

EMEK VE TEKNOLOJİ
TÜRKİYE'DE SENDİKALAR VE YENİ İLETİŞİM TEKNOLOJİLERİ



Emek ve Teknoloji - Türkiye'de Sendikalar ve Yeni İletişim Teknolojileri
Tan Kitabevi Yayınları 3 / Araştırma Dizisi 3
ISBN-13: 978-605-5668-02-0
© Tan Dağ Öğr. Eğt. ve Kitap Yayıncılık Hizmetleri Ltd. Şti., 2009
1. Baskı, Mayıs 2009, Ankara, 1000 adet

Yayına Hazırlayan: Zeynep Soner
Kapak ve İç Tasarım: Başak İşkur, Erdem Olcay
Baskı ve Cilt: Canteğin Matbaacılık

Kaynakça Notu:
Gamze Yücesan Özdemir, Emek ve Teknoloji - Türkiye'de Sendikalar ve Yeni İletişim Teknolojileri
Ankara, Tan Kitabevi Yayınları, 2009, 225 sayfa.

Tan Kitabevi Yayınları
Selanik 2 Sokak 78/5 Kızılay Ankara
Tel-Faks: 0312 419 33 53
www.tankitabevi.com
bilgi@tankitabevi.com

EMEK VE TEKNOLOJİ
TÜRKİYE'DE SENDİKALAR VE YENİ İLETİŞİM TEKNOLOJİLERİ
Gamze Yücesan Özdemir



Kızım Güneş Ada'ya

ve

"güneşli ve güzel günler"ın mücadelesini

veren emekçilerin çocuklarına...

GAMZE YÜCESAN ÖZDEMİR Ortadoğu Teknik Üniversitesi, University of Reading ve University of Sussex üniversitelerinde öğrenim gördü. Emek çalışmaları olarak adlandırılacak bir alanda çalışmalar yapıyor.

İÇİNDEKİLER

SUNUŞ.....	11
GİRİŞ.....	15
Türkiye'de Sendikal Bunalım.....	23
Türkiye'de Sendikaları ve Yeni İletişim Teknolojilerini Araştırmak: İktidar İlişkileri ve Bilginin Doğası.....	17
1. TEKNOLOJİNİN MÜCADELESİ.....	33
Enformasyon Devriminden Sonra.....	35
E-sendika, Sanal Sendika ve Siber-Sendika.....	39
2. MÜCADELENİN TEKNOLOJİSİ.....	47
“Teknolojik Determinizm”i ve “Teknoloji Fetişizmi”ni Sorgulamak.....	47
Sınıf Örgütü Olarak Sendika: Katılımcı ve Mücadeleci Siyaset.....	50
Küresel Emek Hareketi, Enternasyonalizm ve Sendikalar.....	61
3. SENDİKAL YAPI, SENDİKAL BÜROKRASI VE YENİ İLETİŞİM TEKNOLOJİLERİ.....	67
Sendika Yöneticileri: “Tekno-kullanıcı”lar ve “Sosyolojik Vaka”lar.....	69
Sendika Uzmanları: “Atanmış”lar “Seçilmiş”lere Karşı.....	72
“Sendika Bilgi Sistemleri” mi Mücadeleci Geçmiş Arşivleme” mi?.....	74
“Gelen-Giden Evrak” ile “Sağ Tıkla ve Kaydet” Arasında.....	79
E-devlet, Yönetişim ve Sosyal Diyalog.....	86
“Sanal Demokrasi Oyunları”.....	95
Mobil Sendika.....	98
4. TABANLA İLİŞKİLER.....	101
Üyeler Yeni İletişim Teknolojilerine Ulaşıyorlar mı Ulaşamıyorlar mı?.....	102
Görsel Eğitimin Getirdikleri ve E-egitimin Getirecekleri.....	111
Toplu İş Sözleşmesi Süreci: “Uzun”, “Can Alıcı” ve “Spekülasyona Açık”.....	117
Sendikaya Katılım: “İşçiyim, Şikayetçiyim”.....	121
“Muhaleflerin Önü Açılıyor” ama “Muhalefet İyi de, Gerekli mi?”.....	129
5. SENDİKAL MÜCADELE VE YENİ İLETİŞİM TEKNOLOJİLERİ: DAYANIŞMA MI BİREYSELLEŞME Mİ?.....	135
Sendikal Mücadelede Konjonktürel Durumlar: Direnişler, Özelleştirmeler.....	136
Örgütlenmede Sendikanın Yeni “İmaji”.....	140

Örgütlenmeyi Örgütlemek.....	141
“Örgütlenme Göz Göze Olur”	146
Alternatif Medya ve Kamuoyu:	
Yazılı Kültürün Sonu-Görsel Kültürün Yükselişi.....	149
“Bir Tık da Sen Ver”: Sanal Miting	159
“Soğuk”/“Yalnız” ve “Sanal” Birey.....	165
6. KÜRESEL SENDİKAL HAREKET VE YENİ İLETİŞİM TEKNOLOJİLERİ.....	169
“Küresel Sendikal Harekete Eklemlenmiyoruz ama Eklemlenmeli miyiz?”	170
Küresel Dayanışmanın Farklı Mecraları.....	171
Yabancı Dil: Türkiye Sendikal Hareketinin Bam Teli	183
“Uluslararası Camiaya Milli Takım Hüviyeti ile Çıkmak”	185
7. SENDİKAL KÜLTÜR, SENDİKAL SİYASET VE YENİ İLETİŞİM TEKNOLOJİLERİ.....	189
“Bilgi Toplumunun Sendikasıyız”	190
“Sınıfı, Başka Bir Dünyayı ve Geleceği Önemsiyoruz”	194
“Sendikanın ‘E’si, ‘Sanal’, ‘Siber’i Olmaz”	198
“Sendikaya Teknoloji Geldi, Mertlik Bozuldu”	203
Sendikal Siyaseti Web Sitesinde Aramak.....	207
8. SONUÇ: ÜÇ FARKLI SENDİKACILIK	21
Etkin ve Verimli Sendikacılık	218
Muhafazakar Sendikacılık.....	223
Katılımcı ve Mücadeleci Sendikacılık	228
EKLER	235
KAYNAKÇA	283

Kısaltmalar Listesi

AB	Avrupa Birliği
Bağ-Kur	Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu
Belediye-İş	Türkiye Belediyeler ve Genel Hizmetler İşçileri Sendikası
Birleşik Metal-İş	Birleşik Metal İşçileri Sendikası
Çelik-İş	Demir, Çelik, Metal ve Metal Mamulleri İşçileri Sendikası
DİSK	Tekstil Tekstil İşçileri Sendikası
DİSK	Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
Genel-İş	Türkiye Genel Hizmet İşçileri Sendikası
Hak-İş	Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
Hizmet-İş	Tüm Belediye Genel Hizmet İşçileri Sendikası
KESK	Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu
Kristal-İş	Çimento, Cam, Toprak Sanayi İşçileri Sendikası
Petrol-İş	Türkiye Petro Kimya Lastik İşçileri Sendikası
Selüloz-İş	Türkiye Selüloz, Kağıt ve Mamulleri Sendikası
SSK	Sosyal Sigortalar Kurumu
STK	Sivil Toplum Kuruluşu
Tek Gıda-İş	Türkiye Tütün Müskirat Gıda ve Yardımcı İşçileri Sendikası
Tes-İş	Türkiye Enerji, Su, Gaz İşçileri Sendikası
TMMOB	Türk Mühendisler ve Mimar Odaları Birliği
TTB	Türk Tabipler Birliği
Türk Metal	Türkiye Metal, Çelik, Mühim Makina, Metalden Mamul Eşya ve Oto, Montaj ve Yardımcı İşçileri Sendikası
Türk-İş	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
TÜSTAV	Türkiye Sosyal Tarih Araştırma Vakfı

SUNUŞ

Bu çalışma, Türkiye'de sendikaların yeni iletişim teknolojilerini temel alan siyasetlerini, siyasalarını (politikalarını) ve pratiklerini incelemektedir. Bu çalışma, yeni iletişim teknolojilerinin, sendikal yapıları, sendika içi ve dışı iletişimi, sendikaların tabanla ilişkilerini, sendikaların küresel sendikal hareketle ilişkilerini, sendikal mücadeleyi, sendikal kültürü ve sendikal siyaseti nasıl değiştirip/dönüştürdüğünü mercek altına almaktadır.

