? (Birden fazla seçenek işaretlenebilir)

- 1 () İş dışında iş arkadaşlarımla görüşmüyorum
2 () Evde ailelerimizle buluşuyoruz
3 () Mahallede bir araya geldiğimiz mekanlar var
4 () Sendikada görüşüyoruz
5 () Şehir merkezinde randevulararak buluşuyoruz
6 () Köy, hemşeri derneklerinde, lokalde görüşüyoruz
7 () İşyerinin sosyal tesislerinde görüşüyoruz
8 () Başka (Belirtiniz).....

D3. Yaptığınız herhangi sosyal etkinlik var mı? (Birden fazla seçenek işaretlenebilir)

- 1 () Alışveriş Merkezi (AVM)'ne gidiyorum
- 2 () Tiyatroya gidiyorum
- 3 () Sinemaya gidiyorum
- 4 () Kafe, lokanta, kahveye gidiyorum
- 5 () Dernek, oda, lokale gidiyorum
- 6 () Restoran ya da bara gidiyorum
- 7 () Spor aktiviteleri
- 8 () Hobi kursları
- 9 () Katıldığım herhangi bir etkinlik yok
- 10 () Diğer (Belirtiniz).....

D4. Sosyal medyayı (internet, facebook, twitter gibi) kullanıyor musunuz?

- 1 () Sosyal medyayı kullanmıyorum
- 2 () Hesaplarım var ama aktif olarak kullanmıyorum
- 3 () Hesaplarım var ve aktif olarak kullanıyorum

D5. Varsa, sosyal medyayı (internet, facebook, twitter gibi) ne amaçlı kullanıyorsunuz? (Birden fazla seçenek işaretlenebilir)

- 1 () İşyerinden arkadaşlarla ortak gruplarımız (whatsapp gibi) var
- 2 () Sosyal medyayı gündemi takip etmek için kullanıyorum
- 3 () Sosyal medyayı eğlenmek için kullanıyorum
- 4 () Sosyal medyayı sendikayı takip için kullanıyorum
- 5 () Başka (Belirtiniz).....

D6. Ülkemizin en önemli 3 sorunu sizce hangileridir?

- 1 İşsizlik
- 2 Siyasi baskılar
- 3 Kadına şiddet
- 4 Laikliğe yönelik tehditler
- 5 Suriyeli göçmenler
- 6 Yolsuzluk
- 7 Hayat pahalılığı
- 8 Kürt sorunu
- 9 Eğitim ve sağlık gibi temel hizmetler
- 10 Terör ve şiddet olayları
- 11 Ortadoğu'daki savaş
- 12 Başka (Belirtiniz)....

DERİNLEMESİNE GÖRÜŞME, ODAK GRUP GÖRÜŞME KILAVUZU

I. İŞYERİ DENEYİMİ

1. İşe nasıl girdiniz?
2. Kaç yıldır çalışıyorsunuz?
3. İşyerinde çalışma biçiminiz nasıl?
4. Farklı çalışma biçimlerine sahip iş arkadaşlarınızla ilişkileriniz nasıl?
5. Ne kadar ücret alıyorsunuz?
6. Bu ücret geçiminizi sağlamaya yetiyor mu? Yetmiyorsa, nasıl çözüm buluyorsunuz?

II. SENDİKA

1. Kaç yıldır sendikaya üyesiniz?
2. Nasıl üye oldunuz?
3. İşyeri temsilciler kurulu ve/veya şube temsilciler kurulu etkin olarak çalışıyor mu?
4. Sendika yayınları size ulaşıyor mu? Üyelere düzenli olarak ulaştırılıyor mu?
5. Sendika ve işyeri temsilcisi ilişkileri nasıl yürüyor?

III. TEMSİLCİLER, ÜYELER VE YÖNETİCİLER

1. Kaç yıldır işyeri temsilcisisiniz?
2. Neden işyeri temsilcisi oldunuz?
3. İşyeri temsilcisi nasıl belirleniyor?
4. İşyeri temsilcisinin en önemli görevleri nelerdir?
5. İşyeri temsilcisi olarak karşılaştığınız sorunlar nelerdir?
6. Üyelerle ilişkileriniz nasıl? Nerede ve nasıl görüşüyorsunuz?

