

Key Words: Trade Union, Labour life, Trade Union Development in Turkey and World

GİRİŞ

Günümüzde gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde, en önemli sosyo-ekonomik ve politik aktörlerden birini sendikalar oluşturmaktadır. Önde gelen sivil toplum kuruluşlarından birini oluşturan, bu yönüyle de çok geniş ve farklı etkilere sahip olan sendikaların, sosyal barışın sağlanmasındaki rolü oldukça önemlidir. İyi tesis edilmiş bir sosyal barış ortamının hem işçiler, hem işverenler, hem de ülkeler için önemi çok büyüktür.

Temelde sanayileşmeyle birlikte başlayan, sanayileşme dönemlerinde en güçlü durumlarına ulaşan sendikaların, küreselleşme ve artan rekabet ortamına uyum sağlamaları, başta çalışanlar olmak üzere tüm taraflar için giderek daha önemli hale gelmektedir. Özellikle 1970'li yıllardan itibaren başlayan üçüncü dalga, hizmetler sektörünün ağırlığının giderek artmasına, sanayi sektörünün ve sendikaların ağırlığının ise azalmasına yol açmıştır. Teknoloji alanında yaşanan gelişmeler yanında, bireysel akitlerin artması, verimlilik artışları, sosyal diyalogu tesis etmeye yönelik çalışmalar gibi endüstri ilişkilerinde meydana gelen gelişmeler de sendikaların etkinliğinin değişmesine neden olmuştur. Bunun yanında, sendikaların kendi yapılarında var olan bazı olumsuz olguların sendikaların etkisini ve gücünü ne derecede etkilediği de önemlidir. Klasik ücret sendikacılığına dayalı, uzlaşmaya kapalı, sınıf esasına dayanan sendikal yapının, yerini uzlaşmacı, yeniliklere ve teknolojilere açık, her kesimi kucaklayabilen bir yapıya dönüşmesinin önemi giderek artmaktadır.

I- Endüstri İlişkilerinde Meydana Gelen Değişmeler

1- Yönetim ve Organizasyon Alanındaki Gelişmeler

Son otuz yılda teknolojik gelişme ve ekonomik değişmelerin işletmelerin üretim yapısında ortaya çıkardığı değişiklikler, klasik çalışma biçimlerinin de yavaş yavaş değişmesine sebep olmaktadır. Kitle üretim modeli yerine geçen esnek üretim modeli, talepte ortaya çıkan dalgalanmalara uyum sağlayarak tüketicilerin değişen taleplerine cevap verecek ürün çeşidine ulaşmayı, krizlere karşı esneme kabiliyeti ile ayakta kalabilmeyi öngörmektedir. Süratin, kalitenin, rekabetin söz

TÜRKİYE'DE ve DÜNYADA YENİ SENDİKAL PERSPEKTİFLER

Mustafa ÖZTÜRK*

ÖZET

Küreselleşme ve dünya çapında artan rekabet, sendikaları hem kendi durumlarını gözden geçirmeye, hem de gelecek için stratejiler belirlemeye itmektedir. Klasik ücret sendikacılığına dayalı sendikacılık anlayışı, yerini sosyal taleplerin yoğun olduğu "hizmet sendikacılığı"na bırakmaktadır. Bunu gerçekleştirebilmek için güçlü bir sendikaya ihtiyaç bulunmaktadır. Aynı zamanda bu durum gerçekleşirken, işçi ve işveren sendikaları arasında sosyal diyalogun sağlanması gereklidir. Demokratik toplumlar için çalışma yaşamının temel aktörlerinden birini oluşturan sendikaların, gerek siyasi hayatta ve gerekse de sosyo-ekonomik alanda oldukça önemli işlevleri bulunmaktadır. Bu makalede Türkiye'de ve dünyada sendikaların mevcut durumları, gelişmelere uyum sağlamaları için alınması gerekli tedbirler ve gelecekte gerçekleşmesi muhtemel durumlar incelenmeye çalışılacaktır.

Anahtar Kelimeler: Sendika, Çalışma Yaşamı, Türkiye ve Dünyada Sendikal Gelişmeler

ABSTRACT

Globalisation and increasing competition all over the world influence the trade unions to revise their conditions as well as to determine strategies for the future. Classical wage based trade unionism understanding leaves its place to service unionism which includes social demands densely. In order to achieve this aim, there must be strong trade unions. While this condition becomes a reality, it must be required to provide a social dialogue between trade unions and employer's associations. The trade unions as one of the most important actors of labour life in democratic societies have vital functions in both socio-economic life and political life. In this study, it is examined that current situation of trade unions in Turkey and World, measures required to provide a healthy adaptation to new developments and possible scenarios which may become a reality in future.

* Dr., Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Uzmanı.

konusu olduğu küresel bir ekonomide işletmenin ayakta kalabilmesi, söz konusu çağdaş iş organizasyonunu kurabilmesi ile mümkün olabilmektedir. Bu tablonun içerisinde yenilenmiş bir sendika unsuruna etkin ve önemli bir yer olabileceği ortadadır.¹ 1980'li yıllardan sonra gerek endüstri ilişkilerinde, gerekse de organizasyon / yönetim bilim dallarında akademisyenlerin üzerinde yoğunlaştıkları konulardan olan endüstriyel demokrasi, yeni üretim ve yönetim modelleri, esneklik uygulamaları gibi gelişmeler, çalışma hayatında ve uluslararası arenada belirleyici olmaktadır.

Tüm dünyada yaşanan, yönetim ve organizasyon alanındaki değişimlere, özellikle de esnek üretim organizasyonlarına ilişkin olarak, Türkiye'de işçi sendikaları konuyu yayınlarında az da olsa işlemeye başlamışlardır. Zaman zaman istendiğinde konuya ilişkin çeşitli yayınlara yazılar vermekte, daha çok işverenlerin düzenledikleri çeşitli toplantılarda, konu üzerine temsilcileri konuşmalar yapmaktadırlar. Genel kurul çalışma raporlarında bir-iki sendika tarafından da olsa konu işlenmektedir.²

Esneklik politikalarından birisi olan esnek çalışma sürelerinin işverenlere sağladığı avantajlardan bazıları şunlardır:

- Kriz döneminde ayakta kalabilme imkanı,
- Talep dalgalanmalarında, çalışma süresini ihtiyaç duyulan süre ile uyumlu hale getirebilme imkanı,
- Personel, makine ve ekipmanların kapasite kullanım oranını yükseltme ve teçhizatların optimal kullanımını sağlama imkanı,
- Hizmet, teslimat süresi ve temin edebilme konusunda müşteri memnuniyetinde artış,
- İşe devamsızlıkta azalma, çalışanların motivasyonlarında artış,
- Vasıflı çalışanların işletmeye bağımlılıklarında artış, işgücü devrinde azalma,

¹ Erdinç Yazıcı, Yeni Bir Yüzyıla Girenken Sendikal Hareket ve Yeni Misyon Arayışları, Ankara: Şeker-İş Yayın No: 96, 1999, s. 114.

² Friedrich Ebert Vakfı, Bütünsel Kalite Yönetiminin İşçi-İşveren İlişkileri Üzerine Etkileri, İstanbul: Friedrich Ebert Vakfı Ekonomi Forumu, 2000, s. 59-60.

- Piyasaya odaklı çalışılması sonucunda maliyetlerde düşüş,
- Yeni bir rekabet ve başarı faktörüne sahip olma.