Bu çalışma kapsamında, üç konfederasyonda (Türk-İş, DİSK ve Hak-İş) ve sekiz farklı işkolunda örgütlü on iki sendikada (Petrol-İş, DİSK Tekstil, Tes-İş, Selüloz-İş, Tek Gıda-İş, Türk Metal, Birleşik Metal-İş, Çelik-İş, Belediye-İş, Genel-İş, Hizmet-İş), uzman ve yöneticilerle derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırma sırasında, sendika ve konfederasyonlarının kapılarını açan, sendika-akademi dayanışmasına örnek teşkil eden bir biçimde, araştırmaya ilgi gösteren, destek veren ve değerli zamanlarını ayıran tüm sendika uzman ve yöneticilerine teşekkür ediyorum. Ayrıca, çalışmanın gerçekleştirilmesi için sendikalar ve konfederasyonlar içinde yol alınmasına yardımcı olan Asalettin Aslanoğlu'na, Recep Atar'a, Hasan Tahsin Benli'ye, Aziz Çelik'e, Gökhan Atılğan'a, Burak Yüceyalçın'a, Mehmet Ali Candan'a,

Mecit Hazır'a ve Şahin Selim'e özel bir teşekkür sunuyorum. Sayın Mahmut Seren, beni ve bu çalışmayı çok destekledi, sendikasının kapısını sonuna kadar açtı ama çalışmanın sonunu göremeden beklenmedik bir şekilde aramızdan ayrıldı. Kendisini saygıyla anıyorum, "Başkan, umuyorum ki sizi ve mücadelenizi yaşatacak bir çalışma oldu." Yalnızca bu çalışmada değil, hep desteklerini gördüğüm ve sendikal hareketi hayatıma dahil eden Murat Özveri, Ayfer Eğilmez ve Gaye Yılmaz, her şey için teşekkürler.

Derinlemesine görüşmeler için değerli zamanlarını ayıran herkese borçluyum çünkü onlar olmasaydı bu çalışma olmazdı: Şule Çelebi, Hasan Kozan, Öznur Gündoğdu-Türsoy, Sabahattin Eruyanık, Muharrem Kılıç, Rukiye Ateş, Kani Beko, Özgün Millioğulları, Hülya Yeşilgöz, Candan Er, Hülya Soydam, Selçuk Ertan, Zafer Aydın, Polat Akbaş, Engin Yılmaz, Hasan Bilgiç, Can Şafak, Mahmut Arslan, Yahya Düzenli, Remzi Karataş, Veysel Kubilay, Cafer Akkaş, Sami Sandal, Adnan Serdaroğlu, Özkan Atar, Hasan Aktaş, Gökhan Düren, Sebahattin Gerçeker, Selçuk Gökteş, Mustafa Şahin, Bayram Eren, Sevkuthan Nevsuhan, Mükrem'in Tosun, Resul Liman, Enver Karakoç, Mehmet Ali Yıldırım, Gün Bulut, Nihat İlater, Aşkın Süzük, Necla Akgökçe, İsmet Yiğit, Mustafa Çavdar, Salih Kılıç, Aziz Konukman, Şule Özkuzukurtaran, Enis Bağdadioğlu, Uğraş Gök, Namık Tan, Ergin Ersan, Şenel Oğuz, Nurgül Kayaturan, Hakkı Çoşkun, Pınar Alkan, Burcu Oyan, Tülay Özerman, İsmail Hakkı Kurt, Bülent Yalçınkaya, Erdoğan Kefeli, Mustafa Bozdemir, Ergin Aşlan, Hüseyin Canbal, Esra Özön, Süleyman Çelebi, Musa Çam, Fahrettin Erdoğan, Kıvanç Eliaçık, Mete Sönmez, Halime Aydın, Çağrı Özcan, Ertan Gençtürk, Oğuz Bedir, Jülide Sarıeroğlu, Birsan Çiçek.

Derinlemesine görüşmelerin yapılması sırasında bana yardımcı olan Hülya Erkanlı, Gökhan Demirkol ve çalışmanın İstanbul ayağının yürütülmesindeki büyük emeği ve çabası ile Tolga Alkan, bu çalışmayı var edenler arasında, sağ olsunlar. Web sitelerinin incelenmesinde Erman Yüce ve Elif Kesici ve web sitelerini daha derinden analizinde verdiği emek için Funda Şenol Cantek, sizlere de teşekkür ediyorum. Bu çalışmanın öncesinde, çalışma sırasında ve sonrasındaki desteği için Levent Cantek'e teşekkür borçluyum.

Funda Başaran Özdemir'in ve Aylin Aydoğan'ın, çalışmanın son aşamasında kritik müdahaleleri ve destekleri çok hayatiydi, var olsunlar. Ahmet Alpay Dikmen, beni Tan Kitabevi Yayınları ile tanıştırdı, hep dostluğunu gördüm, sağolsun. Ayşegül ve Necmettin Özdemir, tereddütlerimin ve endişelerimin biteviye tekrarı sırasında büyük dostluklarını hiç esirgemediler, iyi ki varlar. Sevim Yücesan, hem metnin diline önemli katkılar sağladı hem de müt-hiş lojistik destek verdi, kocaman bir teşekkür ediyorum kendisine. Ali Murat Özdemir, çalışmayı okudu, eleştirdi ve katkıda bulundu, ama en önemlisi, bu çalışmayı çok destekledi, teşekkürler. Ve Sevgili Güneş Ada, kitabın ismine ve kitabın kapağına yönelik eleştirileri ve katkıları ve ayrıca kendisine ayrılması gereken ama ayrılamayan zamanlarda gösterdiği sabrı için kendisine minnettarım ve ayrıca çok şanslıyım.

Bu araştırma, TÜBİTAK desteğiyle gerçekleştirilmiştir. Bu konuda büyük destek sağlayan TÜBİTAK SOBAG dairesine, en başta başkanlığına, bu projeyi desteklemeye karar veren tüm jüri üyelerine, akademisyen ve uzmanlara ve bu süreçte idari destek sağlayan tüm birimlere teşekkürü bir borç bilirim. Son olarak, Tan Kitabevi Yayınları'nın genç emekçilerinin ve onların özverili ve titiz çalışmalarının kitabın son halini almasında büyük payı var, hepsine çok teşekkür ediyorum.

Umulan odur ki; bu çalışma, yeni iletişim teknolojileri ile sendikalar arasındaki ilişkinin mevcut durumunu gözler önüne sermenin yanında ve ötesinde, sendikaların yeni iletişim teknolojilerini temel alan mücadele arayışlarında ufuk açıcı olabilir.