Hangi konularda konuşuyorsunuz?

7. Üyelerin sendikaya ve ülke gündemine ilgisi ne düzeyde?
8. İşyerinde yöneticilerle (patronlar) ilişkileriniz nasıl? Hangi konularda konuşuyorsunuz?

IV. KÜLTÜREL VE TOPLUMSAL YAŞAM

1. İş dışı zamanlarda neler yaparsınız?
2. İş dışı zamanlarda kimlerle görüşüyorsunuz?
3. Sosyal medyayı kullanıyor musunuz? Ne amaçlı?
4. Ülke gündemini takip ediyor musunuz? Ülke gündemi sizi nasıl etkiliyor?
5. İşyeri sendika temsilcisi olarak kendinizi yeterli hissediyor musunuz?
6. İyi bir işyeri temsilcisi hangi niteliklere sahip olmalıdır? Sendikadan ya da şubeden beklentileriniz nelerdir?

EK 2. Çapraz Tablolar (%)

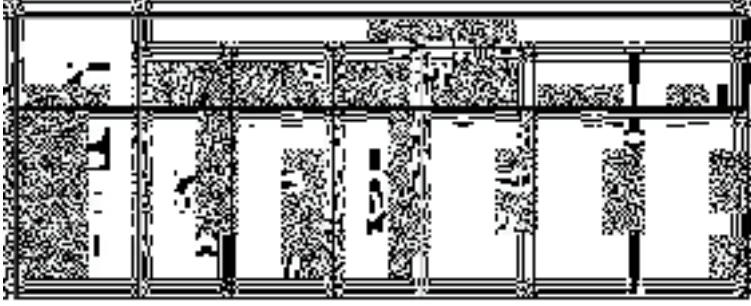
GÖÇ

Tablo 2.1. Doğum Yeri ve Çalışma Yeri

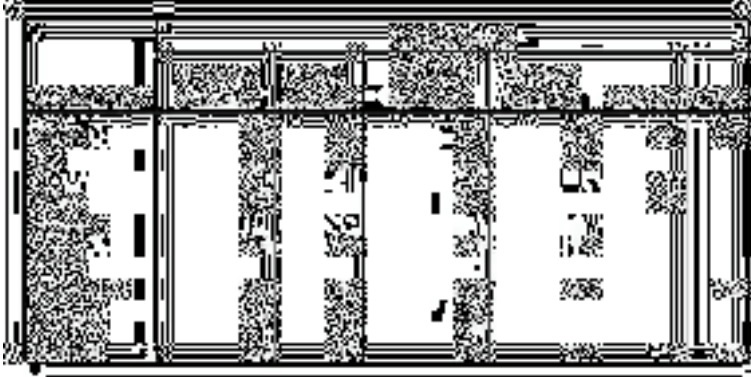
TAŞERONLAŞMA

Tablo 2.2. Eğitime Göre İstihdam Bicimi

Tablo 2.3. Yaşa Göre İstihdam Biçimi

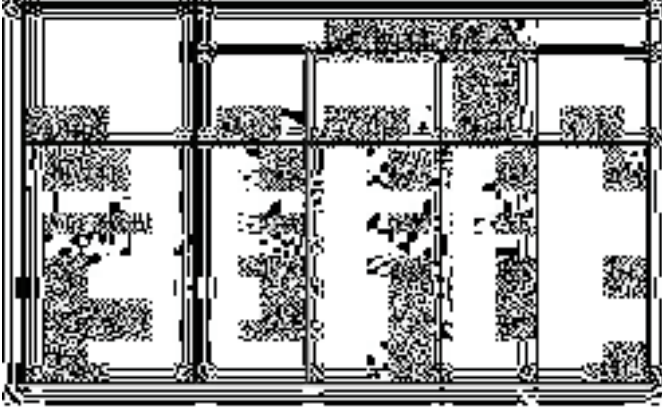


Tablo 2.4. Bölgelere Göre İstihdam Biçimi

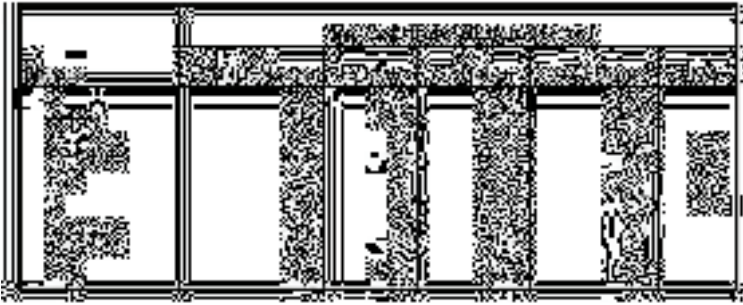


BORÇLANMA

Tablo 2.5. Eğitime Göre Borçlanma Sıklığı



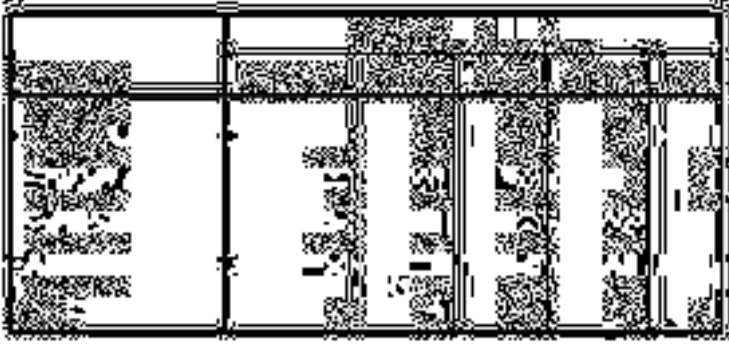
Tablo 2.6. Eğitime Göre Borç Alınan Mecra