Çalışanlara sağladığı yararlar ise şöyle sıralanabilir:

- Kriz dönemlerindeki talep dalgalanmalarında istihdam güvencesi,
- İş yoğunluğuna göre çalışma sürelerini programlama özgürlüğü,
- İş ve özel hayatı dengeli ve uyumlu hale getirme imkanı,
- Rekabet gücü yüksek bir işletmenin sağladığı istihdam güvencesi,
- Beceri ve bilgileri güncelleştirerek istihdam edilebilirlik güvencesi,
- Kriz dönemlerini eğitim ile değerlendirme imkanı.³

Türkiye'de de son yıllarda esnekleşme, esnek üretim organizasyon sistemleri hızla yaygınlaşmakta ve işverenler kendi çıkarları gereği konuya büyük önem vermektedirler. 1980'lerde hazırlıkları, 1990'larda da uygulamaları başlayan esneklik politikaları yoğunlaşarak sürmektedir. Bu yöndeki işveren politikaları, şöyle gruplanabilir:

- Mevzuat değişimi yönünde yoğun çaba harcamakta; aralarına bazı akademisyenleri de alarak bu yönde kampanyalar oluşturmaktadırlar,
- Neler getirildiğine ilişkin toplu iş sözleşmelerine bu yönde hükümler getirmeye çalışmaktalar,
- Konuya ilişkin çok sayıda yayın yapmakta; toplantılar düzenlemekteler,
- Sendikalı olan işyerlerinde bu organizasyonlara başlarken, yeni üretim süreçlerinin bir gereği olarak sendikalara bilgi vermekteler ve onlarla konu hakkında açık bir tavır sergilemekteler.

³ MESS, Çalışma Sürelerinde Esneklik, İstanbul: MESS, Yayın No: 378, 2002, s. 14.

Buna rağmen, sendikalar bu alanda politika üretmede gecikmiş durumdadırlar. Sendikaların politika üretmemeye nedenleri şöyle sıralanabilir:

- Esnek üretim organizasyonları Türkiye sendikal yaşamının ritmine göre çok kısa bir sürede gündeme gelmiştir. 1980'lerde adı geçmesine rağmen, uygulamanın yaygınlaşması ve toplu pazarlıklarda gündeme gelmesi 1990 sonrasına rastlamaktadır.
- İşverenlerin başlangıçta mevcut tavırlarından pek farklı bir tavır sergilemeden bu organizasyonları getirmeye çalışmalarını karşısında sendikalar yeni politikalar oluşturma gereğini hissetmemişlerdir.
- Yine işverenlerin de bu konuda belli bir süreç içinde oluşlarına bağlı olarak belirsizliğin sürmesi gibi durumlar da etkili olmuştur.
- Ancak sendikaların esneklik ve organizasyonlar konusunda geç kalmaları, hatta henüz politika belirleyememeleri, işverenin tavırlarından çok; kendi yapılarından, sendikacılık anlayışlarından, faaliyet biçimlerinden, yaklaşım alışkanlıklarından kaynaklanmıştır.
- Tüm bunların yanı sıra, sendikaların başta örgütlenme olmak üzere özelleştirme, toplu pazarlıklarda son saniyeye kadar tırmandırılan uyuşmazlıklar, işten çıkarmalar gibi siyasi ve sosyal alandaki çözümü oldukça zor sorunlarla karşı karşıya olmalarından dolayı, esnekliğe ilişkin politikalar üretmelerinin gündeme gelmesi gecikmiştir.⁴

Çeşitli tartışmalarda Türkiye'deki sendikal tıkanıklıkların giderilmesi ve sendikacılığın gelişmesi için bazı yasal düzenlemelerin gereği ile sendikaların kendilerinde gerçekleştirecekleri değişiklikler söz konusu edilmiştir. Yasal değişiklikler konusunda iş güvencesinin sağlanması, örgütlenme önündeki engellerin kaldırılması ve sendikal örgütlenmenin kolaylaştırılması gibi öneriler getirilmiştir; özellikle iş güvencesinin önemi defalarca vurgulanmıştır. Bunun gibi sendikal

⁴ A.e., s. 115.

örgütlenmenin kolaylaştırılması için ABD örneğinde olduğu gibi işçilerin % 10'unun isteği ile yapılacak bir referandumla sendikal yetkinin kazanılması gibi bir düzenlemeye gidilebileceği önerilmiştir. Sendikal örgütlenmenin hem üye kazanması, hem de etkinliğinin artırılabilmesi için birçok öneri ortaya atılmıştır. Bunlardan biri, dikey örgütlenmelerin yanı sıra yatay örgütlenmelere gidilmesi gereğidir.⁵

2- Emeğin Niteliğindeki Değişmeler

19. yüzyılın ikinci yarısında gerçekleşen Sanayi Devrimi ile, tarıma dayalı ekonomik sistem yerini, fabrika sanayine dayalı liberal ekonomik sisteme bırakmıştır. Sürekli gelişen yeni buluş ve icatlar üretim yöntemini değiştirmiş, üretim tarla ve küçük atölyelerden büyük fabrikalara kaymış, kitlesel üretim yapılmaya başlanmıştır. Bunun sonucu, toplum yapısında iki yeni sınıf doğmuştur. İki sınıftan sayıca daha az olan birinci grup, yeni üretim araçlarının sahipleri, yani işverenlerdir; sayıca çok olan ikinci grup ise, emeği ile geçimlerini sağlama durumunda olan işçilerdir.⁶

Sanayi döneminde insanların, özellikle de imalat sanayinde çalışanların üstün vasıf kazandıracak yoğun bilgiye (bazı meslek dalları hariç) ihtiyaçları bulunmamaktaydı. Birkaç haftalık eğitim ile bir işin yapılabilmesi için gereken bütün bilgi ve yetenekler çalışanlara kazandırılmaktaydı. Ancak bilgi toplumuna geçiş sürecinde bu durum farklı bir yapı arz etmiştir.⁷ Ayrıca bilgi çağı, bilgi ve enformasyona, bilgiye dayalı teknolojik araştırma ve gelişmelere, yeni buluşlara önem vermekte, yeni buluşları üretim sürecine uygulamakta, bunun sonucunda, eskinin kitlesel seri üretiminin yerini alan, müşteri taleplerine uyumlu, çok çeşitli, esnek üretim yöntemleri ortaya çıkmaktadır.⁸ Vasıf düzeyindeki artışlar çalışanların yüksek gelir elde etmelerini pozitif

⁵ Friedrich Ebert Vakfı, Küreselleşme Sürecinde ve Değişen Koşullarda Türk Sendikacılık Hareketi: Fırsatlar ve Riskler, İstanbul: Friedrich Ebert Vakfı Yayını, 1996, s. 19.

⁶ Süleyman Özdemir, Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti, İstanbul: İTO Yayın No: 2004-69, 2004, s. 146-147.

⁷ Ziya Erdem, "Sanayi İşçisi"nden "Bilgi İşçisi"ne", Sosyal Siyaset Konferansları, Prof. Dr. Turan Yazgan'a Armağan Özel Sayısı, 49. Kitap, İstanbul: 2005, s. 552.