*Gamze Yücesan-Özdemir
Çayyolu, Ankara, 2009*

GİRİŞ

*"Anlamak gideni ve gelmekte olanı"
Nâzım Hikmet, Beş Satırla*

"Sermayenin emekçiler üzerine baskı ve saldırısı yoğunlaşırken, dünya genelinde emek mücadelesi nasıl örülebilir?" sorusu, yirmi birinci yüzyılın ilk yıllarında da güncelliğinden bir şey yitirmemiştir. Ancak, bu sefer, soru, yeni iletişim teknolojileri tartışması bağlamında telaffuz edilmektedir. Yeni iletişim teknolojileri,¹ değişirici ve yeniden biçimlendirici etkileriyle, toplum içindeki farklı kesimler tarafından önemsenmektedir. Toplumun farklı kesimleri tarafından yeni iletişim teknolojilerini temel alan yöntem ve politika arayışları sürmektedir. Soru, son dönemde, küresel kapitalizmde ciddi sorunlarla karşı karşıya olan sendikaların top-

¹ Yeni iletişim teknolojileri, video kaset, kablolu televizyon, fiber-optik teknolojiler, uydu yayımlar, teletext, videotext ve world wide web (www) teknolojisi ile interneti içermektedir. Son yıllarda, teknolojik gelişmelerin hızı ve yarattığı olanaklar doğrultusunda sosyal bilimlerin farklı disiplinlerinde bazı kavramlar üretilmiştir: "Information technologies - enformasyon teknolojileri", "information and communication technologies-bilgi ve iletişim teknolojileri" ve "informatics -bilgişim". Bu kavramlarda bir netlik olmaması ve birbirleri yerine kullanılabilir olmalarının yarattığı kavram kargaşasını daha da artıran bir gerçeklik ise bu kavramların Türkçe karşılıklarında da bir netlik olmamasıdır. "Information" un Türkçe karşılığı olarak "enformasyon" ya da "bilgi" kullanılmaktadır. "Information and communication technologies" kavramının Türkçe karşılığı olarak "enformasyon ve iletişim teknolojileri", "bilgi ve iletişim teknolojileri" ya da "bilgişim teknolojileri" kullanılmaktadır. Tüm bu sorunlu alanlara en az dahil olabilmek için bu çalışmada, son dönem teknolojik gelişmeler ve yarattığı olanaklar için "yeni iletişim teknolojileri" kavramını kullanacağım.

lumsal işlevinin tespitinde de belirleyici olmaktadır. Sendikaların ciddi sorunları arasında, hem sendikaların tarihsel süreç içerisinde biçimlenen katılaşmış olanlar (doğrudan ekonomik çıkarların savunusu ile sınırlı kalma, sendikal bürokrasi, devletle bütünleşme ve işçi aristokrasisi) hem de küresel kapitalizmin güncel dinamiklerinden kaynaklananlar bulunmaktadır. İki açıyı birleştirirsek, emeğin örgütü olan sendikalarda da yeni iletişim teknolojilerini temel alan arayışlar devam etmektedir.

Yeni iletişim teknolojileri ile sendikalar ilişkisi birbirinden oldukça farklı iki mecrada gelişmektedir. Bir mecrada, teknolojiyi, tüm sürecin temel aktörü olarak merkeze alan ve teknolojinin yarattığı “yeni dünya”da sendikalara bir yer vermeyi amaçlayan çalışmalar bulunmaktadır, ki ben bu çalışmaları “teknolojinin mücadelesi” olarak adlandıracam. “Teknolojinin mücadelesi”, kendi kavramları ile “e-sendika”, “sanal sendika” ve/veya “siber-sendika”, sendika içi demokrasinin artacağını, ulusal sınırlar içinde konfederasyonlar ve diğer sendikalarla işbirliği ve iletişimin hızlanacağını, çalışma yaşamına dair gelişmelerin hızla takip edilerek, tavır geliştirilebileceğini, uluslararası düzeyde diğer sendika ve konfederasyonlarla küresel bilgilenme, işbirliği ve dayanışmanın yoğunlaşacağını vurgulamaktadır. Diğer mecrada ise, sendikal siyaseti, sendikal mücadeleyi ve emeği merkeze alan ve bu mücadele ve siyaset içinde teknolojilere bir yer vermeyi amaçlayan çalışmalar bulunmaktadır ki ben bu çalışmaları “mücadelenin teknolojisi” olarak adlandıracam. “Mücadelenin teknolojisi” ise “ağlaşmış emek hareketi” ve “yeni enternasyonalizm” tartışmaları ile yeni iletişim teknolojileri eliyle küreselleşen ve ağlaşan kapitalizme, küresel ve ağlaşmış bir emek hareketi yaratma tartışmalarını içermektedir.

“Türkiye’de sendikalar ve yeni iletişim teknolojileri” üzerine akademik ve bilimsel araştırmaların olmadığını söylemek yanlış olmayacaktır. Bu çalışma, bu karanlıkta kalmış olana ve karanlıkta kalmış alana ışık tutmayı hedeflemektedir. Bu çalışma, Türkiye’de sendikaların, yeni iletişim teknolojilerini temel alan yöntem, yaklaşım ve politikalarını incelemeyi amaçlamaktadır. Bu çalışma, Türkiye’de sendikaların yeni iletişim teknolojilerine

bakış açılarını ve nasıl politikalar izlediklerini sorgularken; yeni iletişim teknolojilerinin, sendikal yapıları, sendika içi ve dışı iletişimi, sendikaların tabanla ilişkilerini, sendikaların küresel sendikal hareketle ilişkilerini, sendikal mücadeleyi, sendikal kültürü ve sendikal siyaseti nasıl değiştirip/dönüştürdüğünü mercek altına almaktadır.

Böyle bir çalışma için öncelikle Türkiye’de sendikal bunalıma dair bazı saptamalar yapma gerekliliği vardır. Bu saptamalar, çalışmanın içine gömülü olduğu sosyo-ekonomik ve siyasi bağlamı oluşturması açısından önemlidir. Ardından ise, “bu süreçte yaşanan sorun ve çıkmazlara, yeni iletişim teknolojilerini temel alan açılımlar sağlanabilir mi?” konusunda sorular oluşturulmalıdır. Bu sorular, ayrıca, çalışmanın alan araştırmasının da üstüne kuru-lacağı sorular olacaktır.

TÜRKİYE’DE SENDİKAL BUNALIM

Türkiye’de sendikalaşma oranları ve sendika üyeliğine ilişkin istatistikler, çok parçalı ve çok çelişkilidir (Çelik ve Lordoğlu, 2006). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın 2008 Temmuz verilerine göre, 3.179.510 işçi (kamu çalışanları sendikaları hariç) sendika üyesidir ve sendikalaşma oranı yüzde 55,7’dir (Tablo 1). Bu oran, OECD ülkelerinin ortalamasına çok yakındır. Diğer yandan, Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından yayınlanan istatistikler incelendiğinde, 2008 Temmuz ayında özel sektörde çalışan işçilerin yüzde 6’sı sendika üyesidir (Tablo 1). Bu noktada belirtmek gerekir ki; iki kurumun istatistiklerinde yer alan toplam ücretli ve maaşlılar, sigortalı işçilerdir. Dolayısıyla, çığ gibi büyüyen enformel sektör dikkate alındığında, sendikalaşma oranının yüzde 6’ların da altında olduğu gerçeği ortaya çıkmaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın “hormonlu” istatistiklerinin bir nedeni, sendikaların yüzde 10’luk işkolu barajını aşmak ve toplu sözleşme hakkı elde edebilmek için üye sayılarını büyütme eğilimi içinde olmalarıdır. Ayrıca, Bakanlık da, uluslararası örgütler nezdinde, örgütlü ve sendikalı bir ülkenin Bakanlığı olma isteğiyle “hormonlu” istatistikleri sorgulamamaktadır.