Tablo 2.7. İstihdam Biçimine Göre Borçlanma Sıklığı

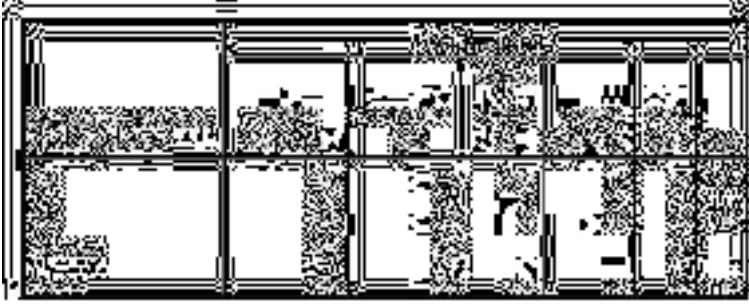
Tablo 2.8. Yaşa Göre Borçlanma Sıklığı

Tablo 2.9. Yaşa Göre Borç Alınan Mecra

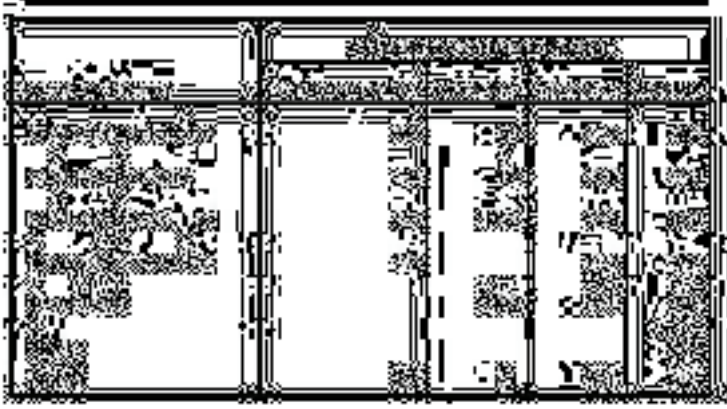


İSTİHDAM

Tablo 2.10. İşyeri Sendika Temsilcilik Süresine Göre İstihdam Biçimi



Tablo 2.11. İstihdam Biçimine Göre Üyelerle İlişkiler

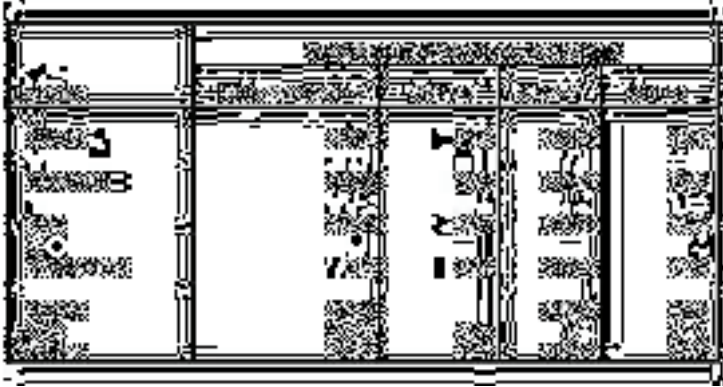


SENDİKAL YAYINLARI TAKİP

Tablo 2.12. İşyeri Sendika Temsilcilik Süresine Göre Sendikal Yayınların Takibi



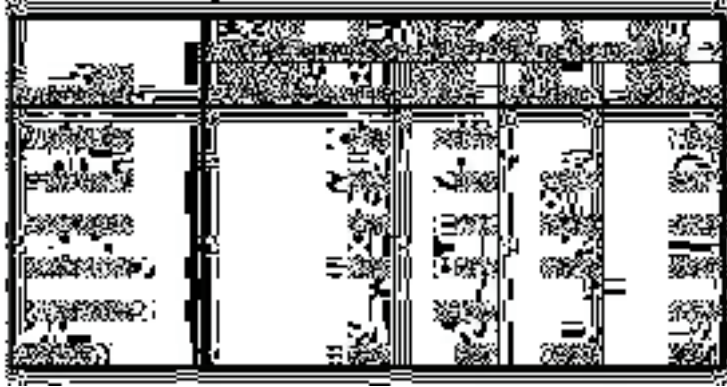
Tablo 2.13. Eğitime Göre Sendika Web Sitesi Takibi



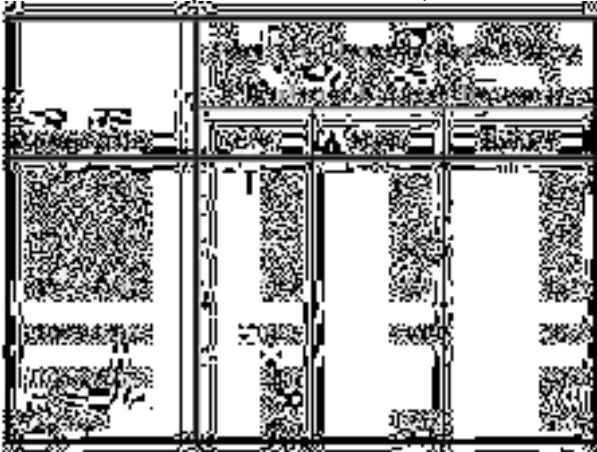
Tablo 2.14. Bölgelere Göre Sendika Web Sitesi Takibi