⁸ Süleyman Özdemir, "Refah Devletinin Gelişme ve Bunalım Dönemlerinde İş Piyasaları", Sosyal Siyaset Konferansları, Prof. Dr. Toker Dereli'ye Armağan Özel Sayısı, 55. Cilt, Sayı: 1, İstanbul: 2006, s. 720.

olarak etkilemiş, buna karşılık vasıf düzeyi düşük işçilerin gelirlerinde ise bir değişiklik olmamıştır. Bu bağlamda, nitelikli işçinin zaten yüksek ücret düzeyi sendikası olmadan da sağlanabilmekte, niteliksiz işçilerin ise sendikalı olmaları önünde ciddi engeller bulunmaktadır. Özellikle de daha çok gelişmekte olan ülkelerde tarım, inşaat ve tekstil sektörünün bazı dallarında sendikal örgütlenme için güçlükler bulunmaktadır. Önümüzdeki yıllarda teknolojik gelişmelerin ve bunlara bağlı oluşan nitelik sorununun daha fazla artacağı tahmin edilmektedir. Eğitim seviyelerindeki artışlar, çalışma yaşının ileri tarihlere ertelenmesi, işbaşında eğitim veren işletmelerin sayıca artışı gibi unsurlar nitelik artışının işaretleri olmaktadır.⁹

Bunun yanında, sendikaların gücü dolaysız olarak ve geniş ölçüde vasıfsız ve yarı-vasıflı işgücüne dayandığı için, değişimler daha yavaş ortaya çıkmaktadır. Bu koşullar altında sendikalar, sayıları gittikçe sınırlı bir nitelik gösteren vasıfsız işçileri örgütleyen bir kuruluş olarak, izole olma tehlikesi içine de düşme eğilimi taşımaktadırlar. Başka bir açıdan bu örgütler, hem sayıları hızla artan yeni beyaz yakalı işgücünden, hem de örgütlenmesi zor, düşük ücret alan, geniş çalışan kitlelerden de uzaklaşmaktadır. Bu durum hizmet öncesi eğitim, hizmet içi eğitim, iş başında eğitim gibi kavramların önemini giderek artırmaktadır. Bu nedendir ki, sendikalarda, yöneticisinden temsilcisine ve üyesine kadar birçok kişi "eğitimsizlik" ten yakınmaktadır. Bu durum öncelikle çözülmesi gereken bir sorun olarak görülmektedir. Gerçekten de, sendikaların sorunlarının belli ölçülerde çözümlenebilmesi ancak işçi kesiminin çıkarları doğrultusunda ortaya konulan ve tüm kitlesine yansıyan bir eğitim yaklaşımı ile mümkündür. Sendikal eğitimde amaç, demokratik işleyişi sağlayabilecek, bilgi ve kültürleri geliştirmiş, yetenekli, iyi düşünen, alınan kararlarda katılımcılığı uygulayabilen, demokratik olmayı başarabilen, ezmeyen, ezdirmeyen, değişik görüşlere yer veren, farklılıkları zenginlik olarak niteleyebilen, dayanışma ruhunu canlı tutabilen, bilgiyi, deneyimi ve kaynakları

⁹ Kuvvet Lordoğlu, "Küreselleşme Karşısında Sendikacılık Hareketinin Geleceği", Küreselleşmenin İnsani Yüzü, Der: Veyssel Bozkurt, İstanbul: Alfa Yayınları, 2000, s. 156.

amaca yönelik yönlendirebilen, akılcı düşünme sanatı elde etmiş, dürüst, cesur, tahammüllü olabilmeyi bilen insanlar oluşturmaktır.¹⁰

3- İstihdamın Sektörel Dağılımındaki Değişmeler

Küreselleşme olgusu, firmalar, sektörler ve uluslar için rekabet gücü olgusunu ön plana çıkarmıştır. Sermayenin sınır ötesi hareketliliği, baskıcı pazar koşulları ve acımasız rekabet ortamı birçok firmayı üretim ve yönetim modellerinde değişime zorlamıştır. Bir taraftan esnek üretim modelleri geleneksel Fordist üretim ilişkilerini zorlarken, diğer taraftan bu gelişme enformasyon teknolojisindeki baş döndürücü ilerleme ile bütünleşmektedir. Bu gelişmeler aynı zamanda endüstri ilişkilerinin kolektif boyutunu, yani sendikacılığı ve toplu sözleşme düzenini de etkilemektedir.

Ağırlıklı olarak sanayi sektöründe örgütlenen işçi sendikaları, sanayi sektöründen hizmet sektörüne geçiş sürecinde, bilgi çağı değerleri üzerinde yeterince değerlendirme yapmamaları ve geleneksel ücret odaklı ya da ideoloji bazlı örgütlenme ve üye tutma yöntemlerine devam etmeleri nedeniyle, sendikacılık gerilemeye yüz tutmuş ve birçok ülkede sendikalı işçi sayısında dikkate değer kayıplar kaydedilmiştir. Tüm bu olumsuz koşullar, yoğun bir işsizlik ortamı ve baskısıyla bütünleşince, sendikalar açısından tablonun pek de iç açıcı olmadığı görülmektedir. Diğer taraftan geleneksel olarak işçi sendikalarına karşı işverenleri bir araya getiren işveren sendikacılığı da bu gelişmelerden nasibini almıştır.¹¹ Tüm bunlara ilave olarak, yapılan pek çok çalışma göstermiştir ki; çalışanlar için, işsiz kalma ile sendikalara üye olma arasında da bir ilişki bulunmaktadır.¹² Bu durum sendikaların gücünü daha da azaltmaktadır.

Sendikaların organizasyon ve kültür yapısı ile sosyal ve ekonomik değişiklikler arasında karşılıklı bir ilişki bulunmaktadır. Bu üç önemli

¹⁰ Recal Başkan, Çalışma Hayatının Sorunları ve Sendikal Yaklaşım, Ankara: Özçelik-İş Yayın No: 17, 1999, s. 42-43.

¹¹ Ali Rıza Büyüksulu, "Küreselleşmenin Sosyal ve Kültürel Hayata Etkisi", Küreselleşmenin İnsani Yüzü, Der: Veyssel Bozkurt, İstanbul: Alfa Yayınları, 2000, s. 118-119.

¹² P.B. Beaumont and R.I.D. Harris, "The Importance of National Institutional Arrangements: The Case of Trade Union Membership and Unemployment", The International of Human Resources Management, 9:6 December 1998, s. 1065.

değişiklikler bazı araştırmaları gerektirmektedir. Birincisi, istihdamın hizmetler sektörüne kayması, ikincisi; üretim sürecinin içinde ve işletme dışında yeniden yapılanma ve son olarak da; emek piyasasının yapısındaki dönüşümdür.¹³ Üçüncü bir bin yıla geçilen şu günlerde artık etkin ve küçük çaplı olmak, büyük olmanın yerini almaktadır. Değişiklikler karşısında hemen uyum sağlama gücü, doğrudan rekabet edebilme yeteneğini belirlemektedir. Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de emek yoğun bir yapıya sahip olan tarım sektörü gerilemekte, teknoloji ve sermaye yoğun hizmetler sektörü ise hızla gelişmektedir.

4- Teknolojik Gelişmeler

1980'li yıllarda dünyada yaşanan ekonomik süreç, bir boyutu ile üretim artışını getirirken, diğer bir boyutu ile teknolojik gelişmelerin oluşturduğu bir istihdam daralmasına sebep olmuştur. İşletmelerde verimlilik organizasyonlarına geçildiği, işgücünün yeni tekniklerle daha verimli hale getirilmesinin yollarının arandığı bu süreçte, bazı ülkelerde çalışma sürelerinin kısaltılması yoluna gidilmesine rağmen, istihdamda kayda değer bir gelişme sağlanamamıştır. Kısmi çalışma süreleri yönündeki eğilimin bugünden yarına istihdamda önemli etkiler yapacağı söylenemez, ancak sendikal bakış açılarını etkileyeceği söylenebilir.¹⁴

Yeni teknolojileri kullanan işyerlerinde, üretimin hareketliliği ve esnekliği, işçiler üzerinde büyük baskı yaratabilir. Bu durum sendikalara bu yeni ortama uyum sağlamak, yaklaşım ve strateji geliştirmek açısından yeni görevler yüklemektedir. Sendikalar açısından uyum sağlamanın bir yolu, uğraştıkları şirketlerin hızına ve etkinliğine yetişmek için yeni teknolojileri kendilerinin de kullanmasıdır. Bu tür teknolojiler uluslararası dayanışma açısından kritik olan iletişim

¹³ Gregory Murray, "Structure and Identity the Impact of Union Structure in Comparative Perspective", Employee Relations, Vol: 16, No: 2, 1994, s. 25.