Tam rakam ne olursa olsun, Türkiye, son yıllarda, hem sendikalaşma hem de toplu iş sözleşmesi kapsamındaki çalışanların oranlarında dramatik düşüşler yaşamıştır. Geleneksel olarak, sendikalaşma, gıda, savunma, enerji ve madencilik gibi kamu işletmelerinin bulunduğu sektörlerde yüksektir. Sendikalaşma oranının en düşük olduğu taşımacılık, medya ve turizm gibi hizmet sektörleri özel sektörün elindedir. Sendikalarda kadın üyelerin varlığı çok zayıftır. Sosyal Sigortalar Kurumu, kadınlara dair sendikalaşma oranı yayınlamamaktadır. Dolayısıyla, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın "hormonlu" istatistiklerine göre, 2005 yılında 904.408.000 sigortalı kadın çalışandan yüzde 48.42'si sendikalıdır. Sendika üyesi kadınlar, tüm sendikalı işgücünün yüzde 15,6'sını oluşturmaktadır (www.calisma.gov.tr).

İlk olarak, 1980'ler sonrası yeni emek stratejileri, "piyasa"yı tek denetim mekanizması olarak belirlemiş ve sendikaları da, bir karşı hegemonya stratejisi yaratmaktan uzak kılacak şekilde zayıflatmıştır. "Piyasa-yönlendirmeli sistem", meta piyasası kadar emek piyasasını da içermektedir. "Karşılaştırılabilir üstünlükler" olarak bilinen neoliberal ilke ile meşrulaştırılan, ekonominin ihracata-dönük bir ticaret ve kalkınma stratejisi uygulaması, piyasa şartlarına daha bağımlı bir sisteme kaynak tahsis etmek için mevcut yapıların yeniden düzenlenmesini gerektirmekteydi (Ercan, 2001). 1970'ler boyunca emeğin yükselen sınıf hareketi ile eklemlendiği emek piyasası stratejileri, yalnızca, zaten görece yüksek olan ücretlerin artışıyla ilgili değildi; aynı zamanda daha ileri haklara sahip olma amacını taşıyordu. En azından yöneten sınıfın gözünde durum buydu. Dolayısıyla, burjuvazi, emekçi sınıfları mevcut sistem için potansiyel bir tehdit olarak görmeye başladı ve her türlü örgütlenmenin ve özellikle sendikal örgütlenmenin önüne set koymayı bir hedef haline getirdi.

Öncelikle, sendikalar çok ciddi yasal sınırlılıklarla karşı karşıya bulunmaktadırlar. 1980'lerden bugüne, politika yapıcıların en önem verdiği konu, kolektif iş hukukunun "yeniden-düzenlenmesidir." Sendikalar, kapitalizmde hem tekeli hem de rekabetçi birikim rejimi dönemlerinde faaliyet göstermiş örgütlü yapılarıdır ve işlevleri, faaliyetleri ve belki de varoluşları son

TABLO 1 Sendikalaşma Oranları (%)

	Ücretli ve Maaşlı Çalışanlar*	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İstatistikleri		Sosyal Sigortalar Kurumu İstatistikleri		
		Sendikalaşma (yüzde)	TİS kapsamındaki işçi sayısı/toplam ücretli ve maaşlı çalışanlar (yüzde)	Sendikalaşma (yüzde)	Kamu (yüzde)	Özel (yüzde)
1980				47,6	89,2	24,2
1988	3,483,212	63,9	44,6	47,4	100	25,7
1990	3,563,527	56,1	36,9	42,5	93,3	22,7
1992	3,596,469	62,7	42,8	36	80,6	18,8
1994	3,815,261	69,3	34,0	28,1	71,9	13,4
1995	3,905,118	68,3	25,4	24,5	79,3	10,3
1999	4,381,039	69,3	23,9	16,3	59,7	6,4
2000	4,521,081	54,6	22,9	16,0	55,4	6,4
2003	4,781,958	57,5	13,1	15,7	50,7	6,2
2005	5,022,584	58,6	11,7	14,9	50,2	6,0
2008 (Temmuz)	5,414,423	58,72	10,8	8,19	50,1	6,0

* Ücretli ve maaşlı toplamı Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından sigortalı olanları kapsamaktadır. Hem Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı hem de Sosyal Sigortalar Kurumu bu rakamları kullanmaktadır.

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Sosyal Sigortalar Kurumu

yılların dönüşüm rüzgarları ile sarsılmaktadır (Hyman, 2004; Munck ve Waterman, 1999). 1980'lerde Türkiye'de, küresel siyasette sendikaların gerileyişi ve yerel siyasette sendikalara karşı baskı mekanizmalarının yoğun kullanımı sonrası, sendikalar zayıflatılmış ve çalışanların örgütlenme hakları sınırlandırılmıştır. 1980'li yılların ilk yarısında sendikalaşma ile ilgili antidemokratik yaklaşım çok belirgindir. Genel olarak, işgücünün günlük işlerde sürekli marjinalleştirilmesi, Sovyetler Birliği'nin çöküşü sonrası-Marksist teorinin değilse bile farklı bir siyaset önerisi (politikalar seti) olarak Marksizm'i savunanların toplum karşısındaki ikna ediciliklerindeki esaslı gerileme-ve sendikalı işçilerin yerlerinin geçici işçilerle doldurulmasına imkan veren zemin kayması, emek dayanışmasının gerilemesine hizmet etmiştir.

İkinci olarak, ücretli ve maaşlı çalışanların her geçen gün azaldığı esnek ve kuralsızlaştırılmış emek piyasasında, sendikaların örgütlenmesi için nesnel temeller aşınmaktadır. Kamu sektöründe sözleşmeli işçiler artarken (Güler, 2005); özel sektörde geçici, sözleşmeli ve/veya taşeron işçiler sendikalaşmanın önünü tıkamaktadır (Çelik, 2007; Selamoğlu, 2004; Selçuk, 2004).

Üçüncü olarak, 1990'lı ve 2000'li yıllarda özelleştirme politikaları, işçi hareketini zayıflatmıştır (Müftüoğlu, 2007; Akkaya, 2002; Cam, 1999). Özelleştirme, neoliberal reform programı ile uyumlu bir şekilde, kamu işletmelerinin düşük üretkenlik ve düşük verimliliğine çare olarak sunuldu. Özelleştirme planları, tüm kamu iktisadi teşekküllerini ve enerjiden alkole, telekomünikasyondan bayındırlığa ve eğitimden sağlığa her alanı kapsıyordu. Kamu iktisadi teşebbüslerinin özelleştirilmesi, sözleşmeli işçi kategorisini güçlendirirken, ciddi anlamda işsizliğe ve sendikasızlaşmaya da yol açtı (Dereli, 1998).

Dördüncü olarak, Türkiye'de son dönem kapitalist emek süreci düzenlemeleri, "Japon modeli", "insan kaynakları yönetimi" ve "toplum kalite yönetimi" gibi farklı adlandırmalarla, sendikayı tümüyle süreç dışında bırakmayı hedeflemektedir. Son dönem kapitalist emek süreci düzenlemeleri, artık sınıf temelli toplumsal kutuplaşmaya ve sınıflar arasındaki çatışmaya dayalı örgütlenmenin sona erdiğini, bunun yerine toplumsal çıkar grupları arasında uzlaşmaya ve dayanışmaya dayalı bir ekonomik ve siyasal yapının gelişmekte olduğunu meşru kılan bir paradigmaya yaslanmaktadır. Son dönemde, işyerlerinde, yönetim ve işçiler arasında ortak çıkarlar yaratmayı amaçlayan söylemlerle ve formel ve enformel birlikliliklerle, işçilerin, işletmeye bağlılıklarını arttırmak ve işçilerin çıkarlarını dile getirebilecekleri, kurumsallaşmış endüstri ilişkilerin dışında, yeni bir forum yaratmak hedeflenmektedir (Akkaya, 2007). Diğer bir deyişle, işletme yönetimleri artık sendikayı aradan çıkararak, doğrudan işçilere ulaşmayı amaçlamaktadır (Yücesan-Özdemir, 2002).