Tablo 2.15. Eğitime Göre Sosyal Medya Takibi

Tablo 2.16 Yaşa Göre Sosyal Medya Takibi

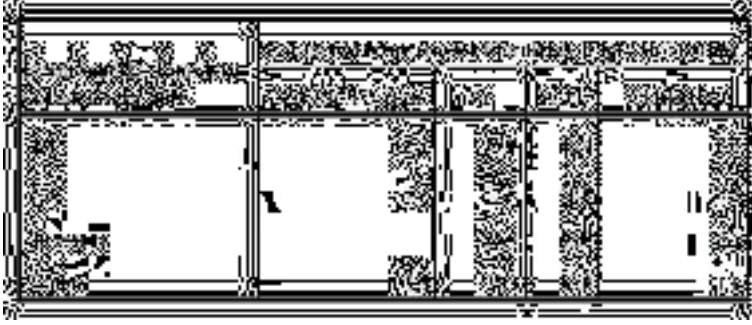


Tablo 2.17. Yaşa Göre Sendikal Siyaset

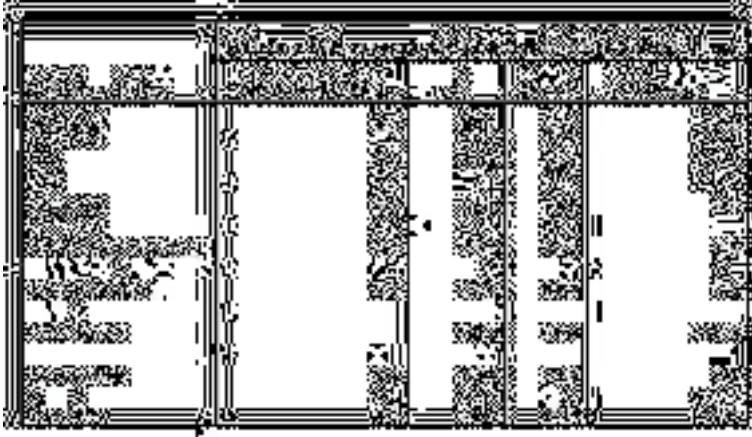


TEMSİLCİLER

Tablo 2.18. İşyeri Sendika Temsilcilik Süresine Göre Çalışma Mevzuatı Bilgisi



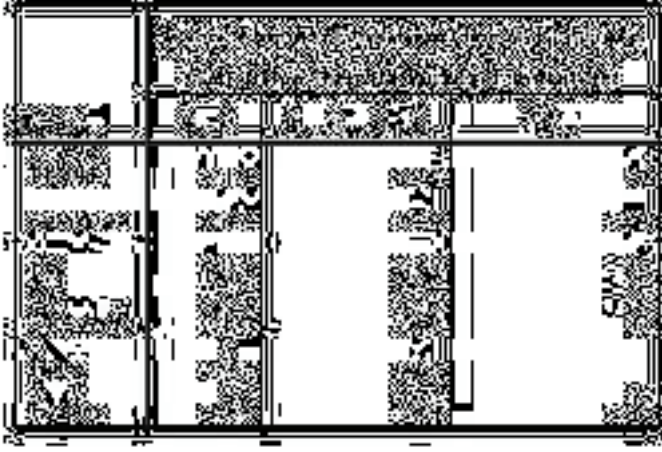
Tablo 2.19. Bölgelere Göre Çalışma Mevzuatı Bilgisi



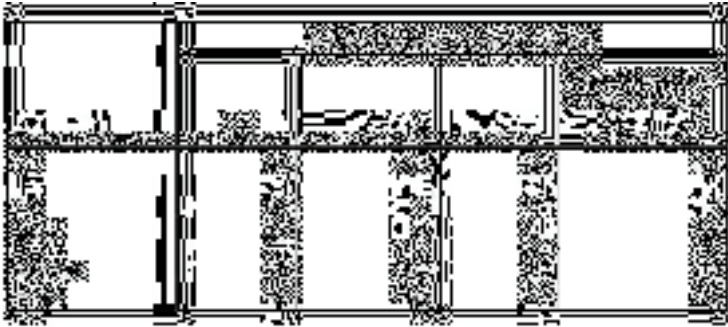
Tablo 2.20. Yaşa Göre Çalışma Mevzuatı Bilgisi

Tablo 2.21. Kendini Yeterli Bulma ve Çalışma Mevzuatı Bilgisi

Tablo 2.22. Eğitime Göre Kendini Geliştirme İhtiyacı



Tablo 2.23. Sendikalılık Süresine Göre Gündelik Hayat



Tablo 2.24. Cinsiyete Göre Ülke Sorunlarına Bakış

The image contains two tables, one above the other, both with a decorative border. The top table is titled 'Tablo 2.24. Cinsiyete Göre Ülke Sorunlarına Bakış'. The bottom table is a duplicate of the top one. Both tables have a header row with the following categories: 'Ülke Sorunları', 'Çok', 'Orta', 'Az', 'Çok Az', 'Hiç Yok'. The data rows are filled with a dense, repeating pattern of small, illegible text, likely representing survey responses for different groups. The bottom table has a row of numbers at the bottom: '100 - 50 50 - 100 100 - 50 50 - 100 100 - 50 50 - 100 100 - 50 50 - 100'.