¹⁴ Yazıcı, a.g.e., s. 112.

olanaklarını ve aynı zamanda birçok sendika için bilgi toplama işini kolaylaştırmaktadır.¹⁵

Genelde çalışanlar ve sendikalar yeni teknolojiye karşı bazı tepkilerde bulunurlar. Bunlar:

- a- Olumlu Karşılama: Birinci tepki, olumlu karşılayıp, kuruluş safhasından başlamak üzere tüm temel tercih ve dizayn kararlarını paylaştıkları katılımcı sendika davranışındır. Bu tür bir davranışa çok ender olarak rastlanmaktadır.
- b- Şartlı Kabul: Sendikalar teknolojik yeniliği (değişimi) belirli ilave getirileri karşılığında kabul ederler. Önceden pazarlığı yapılan söz konusu ilave getirileri genellikle ücret ve ödeme şartları ile ilgilidir. Günümüzde istekler artık ücret ve ödeme şartları dışında, daha sosyal ve insancıl çalışma koşullarını talep etme şekline dönüşmüştür.
- c- Şartsız Kabul: İşverenlerin değişim kararlarını tek başlarına vermeleri ve bunu işçilere benimsetmeleri anlamına gelmektedir. Sendika liderlerinin aksine, işçilerin stratejik kararları yöneticilerin alması gerektiğine inandıkları bu tür davranış şekli, genelde vasıfsız işçiler arasında ve yeni kurulan işyerlerinde gözlenmektedir.
- d- İsteksiz de Olsa Kabul Zorunluluğu: Dördüncü tepki, işçilerin isteksiz de olsa kabul zorunluluğunda oldukları davranış türüdür. Yönetim, değişim kararlarını işçiden gizlemeyip bildirir ya kabul etmelerini ya da işlerinden olacaklarını söyler. Bu durum genel olarak ekonominin durgunluk veya gerileme halinde olduğu ve sendikaların yönetimin kararlarına direkt muhalefet edecekleri yeterli güçlülerinin bulunmadığı ortamlarda geçerlidir.
- e- Direniş Hali: Kesin direniş hali ise oldukça ender ve kısa ömürlü bir davranış türü olmakla birlikte, sendika liderlerinin ve üyelerinin işverenin değişim kararlarına karşı direnerek

¹⁵ Petrol-İş, "Küreselleşme ve Uluslararası Dayanışma", çev: Burçak Özoglu, Sendikal Notlar, Sayı: 17, Petrol-İş Yayını, Nisan 2003, s. 141-142.

sonucu etkileyebileceklerine inandıkları durumlarda gözlenmektedir. Sendika, yönetimle direkt pazarlık ve istişare ederek sonucu etkilemeye çalışır.¹⁶

Bunun yanında, süratli teknolojik gelişmelere karşı emeğin uyum ve yeteneğini artırarak işi koruma yönünde oluşturulan her düzeydeki formasyon geliştirme programları, tüm çabalara rağmen batıda işsizliğin artmasını engelleyememiştir. İşsizlik, işin ve emeğin düşmanı olarak 1980 sonrası emek örgütlerinin en önemli gündem maddelerinden birisi haline gelmiştir.¹⁷ Küreselleşme çağında sendikalara düşen görev, yapısal değişimin ve uyumun, tam istihdam ve sosyal adalet hedeflerinden taviz vermeden gerçekleşmesini sağlamaktır.

5- Bireyin Artan Önemi

Endüstri ilişkileri sisteminde kurumların öneminin azalarak, "bireyin" yeniden ağırlıklı hale gelmesiyle, üretim ilişkilerinde yapısal açıdan tekrar eskiye dönüş eğilimi görülmektedir. Üretim türü ve teknolojilerin yapısı tamamen farklı olmakla birlikte, post-endüstriyel toplumlarda bireysel akitler dönemine dönüş söz konusudur.

Sendikalar, yalnız sendikalı işçinin sendikası olmanın ötesinde, işsiz, emeklinin, yoksulun, sahipsizin ve herkesin sendikası olmak ve bununla ilgilenmek durumundadırlar.¹⁸ Bunu sağlamanın yollarından biri, işyerlerinde, işyeri sendika temsilcilerinin etkinliğinin artırılması, sendika temsilcisini söz sahibi kılacak mekanizmaların hayata geçirilmesidir.¹⁹ Ayrıca sendika içi demokrasinin geliştirilmesine çalışılmalıdır. "Delege sistemine dayalı, temsili demokrasinin olduğu, bütün yetkilerin merkezde toplandığı yapılar artık işlememektedir. Çünkü böylesi bir yapı, insanı dışlamakta, üyeyi, vatandaşı

¹⁶ Numan Kurtulmuş, Sanayi Ötesi Dönüşüm, İstanbul: İz Yayıncılık, 1996, s. 135-136.

¹⁷ Yazıcı, a.g.e., s. 113.

¹⁸ Rıdvan Budak, "2000'li Yıllarda Sendikal Politikalar Ne Olmalıdır?", Harb-İş Konferansları-3, Ankara: 1998, s. 31.

¹⁹ Salih Kılıç, "Sendikal Sorunların Aşılması İçin Öneriler", Türk-İş Dergisi, Sayı: 348, (Aralık 2001, Ocak 2002), s. 53.

dışlamaktadır."²⁰ Sendikaların güç kaybetmesinin en önemli nedeni de, üye sayısındaki azalıştır.

6- Sendikasız Endüstri İlişkileri

Yeni bir bin yıla girdiğimiz bu günlerde kamuoyunu en fazla meşgul eden konuların başında, sendikalar gelmektedir. Temelde çalışanların işverenlere karşı haklarını koruyan örgütlü bir güç olan sendikalar, bu yönüyle işverenler için tehlike arz etmektedir. Dünyada ve Türkiye'de sendikasızlaştırma çabaları ile sendikal örgütlenmenin eşzamanlı ortaya çıktığını, 19. yüzyıl ve 20. yüzyıl boyunca da sendikasızlaştırma çabalarının olduğunu ileri sürmek mümkündür. Çalışanların, daha ilk örgütlenme girişimlerine karşı işverenlerin tepkisi sert olmuş, devletin yaklaşımı ise yasaklama yönünde olmuştur. Klasik iktisatçılar tarafından, emek piyasasındaki serbest rekabeti ortadan kaldırıp tekelleşmeye yol açtığı gerekçesiyle sendikalara karşı çıkmıştır. Ancak, 1970'li yılların ortasındaki sendikasızlaştırma çabaları ve faaliyetleri ile önceki dönemin sendikasızlaştırma çabaları arasında temel yaklaşımda bir fark olmamakla birlikte, biçimlerinde, uygulanışında farklılıklar vardır.²¹

Sanayileşmiş Batı ülkelerinde işçi sendikacılığının temelde ekonomik, yapısal, sosyal ve siyasi nitelikte sorunlarla karşı karşıya olduğunu ifade etmek mümkündür. 1960 ve 1970 başlarında sanayileşmiş Batı ülkelerinin ekonomik verilerindeki bozulma, II. Dünya Savaşı sonrası benimsenen ve işçi sendikacılığını zaman içinde kuvvetlendiren refah politikalarının etkinliğini çok azaltmıştır.²²

Ücreti bir maliyet unsuru olarak gören, bunu en azda tutmayı amaçlayan sermaye ve işveren grubu, her zaman karşısında güçsüz, dağınık, örgütlenmemiş işçi kitlesi görmek istemektedir. Bu nedenle de mümkün olduğunca işyerlerinde örgütsüz bir işçi kitlesini çalıştırmak istemektedir. 20. yüzyılın son çeyreğinde sendikasızlaştırma çabalarının

²⁰ Zülfü Dicleli, "Yolsuzluklar ve Sistem, Yeni Sendikal Arayışlar ve Hak-İş", 18. Kuruluş Yıldönümü Etkinlikleri Paneli, Ankara: 1994, s. 125.