Beşinci olarak, Türkiye'de iş güvencesinin olmaması, sendikalaşma önünde en önemli engellerden biridir. 2004 yılında kabul edilen yeni İş Kanunu (4857 Sayılı), işten atılan işçiler için işe iade

hakkını içermektedir. Fakat bu koruma, yalnızca 30 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerini kapsamaktadır. Bireysel ve kolektif iş hukukunun kifayetsizliği ve sendikaların güçsüzlüğü, işverenin, işçiyi hemen hemen hiçbir maliyete katlanmadan işten çıkarmasının önünü açmaktadır. Bu duruma bir de kıdem tazminatı fonunun kurulması yönünde artan çalışmaları göz önüne alarak bakmak gerekmektedir. Ayrıca, dışarıdaki yedek işçi ordusu da işverenin işten atmada pervasızlığını güçlendirmektedir.

Ayrıca, Türkiye'de sendikal mücadele, genellikle *raison d'être of economism* esasından hareket etmek durumunda kalmış ve ücretler üzerinden tanımlı tartışmalar, pazarlıklar ve de anlaşmalar olarak anlaşılabilmiştir. Türkiye'de sendikalar, emek süreci düzenlemelerinde, işletme yönetimini gücü sınırsız, diğer bir deyişle "her şeyi yapabilecek güçte" olarak tanımlamış ve işyerini bir mücadele alanı olarak görmemişlerdir (Yücesan-Özdemir, 2002). Dolayısıyla, işyerlerinde sendikalar çok az etkinlik gösterebilmekte ya da hiç göstermemektedirler. Ayrıca, sendikalar, gelir eşitsizliğinin sürekli arttığı ve emeğin sosyo-politik ortamının sürekli gerilediği bir çevre kapitalist ülkede, demokrasinin yokluğu, gelir dağılımının eşitsizliği ya da insan hakları gibi konularda aktif bir taraf olma işlevlerini yerine getirememektedirler (Yücesan-Özdemir ve Özdemir, 2007).

Sendikaların güçsüzleşmesinde bir diğer önemli nokta ise, 1980'lerden bugüne sendikaların ve sendika yanlılarının, medyada ve akademide konularıyla ilişkilidir ve sendikalar ve sendika yanlıları, hayatın her alanında zor anlar yaşamaktadırlar. Sendikalar, bir karşı hegemonya stratejisi yaratmaktan uzak kılacak şekilde zayıflatılmakta ve zayıflamaktadır. Bu durumda, sendikalar, mavi yakalı erkek işçilerin "arkaik" (eski) kaleleri olarak görülmektedir (Yücesan-Özdemir ve Özkaplan, 2006). Sendikacılığın bu "yeni imajı"nın üretiminde, medya da önemli rol üstlenmektedir. Medya, sendikalara çok az ses ve yer vermekte ve sendikaları şiddet ve anarşi gibi "arkaik" yöntemler kullanan "arkaik" örgütler olarak görmekte ve göstermektedir (Yücesan-Özdemir ve Özkaplan, 2006).

Ayrıca, Türkiye’de sendikal mücadelenin önündeki en önemli engel, “profesyonelleşme eğilimi”dir. Seçimden sonra, sendika yöneticileri kendilerini ofislerine kapatmakta ve sendikanın tabanından hızla uzaklaşmaktadırlar (Çelik, 2007). Dolayısıyla, “onlar için güç” ve “onlara karşı güç” ikilemi, sendikal harekette oldukça belirgindir.

Bir önemli konu da, sendikal hareketin, yeni iktisadi, siyasi ve ideolojik ortamın yarattığı tehditler ve sorunlar konusunda yeterli bilgiye sahip olmamasıdır (Özveri, 2007). Yeni gelişmelere karşı tavır geliştirmede yaşanan sorunlar, sendikaların her geçen gün daha pasifleşmesine ve etkisizleşmesine neden olmaktadır. Gelişmelerin takip edilmemesi ve etkin siyasetin geliştirilmemesi, sendikaların güç kaybetmesinde önemli bir rol oynamaktadır.

Son olarak, Türkiye’de sendikal hareket, uluslararası dayanışma içinde yeterli bir biçimde yer almamaktadır. Küresel sendikacılık, birçok sendikaların, özellikle yabancı dil engeli nedeniyle, uzak kaldığı bir deneyimdir.

Türkiye’de sendikaların içinde buldukları durumu, “sendikal bunalım” olarak adlandırmak çok da yanlış olmayacaktır. Bu sendikal bunalım, sendikaların demokrasi ve sosyal politika arayışlarını da sönmüştür. Dolayısıyla, gündeme getirilmesi gereken temel soru şöyle şekillenmektedir: “Türkiye’de sendikalar, yeni iletişim teknolojilerini kullanarak, bunalımdan çıkış için neleri gerçekleştirebilirler?” Bu temel soruya dayanan ve bu soruyu açmılayan şu sorular sorulabilir: Türkiye’de sendikal yapılar ve sendikal bürokrasi yeni iletişim teknolojileri ile değişip/dönüşebilir mi? Türkiye’de sendikalar yeni iletişim teknolojilerini, sendika içi haberleşmede ve ulusal sınırlar içinde diğer sendikalar ya da kurumlarla ilişkilerde nasıl kullanabilirler? Türkiye’de sendikalar, sendika içi demokrasiyi yaygınlaştırabilmek için, sendika üyelerine haber ulaştırmak için veya onları bilgilendirmek için ve/veya onlardan bilgi ve görüş almak için yeni iletişim teknolojilerini kullanabilirler mi? Türkiye’de sendikaların uluslararası sendikal hareketle bağlantıları yeni iletişim teknolojileri ile değişip/dönüşebilir mi? Türkiye’de sendikaların yeni iletişim teknolojilerini kullanımı, bireyselleşmiş mi arttırmakta yoksa dayanışmacı bir

yapıya mı destek vermektedir? Türkiye’de sendikalar, web siteleri ile kimlere ulaşabilirler, web sitesi aracılığıyla neler yapabilirler ve web sitesi üzerinden kamuoyu oluşturabilirler mi? Türkiye’de sendikal kültür ve sendikal siyaset ile yeni iletişim teknolojileri arasında nasıl bir ilişki bulunmaktadır?

Bu soruları anlamak, açıklayabilmek ve tartışabilmek için yapılmaması gereken işe, sendikalara gitmektir.

TÜRKİYE’DE SENDİKALARI VE YENİ İLETİŞİM TEKNOLOJİLERİNİ ARAŞTIRMAK: İKTİDAR İLİŞKİLERİ VE BİLGİNİN DOĞASI

Çalışmanın kapsamına yalnızca işçi sendikaları dahil edilmiştir. Çünkü işçi kesiminin örgütlülüğü memur sendikalarına oranla daha fazladır. Ayrıca memur sendikalarına üye olanların çalışma yaşamları gereği bilgisayar kullandıkları düşünülürse, sendikal faaliyetler için ya da daha farklı nedenlerle yeni iletişim teknolojilerine yakın ve yatkın oldukları düşünülebilir. Dolayısıyla, çalışmayı daha çarpıcı ve önemli kılacak unsur, yeni iletişim teknolojilerine ulaşımı oldukça sınırlı olan işçi kesiminin bu süreçteki yerini ve konumunu belirlemektir.

Bu bağlamda, işçi sendikalarını örgütleyen üç büyük konfederasyon çalışmaya dahil edilmiştir. Konfederasyonlar, işçilerin büyük bir kesimini örgütledikleri ve kendilerine bağlı sendikalarla ve uluslararası alanda bağlı oldukları örgütlerle ilişkiler ağı içinde oldukları için bu çalışma açısından önemlidir.