²¹ Mete Çetik ve Yüksel Akkaya, Türkiye'de Endüstri İlişkileri, İstanbul: Friedrich Ebert Vakfı, 1999, s. 115.

²² Ahmet Selamoğlu, İşçi Sendikacılığının Gücündeki Değişim, Ankara: Kamu-İş Yayını, 1995, s. 15-16.

nedenleri olarak çeşitli gerekçeler gösterilmektedir. Bunlar şöyle sıralanabilir: 1) Ekonomik durumdaki değişim, özellikle yüksek işsizlik oranı ve enflasyon, 2) Siyasal durumda değişim, 1980'li yıllarda muhafazakâr ve sağ hükümetlerin yönetimde olması, neo-liberal politikaların izlenmesi, 3) Sanayideki gerileyişe bağlı olarak sosyo-ekonomik yapıdaki değişim, geleneksel kol gücü işçiliğinin kayboluşu, kadınların emek piyasasına katılımı ve küçük işletmelerin yeniden doğuşu, 4) Sosyal ve kültürel değişim, özellikle toplumun bireyselleşmesi ve post-materyalist değerlere adaptasyonu, sendikalara olan ilginin azalması ve nitelikli sendikasız işçilere daha fazla olanakların sunulması, 5) Sendikacılığın işlevlerini yerine getiren ve çalışanların çıkarlarını korumaya yönelik yeni hukuksal düzenlemelerin yapılması, 6) Uluslararası rekabet nedeniyle işletmelerin sendikalara karşıtlığı ve 1945 yılından sonra geliştirilmiş olan merkezileşme ve kolektif endüstriyel ilişkilerin yerini daha esnek olan üretim ve organizasyon biçimlerinin alması, 7) Sendikaların ve yöneticilerin yenilenme ve uyum kapasitelerinin yetersizliğidir.²³

Sendikasızlaştırmaya yönelik, işveren ve işveren sendikalarının en eski taktiklerinden birisi, işçi sendikaları arasındaki rekabeti körükleyerek işçi tarafının bölünmesini ve bunun sonucu olarak zayıflamasını sağlamaktır. İşveren tarafı hiçbir zaman işçi sendikalarının işleyişlerini kolaylaştırmadıkları gibi, işçi sendikaları arasındaki rekabeti ayakta tutarak, bu kuruluşların işlevlerini yerine getirmelerini zorlaştırmaktadırlar.

Buna ilave olarak, çeşitli saha çalışmalarından ve gözlemlerden ortaya çıkan bulgular, sendika olgusunun bizzat çalışan ve sendika üyesi olan kişiler için giderek farklı anlamlar kazanmaya başladığını ortaya koymaktadır. Genel olarak sendikalı olmak düşüncesi ve "içeriği", çalışanlara ve dünya görüşlerine göre değişmekle birlikte, üyesi buldukları sendikaya bakış ve tutumlarında önemli ölçülerde "güvensizlik" sorunu ağır basmaktadır. Bu güvensizliğin çok belirgin nedenleri arasında sendika yönetiminin yetersizliği gibi ciddi bir ölçüt de bulunmaktadır. Önümüzdeki dönem içinde ortaya çıkan gelişmelere sendikalı/sendikasız ayırımıyla bakılırsa, sadece sendikalı olarak

çalışanların güvenini yitiren sendika yönetimlerinin değil, genel olarak sendikaların tabanlarında ciddi azalmalar ortaya çıkabilir. Bu durumun, sendikaların özellikle yeni örgütlenmeye başladığı 21. yüzyılın egemen sektörü olmaya aday hizmet işkolu alanlarında, bu alanın niteliklerinden dolayı daha şiddetli olarak ortaya çıkacağı düşünülmektedir.²⁴

Bu ayırımında, sendikasızlığı körükleyen sendikaların, yönetimlerine duyulan güven eksikliği sorunu karşısında sendika yönetimlerinin daha şeffaf bir yapıda ve daha çok üyenin katılımını sağlayacak düzenlemelere yönelmesi gerekecektir.

7- Kadın ve Çocuk İstihdamındaki Değişmeler

Son yıllarda kitle iletişim araçlarında ve haberleşmede meydana gelen gelişmeler, genel olarak toplumdaki eğitim seviyesinin yükselmesi, özellikle kadınların daha çok iş hayatına atılma isteklerini çoğaltmıştır. Kendi ayaklarının üzerinde durmak isteyen, birilerine bağımlı olmak istemeyen, kendine güvenen, kendisini ispat etmek isteyen kadınlar yoğun olarak ve giderek artan oranda çalışma hayatına girmiştir. Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde -gelişmiş ülkelerde bile- ikincil, ek gelir olarak görülen kadın ve çocuk emeği, başta ILO sözleşmeleri ve ülkelerin kendi iç hukuklarında da yasak olmasına rağmen, yoğun olarak sömürülmüş ve sömürülmektedir.²⁵

Kadın ve çocuk emeğinin yoğun olarak sömürüldüğü başlıca sektör, kayıt dışı sektördür. Gelişmekte olan ve henüz sanayileşmemiş ülkelerin bulunduğu birçok Asya, Afrika ve Latin Amerika ülkesinin çoğunda işlerin niteliği çok çeşitli nedenlerle kayıtlı sektörden, kayıtsız sektöre doğru kaymakta ya da doğrudan kayıt dışı sektörlere genişlemektedir. Kayıt dışılığın oldukça yaygın olduğu Hindistan ve Güneydoğu Asya'da ev işlerinde ve kendi küçük işlerinde çalışan kadınların 1972'de kurdukları kooperatif-sendika (Self Employed Women's Association-SEWA), bu sektörde kayıtsız çalışanların oluşturdukları tek örgütlü birliktir. Kayıtsız sektörde çalışanların sayısal artışının önümüzdeki dönemde de sürmesi halinde, sendikalıların

²⁴ Lordoğlu, a.g.e., s. 155.

²⁵ Mustafa Öztürk, "İmalat Sanayiinde Kadın İstihdamı", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1999, s. 70.

²³ Çetik ve Akkaya, a.g.e., s. 116.

sayısındaki gerilemelerin daha da artacağı beklenmektedir. Daha az temsil edilen gruplardaki işçilerin, sendikalara katılımının daha yüksek düzeylerde gerçekleştirilmesi, AB reform sürecinin temelini teşkil etmektedir. Özellikle birçok sendikadaki erkek ve imalat sanayi ağırlıklı yapının, sendikalara üye olma sürecinin karmaşıklığının ve formalitelerinin ve sendika yöneticilerinin ilgisizliğinin kadınların, gençlerin ve göçmen işçilerin sendikalara katılımını kısıtladığı belirtilmektedir.²⁶ Tüm bunlara ilave olarak, işyerlerinde ki yanlış uygulamaların, kadınların işlerini bırakmada etkili olduğu görülmektedir.²⁷

8- Emek Karşıtı Politikalar

Dünyanın hiçbir yerinde, hiçbir işveren, işçilerinin kendisine karşı haklı veya haksız isteklerini dayatabilecekleri bir örgüt kurmalarını istemez. Emek, işverenler için maliyet unsuru iken; işçiler için hayatlarını idame ettirebilecekleri çalışmalarının karşılığı, yegâne gelir kaynaklarıdır. Başta teknolojik alanda olmak üzere, endüstri ilişkileri alanında meydana gelen değişimler, işletmelerin insan emeğine duyduğu ihtiyacı azaltmıştır. İşverenler, sermaye ve teknoloji yoğun bir üretim politikası gütmek istemekte; bu durum ise başta örgütlü emek olmak üzere, çalışanlar için potansiyel tehlike oluşturmaktadır.

Emek karşıtı politikalar ülkelere göre farklılık arz etse de; temel olarak emeğin gücünü azaltmaya yöneliktir. Türkiye'de krizlerden çıkış için 1980'lerden itibaren emeğin kazanımlarına karşı ciddi saldırılar başlatılmıştır. Emek karşıtı politikalar birbirini tamamlayan üç önemli noktada yoğunlaşmıştır:

- 1- Sendikasızmaya yönelik saldırılar,
- 2- Kamunun ekonomideki rolünün azaltılması,
- 3- Sosyal harcamaların kısılması, ücretlerin düşürülmesine yönelik baskılar.²⁸

²⁶ Jeremy Waddington, "Towards a Reform Agenda? European Trade Unions in Transition", *Industrial Relations Journal*, 31: 4, 2000, s. 322.

²⁷ Jeremy Waddington and Allan Kerr, "Trying to Stem the Flow: Union Membership Turnover in the Public Sector", *Industrial Relations Journal*, Blackwell Publisher, 1999, s. 195.

²⁸ Veynel Bozkurt, *Enformasyon Toplumu ve Türkiye*, İstanbul: Sistem Yayıncılık No: 98, 1997, s. 124.

Bu üç noktaya bağlı olarak emek karşıtı politikaların şu şekilde tezahür ettiği görülmektedir:

- Özelleştirmelerin hızlandırılması,
- Kamu kaynaklarının özel sermayeye daha çok aktarılması,
- Kamu yatırımlarının sınırlandırılması,
- Özel sermayeye vergi avantajları getirilmesi,
- Kayıt dışı sektörlerin özendirilmesi,
- Sosyal harcamaların kısılması,
- Özellikle mali piyasalarda denetimin gevşetilmesi,
- Mali piyasa kazançlarının üretim sektörlerine oranla aşırı biçimde artması,
- Sendikasızmaya yönelik saldırıların hızlanması,
- Ücretlerin düşürülmesine yönelik baskıların yoğunlaşması.²⁹

Tüm bu gelişmeler karşısında sendikaların izledikleri stratejiler şu şekilde sıralanabilir:

- Artan işgücünden faydalanma esnekliğine ve işgücünün yeniden yapılanmasından doğan değişimlere karşı hazır olabilmek. Çünkü geleneksel örgütlenme biçimi artık günümüzde işgücünün taleplerine cevap vermekte yetersiz kalmaktadır.
- İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarına karşı yeni kontrol ve motivasyon alternatifleri geliştirilmektedir.
- Günümüzde kadınlar eskisinden daha çok işgücüne katılır hale gelmiştir ve bugüne kadar sosyolojik sebeplerle sendikaların dışında kalan kadınların sendika çatısı altında toplanabilmesi, sendikalara büyük bir güç katacaktır.

²⁹ Erhan Bilgin, *Yeni Gibi Sunulan Eski Bir Program*, İstanbul: Petrol-İş Yayın No: 68, 2001, s. 70-71.

- Ayrıca gençlere yönelmek, bir başka potansiyel üye kaynağını oluşturabilecektir.
- Teknolojinin vasıflar üzerindeki potansiyel kutuplaşmasına yönelmek.
- Kamu sektöründeki yeniden düzenleme ve artan özelleştirme ve özel sektördeki üretimin artan globalleşmesine uygulanabilir alternatif politikalar geliştirmek.
- Toplu pazarlık yoluyla teknolojik gelişme sürecini etkilemek ve teknoloji antlaşmalarını imzalamak.
- İşçiler arasında iletişim ve işbirliğini arttırmak.
- İşgücünün çıkarlarını koruyan toplumsal programın yaratılmasında sendikalara çok daha aktif görevler yüklemek.
- Geleneksel ücret sendikacılığının ötesine geçmek.
- Bazı eski doktriner sendikaların sınıf ve kitle sendikacılığı anlayışında ısrar etmeleri.
- İşsizliğe, yeni istihdam biçimlerine karşı yürütülecek mücadeleye karşı özel bir önem vermek ve işsizlerle, düzensiz işlerde çalışanların örgütlenmesine yönelik politikalar oluşturmak.³⁰

9- Kayıt Dışı Ekonomi ve Kayıt Dışı İstihdam

İster gelişmiş olsun ister gelişmekte olsun, bütün ülkeler için kayıt dışı ekonomiyi ve istihdamı kontrol etmek oldukça zordur. Özellikle gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkelerde kayıt dışı ekonominin ağırlığı çok fazladır. Hatta bazı ülkelerde bu durumun ekonomik dengeleri tehdit edecek düzeye kadar çıktığı görülmektedir. Kayıt dışı ekonomiyi ve istihdamı tamamen ortadan kaldırmak gelişmiş ülkelerde bile mümkün olamamaktadır. Yapılması gereken, kayıt dışı ve kayıt dışı istihdamın genel ekonomi içindeki oranını makul bir seviyeye çekebilmektir.

³⁰ Bozkurt, a.g.e., s. 126.

Kayıt altında olmayan işgücü ve işsizler, her zaman için çalışanlar için tehdit olurken; işverenler için yedek işgücü deposu olmuştur. İşverenler, özellikle örgütlü işgücünün taleplerine karşı, bu yedek işgücünü koz olarak kullanma yoluna gitmişlerdir. Bu durum, sendikalar ve çalışanlar tarafından dile getirilen sosyal haklar, ücretlerin artırılması, çalışma sürelerinin kısıtlanması, iş güvencesinin sağlanması gibi taleplerin yerine getirilmesini engeller niteliktedir. Kayıt dışı sektör, kayıt dışı sektörde üretilmiş olan ya da oraya aktarılan yeni işlerin artan payıyla katlanarak gelişmektedir. kayıtlı ve kayıt dışı sektör arasındaki uçurumu giderecek sendikal stratejiler, gelişmekte olan ülkelerdeki sendikal yapıların geleceği için giderek daha merkezi önem kazanmaktadır. Bu iki farklı sektördeki işçilerin çıkarları zorunlu olarak çatışma içinde değildir. Bazı ortak noktalar ve hedefler onları bir araya getiren kollektif bir eylem zemini sunarlar.³¹

Genellikle sanayi düzeyinde ve sektörel düzeyde örgütlenen sendikalar “enformel (kayıt dışı) çalışma”nın ekonomik faaliyet anlamında bir sektör olmadığına dikkat çekmekte ve “enformel sektör” kavramına itiraz etmektedirler. Sendikalara göre bu önemsiz bir nokta değildir.³² Bu durum, bazı ülkelerdeki kayıt dışı ekonominin ve istihdamın ne boyuta ulaştığının bir göstergesidir. Kayıt dışılık o kadar ileri boyuta varmıştır ki; belli başına bir sektör halini almıştır. Aynı zamanda, bu sektör belli alanlarda değil ekonominin her alanında önemli bir düzeye gelmiştir.