Bu konfederasyonlara bağlı sendikalar çalışmaya dahil edilirken şu kriterler göz önünde bulundurulmuştur: Önemli sayıda üyesi olan ve temsil gücü yüksek (en az 50 000 üyesi olan) sendikalar araştırma kapsamına alınmıştır. Bu kritere uymayan iki istisna mevcuttur: Selülöz-İş ve Kristal-İş. Selülöz-İş, SEKA direnişi sırasında, yeni iletişim teknolojilerini çok yoğun kullanmıştır. Kristal-İş de, yeni iletişim teknolojilerini oldukça aktif kullanan bir sendikadır. Emek-yoğun ve teknoloji-yoğun işkollarının araştırma içindeki temsiliyeti açısından farklı işkolları belirlenmiştir. Üç konfederasyona bağlı sendikaların güçlü ve temsil gücü yüksek olduğu iki işkolu metal ve genel işler, konfederasyonlar arası

TABLO 2 Araştırma Kapsamındaki Konfederasyonlar

Konfederasyon	Üye Sayısı ¹ (Ocak 2009)	Genel Merkez
Türk-İş	2,216,825	Ankara
DİSK2005	419,021	İstanbul
Hak-İş	410,074	Ankara

¹ Üye sayıları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın istatistiklerinden alınmıştır.

Kaynak: www.calisma.gov.tr

farkların ve benzerliklerin incelenmesi için araştırmaya dahil edilmiştir. Sendikaların internet ortamı kullanımları (web sitelerinin olması vb.) araştırmaya dahil edilecek sendikaların belirlenme sürecinde göz önünde bulundurulmuştur. Bu kritere tek istisna DİSK Tekstil sendikasıdır. DİSK Tekstil sendikasının web sitesi yoktur. Ancak, tekstil sektörünün önemi -sahip olduğu farklı işçi profili ve sahip olduğu küresel bağlantılar- nedeniyle, DİSK Tekstil araştırmaya dahil edilmiştir. Araştırma kapsamındaki konfederasyonlar ve sendikalar hakkında detaylı bilgiler Ek 1'de sunulmuştur.

Çalışma kapsamındaki konfederasyonların ve sendikaların genel merkezlerinde sendika yetkilileri ile derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Derinlemesine görüşmeler, DİSK'in İstanbul'daki ve Türk-İş ve Hak-İş'in Ankara'daki genel merkezlerinde gerçekleştirildi.² Araştırma kapsamındaki sendikaların Ankara, İstanbul ve İzmit'teki genel merkezlerinde derinlemesine görüşmeler yürütüldü.³ Çalışma kapsamındaki derinlemesine görüşmeler, Nisan 2007 ile Kasım 2007 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Konfederasyon ve sendika yetkilileri, yöneticileri, uzmanları, danışmanları ve müdürleri kapsamaktadır. Yöneticiler, Sendikalar Kanunu gereği, işçilikten gelen kişilerdir. Yöneticilerin, derinlemesine görüşmeye ayıracakları süre ve yeni iletişim teknolojileri ile ilgili sınırlı ilgi ve bilgileri göz önüne alınarak, onlarla görüşmeler daha kısa tutulmuştur. Araştırma sürecinde, 3 konfederasyondan 3 ve 12 sendikadan 22 olmak üzere toplam 25 yönetici ile görüşülmüştür (Ek 2). Uzmanlar, danışmanlar ve mü-

² Konfederasyonlar, genel merkezler ve bölge temsilcilikleri şeklinde örgütlenmektedirler

³ Sendikalar genel merkez ve şubeler olarak örgütlenmektedirler.

TABLO 3 Araştırma Kapsamındaki Sendikalar

İşkolu	Sendikaların Adı	Üye Sayısı ¹ (Ocak 2009)	Genel Merkez	Konfederasyon
Petrol, Kimya ve Lastik	Petrol-İş	88,569	İstanbul	Türk-İş
Dokuma	Disk Tekstil	75,994	İstanbul	DİSK
Enerji	Tes-İş	121,708	Ankara	Türk-İş
Çimento, Toprak ve Cam	Kristal-İş	21,318	İstanbul	Türk-İş
Kağıt	Selüloz-İş	17,450	İzmit	Türk-İş
Gıda	Tek Gıda-İş	191,360	İstanbul	Türk-İş
Metal	Türk Metal	340,705	Ankara	Türk-İş
	Birleşik Metal-İş	74,544	İstanbul	DİSK
	Çelik-İş	95,158	Ankara	Hak-İş
Genel İşler	Belediye-İş	205,244	Ankara	Türk-İş
	Genel-İş	81,394	Ankara	DİSK
	Hizmet-İş	126,107	Ankara	Hak-İş

¹ Üye sayıları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın istatistiklerinden alınmıştır.

Kaynak: www.calisma.gov.tr

dürler ise istihdam edilmiş kişilerdir. Uzmanlarla derinlemesine görüşmeler ise konuyla ilgili olduğu düşünülen her soruyu içeren oldukça kapsamlı görüşmelerdir. Araştırma sürecinde, 3 konfederasyondan 12 ve 12 sendikadan 49 olmak üzere toplam 61 uzman, müdür ve danışman ile görüşülmüştür (Ek 2). Toplam 86 kişiyle yapılan tüm derinlemesine görüşmeler kayıt altına alınmıştır.

Derinlemesine görüşme yöntemi, bilimsel araştırmalarda kullanılan diğer anket, gözlem ya da etnografi gibi yöntemler⁴ gibi,

⁴ "Anket, gözlem, derinlemesine görüşme ya da etnografi birer araştırma tekniği midir yoksa yöntem midir?" sorusu farklı görüşlere ve tartışmalara açıktır. Benim kabul ettiğim ve bu yazıda kullanılacak olan anlam ise şöyledir: Yöntem, bir konuyu incelerken ve o konu hakkında bilgi toplarken o bilgiyi nasıl anladığımız, açıkladığımız ve soyutladığımız üzerine olan teori ve çözümlerini kapsar. Bu sürecin, yani yöntemin aracı olan teknik (anket, gözlem ya da etnografi) ise yöntemin önvarsayımlarından ve kabullerinden ayrı düşünülemez dolayısıyla, teknik yönetime içkindir.

ait olduğu epistemolojik duruş içinde anlam kazanır (Yücesan-Özdemir, 2001). Yöntembilim, en kaba hatları ile “bilgiye ulaşmak için araştırmanın nasıl yapılması ve nasıl yürütülmesi gerektiğine ilişkin teori ve çözümler”i içeriyorsa, bunlar “ulaşılacak istenen bilginin doğası nedir” sorusundan ayrı düşünülemez. Başka bir deyişle, hangi taraftan baktığınız, topladığınız bilgileri ve bu bilgileri düzenleyişinizi tanımlar. Bu araştırmada, derinlemesine görüşmeler sırasında pozitivist yöntembilimin ilkelerinin reddi üzerinden eleştirel gerçekçiliğin yönetsel ilkeleri uygulanmıştır.

Pozitivizm, “bilimsel” olanı yalnızca “görüntü”nün nesnel, tarafsız, tarih-siz, zaman ve mekandan ayrı ve evrensel açıklaması olarak tanımlarken; bununla uyumlu yöntembilimsel ilkeler benimser. Tüm bu epistemolojik öncüllere bağlı kalarak pozitivist yöntembilim ise bilimsel bir araştırmada kullanılan yöntemlerde (anket, mülakat, gözlem, v.b.) şu “olmazsa olmaz”ları tanımlar: Bilen/araştıran/araştırma öznesi ile bilinen/araştırılan/araştırma nesnesi arasında karşılıklılığı olmayan hiyerarşik bir ilişkiyi öngören katılsızlık, tarafsızlık ve nesnellik. Bu yöntembilimsel yaklaşım, son zamanlarda artan oranda gördüğümüz üzere, araştırılanı istatistiksel metotların, sayıların ve modellerin verileri olarak kabul eder. Pozitivist yöntembilimin sınırlılıkları sendika uzmanları tarafından dile getirilmiştir. Bir sendika uzmanı, “sendikal camianın dışından sendikaya bakmak çok farklı. Sendikanın içinde olmak bambaşka bir şey. Sendikal dünya inanılmaz başka bir şey. Oradaki engeller, ilişkiler... Dışarıdan birinin de sendikal dünyayı anlaması mümkün değil. O yüzden beni yanlış anlamayın ama akademisyenlerin işi zor. Siz bir akademisyensiniz, Türk-İş’in 1975-80 dönemini yazıyorsunuz. Neye göre yazıyorsunuz, Türk-İş’in çalışma raporlarına, konuşma metinlerine ve gazete haberlerine göre. Ama ben burada çalışma raporunun nasıl yazıldığını, o konuşma metninin hangi dengeler üzerine oturduğunu o gazete haberinin kime ne için yaptırıldığını biliyorum. Ve bunu bildiğiniz zaman tam tersi bir tablo ortaya çıkıyor. Sendikal dünya çok farklı bir dünya. Kendi içinde kuralları olan...” demektedir. Başka bir sendika uzmanı ise, “sendikal dünyada her an her şey olabilir. Hakikatten öyledir yani. Ben bir ara görsel bir kitap hazırlamaya

niyetlendim: Fotoğraflarla mücadele tarihi. Sendikaları dolaşıyorum. Sendikacıların çoğunda şöyle bir şey var, ‘benden öncesi yok.’ Gidiyorsunuz bir sendikaya, bir Genel Başkan seçilmiş. Yaptığı ilk şey, ondan öncekilerin fotoğraflarını imha etmek. Fotoğraf arşivi yok, belge arşivi yok.” Eleştirel gerçekçilik, bilimin yalnızca “görünen”i ya da “görüngüyü” açıklamaktan öte, bu görüngülerin ortaya çıkışındaki nedensel süreçlerin, yapı ve mekanizmaların aydınlığa çıkarılması anlamına geldiği ve bilginin bağlam bağımlı, tarihsel ve zaman/mekandan arındırılmaz olduğu ile uyumlu yönetsel ilkeler tanımlar (Bhaskar, 1978; Sayer, 1992). Bu çalışma eleştirel gerçekçilikle uyumlu yönetsel ilkeler benimsemiştir.

Derinlemesine görüşmeler sırasında, pozitivist yöntembilime içkin, araştırmacıyı araştırdığı topluluk ve ortam üzerinde hakim, güçlü ve belirleyici bir pozisyonda tanımlayan ve araştırma öznesi ve nesnesi arasında mutlak bir egemenlik ilişkisi içeren bir yapı tümüyle reddedilmiştir (Harvey, 1990). Diğer bir deyişle, araştırmacının üzerinde çalıştığı topluluğun “bilinmesini sağlamaktan” kaynaklanan gücüyle, tarafsız ve nesnel olma iddiası ile araştırdığı ortamı ve o ortamda yaşayanları hakim ve güçlü bir ses tonu ile inceleme süreci reddedilmiştir. Dolayısıyla, derinlemesine görüşmeler esnasında, araştırma öznesi ve araştırma nesnesini birbirinden tümüyle ayıran ve araştırma öznesini araştırılanın üstünde tanımlayan yapı tümüyle terk edilmiş; araştırma sürecine hem araştıranın hem de araştırılanın aktif katılımını sağlamak; araştırılanı bizatihi araştırmanın öznesi haline getirmek ve araştırmaya “yukarıdan bakış” yerine “aşağıdan bakış”ı yerleştirmek amaçlanmıştır (Mies, 1983). Araştırmanın karşılıklı konuşma ve tartışmaya dayalı, birbirini etkileyen ve dönüştüren bir süreç haline gelebilmesi hedeflenmiştir. Derinlemesine görüşme sırasında elde bulunan sorular bire bir takip edilmemiştir. Görüşmenin akışı, soruların sırasını değiştirmiş ve/veya bir soruya cevap verilirken, başka bir soruya cevap oluşturan konulardan bahsedilmiştir. Dolayısıyla, sorular mutlaka üzerinden geçilmesi gereken konuları belirtmektedir ve bu konular mutlaka görüşülen kişi ile tartışılmıştır. Fakat konuların sırası ya da soruların soruluş biçimi tümüyle sürecin doğasıyla ilgilidir.

Derinlemesine görüşme sırasında, görüşme yapan kişi “nesnel” pahasına ortama ve ortamdakilerle ilişkiyi en aza indirmemiştir. Tam tersine, ortam ve ortamdakilerle görüşme yapan kişi arasında gelişen ilişkilerin görüşmenin içeriğine, biçimine ve tüm sürece içkindir. Görüşmeler sırasında, “araştırmacının bilgi almaya çalıştığı ama bilgi vermediği” geleneksel görüşme kalıbı tümüyle reddedilmiştir (Oakley, 1990).

Derinlemesine görüşmeler sırasında sürdürülen araştırmanın yalnızca “araştırılan üzerine bir araştırma” olmaktan öte “araştırılan için bir araştırma” olduğu unutulmamıştır (Thomas, 1990). Dolayısıyla, araştırma öznesi ve nesnesi arasındaki ilişki iki tarafın birbirini dönüştürdüğü, geliştirdiği “özgürleştirici” ve “diyalojik” bir yapıda olmuştur (Burawoy, 1992). Bu “özgürleştirici” ve “diyalojik” yapı ise araştırma öznesi ve nesnesi arasındaki ilişkinin araştırma öznesinin bilgi alışverişini yönlendirdiği, hiyerarşik bir yapıyı kabul eden ve bu tek-yönlü bilgi akışının, araştırma nesnesini araştırmanın sonunda yine aynı yerde ve/veya durumda bıraktığı pozitivistimin reddidir. Pozitivism incelediği dünyayı tasvir etmeye ve açıklamaya çalışırken, eleştirel gerçekçilik onu değiştirmeyi amaçlar ve dolayısıyla praksiştir (Harvey, 1990). Bir sendika yöneticisi, bu durumu şöyle dile getirmiştir: “Şimdi bu konuyla ilgili sizin bize ışık tutmanız, bu araştırmaların neticesinde bunları derleyip toplayıp bize sunmanız ne kadar iyi olur. Bizimle, mevcut olan bilgileri paylaşırsanız, biz yetiştiremezsek bile, bizden sonrakilere hiç olmazsa yetişirler.”