Olayın bir başka boyutu, kayıt dışılığın genel ekonomi ve sosyal güvenlik sistemi üzerindeki etkisidir. Gelişmiş ülkelerde, sosyal güvenlik sistemine dahil olup prim yatıran sigortalılar ile bu sistemden emekli olmuş, maaş alan emeklilerin oranı, sistemin işleyişini tehdit etmeyecek düzeyde iken; gelişmekte olan bir çok ülkede ve bazı gelişmiş ülkelerde yanlış ve popülist politikalar sonucunda bu dengenin bozulması, sistemin işleyişi açısından tehlike arz etmektedir. Bu durum çoğu zaman, meydana gelen açığın, ek vergiler, sigorta primlerinin

³¹ A. V. Jose, “İşçi Hareketlerinin Geleceği: Gelişmekte Olan Ülkeler Üzerine Bazı Düşünceler”, Sendikal Notlar, Sayı: 13, Petrol-İş Yayını, Şubat 2002, s. 99.

³² Dwight W. Justice, “Hukuk ve Enformel Çalışma”, çev: Ali Somel, Sendikal Notlar, Sayı: 18, Petrol-İş Yayını, Haziran 2003, s. 117.

artırılması, emeklilik yaşının yükseltilmesi gibi ek tedbirler sonucunda, kayıtlı çalışanlara ilave yüklerin gelmesini doğurmaktadır.

II- Yeni Sendikal Arayış ve Politikalar

1- Yerelleşmeyi Ön Plana Çıkaran Politikalar

Dünyada artan rekabetin işletmelere yansımaları, işletmeler açısından değişen üretim, yönetim ve işgücü yapısı boyutunda yeni politikalar oluşturmalarını zorunlu hale getirmektedir. İşletmeler, hem maliyet disiplini sağlamak açısından, hem ileri teknoloji uygulamaları, hem de çalışanların motivasyonları açısından işletme içi dayanışmayı güçlendirecek politika ve uygulamalara yönelmek ihtiyacı hissetmektedirler. İşletme yönetimleri bir yandan çalışanların işyerine bağlılık ve katkılarını artırmak istemekle, diğer taraftan performansa bağlı ücret sistemleri, kar paylaşımı programları ile de çalışanların işletme amaçları ile bütünleşmelerine çalışmaktadırlar. İşletmelerin yukarıda ifade edilen hedeflere ulaşabilmek bakımından sendikaları bir partner olarak seçme eğiliminin güçlenmekte olduğu da izlenmektedir. Sınıf dayanışması yerine işyeri temelli bir yeni eğilimi söz konusu kılan gelişmeler, esas olarak belirgin bir mikro düzeyde dayanışma eğilimini ortaya koymaktadır.³³

1990'larda yeni tüketim eğilimlerinin ortaya çıkması ile birlikte işletmelerin kendilerini yeni ihtiyaçlara uyarlama kabiliyeti, rekabetin zorunlu bir kriteri haline gelmiştir. İşletme yapısını değiştiren etkenlerden birisi de bilgisayara dayalı bilgi ve ürünlerde, iletişim teknolojilerinde ortaya çıkan çok süratli gelişmelerdir.

İşletme seviyesinde teknolojik yenilenmenin yarattığı işsizliğe karşı emek maliyetlerini düşürmek, işletmenin yeniden yapılanmasına yardımcı olmak, insan kaynakları yönelimine karşılık endüstri ilişkileri sistemini daha etkin ve verimli kılmak yönündeki işletme eksenli sendikacılık eğilimlerinin, işverenle birlikte bir çıkar paralelliği içerisinde işin ve işletmenin korunarak geliştirilmesi temelinde yeni bir anlayışı taşıdığı görülmektedir. İşletme merkezli, daha mikro

³³ Meryem Koray, "Değişen Koşullarda Sendikalar İçin Bazı Temel Tartışma Notları", İnsan, Toplum, Bilim, İstanbul: Kavram Yayınları, 1996, s. 63-64.

hassasiyetler taşıyan sendikal çizginin güçlenmesindeki etkilerden birisi de sendikasız bir işletmeye geçiş eğilimleri ve insan kaynakları yönetimidir.³⁴ Sendikal düzeyde yerleşmenin doğal bir sonucu olarak, 1980'li yılların başlarından itibaren kalkınmış ülkelerin çoğunda toplu pazarlık düzeninin düzey bakımından makro seviyelerden mikro seviyelere doğru inmekte olduğu gözlemlenmektedir. Sendikal harekette adem-i merkezietçi (decentralization) eğilimleri ile toplu pazarlıkta mikro boyuta kayma eğilimleri, genel olarak iş organizasyonlarının yeniden yapılanma süreci, işletmelerde genişleyen adem-i merkezietçi yapı ve yeni sürecin ortaya çıkardığı yeni işveren olgusu ile beslenen yeni bir yapıyı ortaya çıkarmaktadır.³⁵

Yerelleşen yeni sendikacılık hareketinin beslendiği önemli dinamiklerden bir diğeri de, son yirmi yılda gittikçe güçlenen, çevresel faktörlerden bağımsızlaşmış, kendi içinde bütünleşmiş bir işletme yapısının ortaya çıkmış olmasıdır. Söz konusu bu dönüşümün ürettiği kurum kültürünün yükselmekte oluşu, bu kültürden etkilenen, kendisini bu kültüre göre yeniden anlamlandıran, dizayn eden yeni bir sendikal anlayışın da ortaya çıkması sonucunu doğurmuştur.³⁶

2- Sosyal Diyalogu Oluşturma Yönündeki Arayışlar

Küreselleşme sürecinin ortaya koyduğu ya da zorladığı sendikal gelişme çizgilerinden biri de, üçlü diyalogu esas alan, merkezi örgütlenmeye duyarlı, sorunların uzlaşma ve karşılıklı ikna yolu ile çözülmesi gerektiğine inanan yeni bir bütünleşme eğilimi şeklinde ortaya çıkmaktadır.

Bu bağlamda "Sosyal diyalog", demokratik toplumlarda sosyal taraf olarak tanımlanan işçi ve işveren üst-örgütlerinin temsilcilerinin, toplumda yer alan diğer örgütlü çıkar gruplarının temsilcileri ile birlikte temel ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesi ve uygulanmasına katılmalarını sağlayan bir mekanizma olarak tanımlanmaktadır.³⁷

³⁴ Yazıcı, a.g.e., s. 119-120.

³⁵ Kurtulmuş, a.g.e., s. 215-216.

³⁶ Yazıcı, a.g.e. s. 120-122.

³⁷ Zeki Parlak, "Avrupa Birliği'nde Sosyal Diyalog", Tüm Yönleriyle Türkiye-AB İlişkisi, Ed. Mustafa Aykaç ve Zeki Parlak, İstanbul: Elif Kitabevi, 2002, s. 553.