Derinlemesine görüşmeler, çok miktarda örnekler, alıntılar ve detaylı tartışmalar ile sayıların dile getiremeyeceği “gerçek hikaye”yi anlatmaktadır. Ayrıca, derinlemesine görüşmelerin incelenmesi, istatistiksel göstergelere değil de; anlamlı alıntılara dayanmaktadır. Dolayısıyla, sendika yöneticilerinin ve uzmanların bakış açısını yansıtmak için cevapların niteliğini en iyi örneklediğini düşündüğüm alıntılar seçtim. Alıntılarda “doğru ve düzgün” bir Türkçeyi değil de; konuya ve soruya ilgiyi ve heyecanı yansıtan anlatım diline sadık kalmayı tercih ettim. Bu anlamda, alıntılar bir kişinin cevabından öte genel tavırların bir tasviri olarak değerlendirilmelidir. Alıntılarken, görüşülen kişilerden öte, bu kişilerin

sendikadaki yerlerinin önemini vurgulamak için, “sendika uzmanı” ya da “sendika yöneticisi” demeyi tercih ettim. Dolayısıyla alıntılarda kullanılan “uzman” betimlemesi, “toplu iş sözleşmesi uzmanı”, “basın uzmanı”, “örgütlenme uzmanı”, “basın müşaviri”, “araştırma müdürü” vb benzeri konumları; “yönetici” betimlemesi ise, “genel başkan”, “genel sekreter” vb. konumları nitelendirir. Diğer bir deyişle, alıntılarda kullanılan “yönetici” ya da “uzman” daha kapsayıcı olduğu ve bilgiyi kişiye özel kılmaktan öte, sendikal yapıyla ve işleyişle ilgili kılmak için daha geçerli olduğu için tercih edilmiştir.

Ayrıca, sendikaların web siteleri incelenmiştir. Bir web sitesi üç yönden incelenebilir: a) Teknik özellikler, b) içeriğin oluşumunda belirleyici olan sosyo-ekonomik, kültürel ve kurumsal yönlendiriciler, c) çevrimiçi kullanım açısından, izleyicilerin siteyle, site sahipleri ve sorumlularının izleyiciyle ilişkileri. İlki kullanılan bilgisayar donanımı, *hardware* ve *software* ile bağlantılıdır. Ki bunlar, teknolojiye erişim açısından parasal imkanlar başta olmak üzere, kullanım konusundaki beceriler, estetik kaygılar ve teknolojinin yeni imkanlarından haberdar olmak olarak sıralanabilir. İkincisi, oluşturulan sitede nelerin yer alacağı, hedef kitlenin kimlerden oluştuğu, kullanılan malzemenin hiyerarşik sıralamasının nasıl olacağı, işlevsellik kaygısı, örgüt içi ve dışı ilişkilerle demokrasi ve çoksesliliğe verilen önemdir. Üçüncüsü, sitenin oluşumunda yönlendirici olan niyetlerle, sitenin kullanıcılarının elde ettikleri tatmin ve onları siteyi takip etmeye/aktif katılıma yönlendiren saiklerdir. Bu çalışmada, web siteleri bu üç yönden Ağustos 2007 ayında incelenmiştir. İçerik analizini bir adım öteye götürerek, söylemlere, sembollere, haberlerin içeriğine ve veriliş biçimine vurgu yapan söylem analizine dayalı bir inceleme de Kasım 2007 ayında yine tüm konfederasyon ve sendika web sitelerini kapsar biçimde gerçekleştirilmiştir.

Bu çalışma, Türkiye’de üç farklı sendikacılığın varlığını göstermektedir: Etkin ve verimli sendikacılık, muhafazakar sendikacılık ve katılımcı ve mücadeleci sendikacılık. Etkin ve verimli sendikacılık doğrultusunda, sendikalar, daha hızlı, ucuz ve etkin iletişim, bilgi-belge yönetimi, sendika bilgi sistemleri ve yönetim için

yeni iletişim teknolojilerinden en üst düzeyde faydalanmaktadır. Muhafazakar sendikacılık yaklaşımı doğrultusunda, sendikalar, eski iletişim biçimlerini tercih etmekte, yeni iletişim teknolojilerinin olası tehdit ve sakıncalarını sürekli dile getirmekte ve teknolojiye mesafeli bir tavır almaktadırlar. Katılımcı ve mücadeleci sendikacılık yaklaşımı doğrultusunda sendikalar, yeni iletişim teknolojileri ile tabanla daha demokratik ilişkiler kurmayı ve küresel sendikal harekete eklenmeyi hedeflemektedir.

Bu çalışmanın yapılanmasından bahsetmek gerekirse, *"Teknolojinin Mücadelesi"* başlıklı bölümde, "e-sendika", "siber-sendika" veya "sanal sendika" adlandırmalarıyla da anılan, yeni iletişim teknolojileri doğrultusunda yapısını ve işleyişini değiştiren sendikalar ve bu sendikaların, demokratik katılımı güçlendirme ve geliştirme ve etkin ve verimli sendikal siyaseti incelenmektedir. *"Mücadelenin Teknolojisi"* bölümünde, toplumsal mücadele örgütü olan sendikaların, yeni iletişim teknolojileri ile enternasyonalist, katılımcı ve mücadeleci politika ve siyaset arayışları açıklanmaktadır.

"Sendikal Bürokrasi, Sendikal Yapı ve Yeni İletişim Teknolojileri" adını taşıyan bölümde, Türkiye'de yeni iletişim teknolojilerinin sendikal yapılarla ve sendikal bürokrasiyle kurduğu ilişki sorulanmaktadır. Sendika yöneticilerinin ve sendika uzmanlarının yeni iletişim teknolojilerine yaklaşımı incelenmektedir. Ayrıca, sendikal iletişimde, yeni iletişim teknolojilerinin yerini, önemi ve işlevini irdeleyebilmek için, hem sendika içi iletişim hem de sendikaların devletle, kamu kurum ve kuruluşları ile, diğer sendikalarla ve sivil toplum kuruluşları (STK) ile ilişkileri açıklanmaktadır. *"Tabanla İlişkiler"*, Türkiye'de sendikaların demokrasi arayışlarının en önemli ayağı olan, üyeleriyle, diğer bir deyişle, tabanla olan ilişkilerinde yeni iletişim teknolojilerinin yerini incelemeyi hedeflemektedir. Eğitimde, toplu iş sözleşmesi süreçlerinde ve üyelerin sendikaya katılım mekanizmalarında yeni iletişim teknolojilerinin rolü açıklanmaktadır.

"Sendikal Mücadele ve Yeni İletişim Teknolojileri: Dayanışma mı Bireyselleşme mi?" adlı bölümde, yeni iletişim teknolojilerinin daha dayanışmacı bir yapıya mı yoksa daha bireyselleştirici

bir yapıya mı zemin hazırladığı tartışması yürütülmektedir. Bu bölümde, yeni iletişim teknolojileri, sendikal mücadelede konjonktürel durumlarda, yeni üyelere ulaşmada, diğer bir deyişle, örgütlenme faaliyetlerinde, alternatif medya imkanlarında ve alternatif medya aracılığıyla kamuoyu oluşturma çabalarında incelenmektedir. Türkiye'de sendikaların küresel sendikal hareket ile ilişkilerinde yeni iletişim teknolojilerinin yerini tartışmaya açan *"Küresel Sendikal Hareket ve Yeni İletişim Teknolojileri"* adlı bölümde, küresel sendikal hareketin bir parçası olmayı amaçlayan ve/veya amaçlamayan sendikaların yeni iletişim teknolojilerini nasıl kullandıkları açıklanmaktadır. *"Sendikal Kültür, Sendikal Siyaset ve Yeni İletişim Teknolojileri"* başlıklı bölümde, yeni iletişim teknolojilerinin, sendikanın kültürü ve siyaseti ile ilişkisi değerlendirilmektedir. Farklı sendikal kültür ve siyasetlerin yeni iletişim teknolojilerini nasıl değerlendirdiği, nasıl algıladığı ve/veya nasıl reddettiği incelenmektedir. *"Sonuç: Üç Farklı Sendikacılık"* bölümü ise, bu çalışmanın temel tezini tartışmaktadır. Sendikalar ve yeni iletişim teknolojileri ilişkisinde üç farklı tarzda sendikacılığa rastlamak mümkün görünmektedir: Etkin ve verimli sendikacılık, muhafazakar sendikacılık ve katılımcı ve mücadeleci sendikacılık.