Endüstri ilişkileri sisteminde taraflararası diyalogu ve uzlaşmayı hedef alan yeni sendikal eğilimin, işçi sendikaları arasında en çok tartışılan, ancak güçlü desteğe de sahip olan bir eğilim olduğu görülmektedir. Sendikaların, sanayileşmiş batılı ülkelerde sahip oldukları gücü koruyarak geliştirebilmeleri bakımından stratejik ve yararlı buldukları diyalog ve işbirliği eğilimi, yeni ekonomik, siyasi, sosyal ve teknolojik gelişmeler karşısında sendikal mücadelenin önemli bir boyutu haline gelmiştir.³⁸

Tüm bunların yanında, bilinen tarihi tecrübeler göstermektedir ki, her toplumsal uzlaşma zor ve çetrefil sorunlarla dolu, ancak gerekli bir diyalog sürecinin ürünü olarak ortaya çıkmıştır. Sosyal diyalog sürecinin etkin ve fonksiyonel oluşu bakımından söz konusu olduğu ülkelerde var olan siyasi kültürün demokratik boyutu çok önemli bir faktör olarak öne çıkmaktadır. Demokrasinin yerleşik olduğu ülkelerde sosyal diyalog kurumunun etkin, netice alıcı, sorun çözücü bir mekanizma haline gelebilmesi otoriter siyasi kültüre sahip ülkelere göre çok daha kolay, çok daha mümkün olabilmektedir. Bugün gelinen noktada sosyal diyalog türü yapılanmalar içerisinde gücünü korumak ve daha ileri bir etkinlik kazanmak isteyen sendikalar bakımından endüstriyel demokrasi, aşağıdan yukarıya doğru etkili bir inisiyatif ve bilgi akışını sağlarken, en alt ünitelere, şubelere, temsilciliklere, sıradan işçilere kadar uzanan hiyerarşik bütün ile hareket edebilme, dolayısıyla ile iç dinamiklerini çözüm için daima ayakta tutabilme fırsatını da yaratmaktadır.³⁹

3- Hizmet Sendikacılığı ve Karma Model

Klasik işletme yapılarında, kesin çalışma kuralları, düşük seviyede otonomi ve rutin üretim yapısı, mavi yakalı, vasıfsız işçi çoğunluğu, vasıflı beyaz yakalı azınlığın yönettiği bir yapı mevcut iken; yeni işletmelerde, farklı çalışma koşulları, nispeten esnek çalışma kuralları, işyerinde yüksek otonomi ve yeni üretim yapısı ile yüksek vasıflı bir emeğe ve beyaz yakalı yarı profesyonel bir emeğe ihtiyaç duyan bir yapı mevcuttur. Bu durum, klasik işletme ölçülerine göre yapılanmış sendika

³⁸ Selamoğlu, a.g.e., s. 116-117.

³⁹ Yazıcı, a.g.e., s. 124.

bakımından dönüşüm zorunluluğunun oturduğu reel temeli ortaya koymaktadır. Sendikaların nispeten mavi yakalı, vasıfsız işçilerin güçlü sivil toplum örgütleri olmaktan yavaş yavaş sıyrılıp ciddi bir dönüşüm yaşayarak, yeni yarı profesyonel bilgi işçisinin beklentilerine cevap veremeyeceği önemlidir. Mavi yakalıların henüz ağırlığını koruduğu sektörlerde sendikaların her iki unsuru da memnun edecek bir orta yol bulmaya çalıştıkları, burada da kısa dönemde başarılı oldukları görülmektedir.⁴⁰

Yeni iş, yeni emek, yeni sendika ve yeni işletme kavramları ile birlikte ortaya çıkan ve söz konusu kavramların oturduğu yapının köklü bir değişmeye uğradığını vurgulayan yeni iş kültürü, popüler hizmet sendikacılığı kavramının içini dolduran en temel olgulardan birisidir. Popüler hizmet sendikacılığı denilebilecek, yeni emek taleplerine bir bakıma bir cevap olarak görülen yeni sendikal anlayışın kaynağında, yeni iş dinamiklerinin ürettiği yeni iş kültürünün varlığı açık bir gerçektir. İlk bakışta pragmatist Amerikan sendikacılığının yeni bir versiyonu gibi görülen popüler hizmet sendikacılığı, her ne kadar söz konusu sendikacılığın kısmen izlerini taşıyor olsa bile, çok farklı dönüşümlerin ve tarihi gelişmelerin bir ürünüdür. Yeni teknolojik ve ekonomik süreçlerin ya da dönüşümün yarattığı yeni iş, yeni işletme, yeni beyaz yakalı bilgi işçisi ve yeni bir anlam, yeni sendikacılığın söz konusu bağlamdaki çizgisini oluşturmaktadır. Bütünü ile toplumcu bir tarihsel geçmişe sahip klasik sendika olgusunun, yeni emeğin çeşitlenmiş taleplerini karşılama kabiliyetini artırma çabalarının uzandığı noktalardan birisi popüler hizmet sendikacılığıdır. Popüler hizmet sendikacılığı, zayıflayan politik özü, güçlenen yeni hizmet programları ile emeğin mücadele tarihi bakımından yeni bir kapıyı aralamaktadır.⁴¹

Ücret sendikacılığında popüler hizmet sendikacılığına doğru yaşanmakta olan bu hızlı dönüşüm, kurumlaşmış, üyelerine hizmeti sendikal mücadelenin gereği sayan, piyasa ekonomisinin getireceği riskleri, kendi içinde oluşturduğu fonlarla hafifleten ya da ortadan kaldıran yeni bir sendikacılık anlayışını ortaya çıkarmaktadır. Bunlara

⁴⁰ A.e., s. 128.

⁴¹ A.e., s. 129.

ilave olarak, sendikal gündemde geçtiğimiz yirmi yılda, çalışma koşullarının ve ücretlerin iyileştirilmesinden toplumsal sorunlara doğru bir kayma yaşandığı izlenirken, eğitim, sağlık, çevre, tüketici, kadın ve gençlik sorunlarının öne çıktığı görülmektedir.⁴² Mevcut üyelerini muhafaza etmek ve yeni üye kazanmak amacı ile, öteden beri gördükleri klasik hizmetlerine ilaveten yeni hizmet alanları açmak çabası içine giren sendikalar, mesleki hastalıklar ve iş kazaları için hastaneler açmak, rehabilitasyon merkezleri kurma, yaşlılar için bakımevleri, çocuklar için kreş, üye çocukları için mesleki ve teknik eğitim merkezleri, üye çocukları için burs veren vakıf kuruluşları gibi müesseseler kurarak hizmet yelpazelerini genişleterek işçileri üye olmaya teşvik etmektedirler.⁴³

Birden çok değişik faktörü dikkate alan bir model olan karma model; "İşletmelerin yeni sürece süratle uyumuna imkan veren -ya da engellemeyen-, esnek bir karaktere sahip, adem-i merkezîyetçi örgütlenmeye dayalı, sosyal diyalogu esas alan, çeşitlenmiş bireysel emek taleplerini karşılamaya organize olmuş, işletme düzeyinden uluslararası düzeyde örgütlenmelere doğru açılımı olan bir sendikal modeldir. Söz konusu model, ülkelerin içinde buldukları ekonomik ve sosyal şartlara göre, değişik versiyonları ile hayata geçebilmektedir".⁴⁴

Karma model olarak ifade edilen çok boyutlu ve çok faktörlü yeni sendika anlayışının önemli bir özelliği de, klasik sendikacılığın mutlaka ciddiye alınması gereken mekanizmalarını, amaçlarını da gözden geçirerek etkin bir şekilde kullanabilmeye açık oluşudur. Karma modeli, sendikalar açısından cazip kılacak sebepler, hem değişim sürecinin içinden henüz geçiliyor olması bakımından zaman ve dönüşüm boyutunda, gerekse mekânsal farklılaşmaları da dikkate alması bakımından, ölçek boyutunda ortaya çıkmaktadır. Bireysel beklentilerin öne çıktığı bir dönemde, yer yer toplumsal hassasiyetlerin korunduğu-

⁴² Selamoğlu, a.g.e., s. 119.

⁴³ Kamil Turan, Milletlerarası Sendikal Hareket ve Küreselleşme, Ankara: Türk Metal Sendikası Yayını, 1999, s. 112-113'den, GÜÇ, "Avrupa'da Sendikal Örgütlenmede Yeni Yöntemler", BASİSEN Dergisi, Sayı: 66, (Haziran-Temmuz 1998).

⁴⁴ Sayım Yorgun, "Küreselleşme Sürecinde Sendikalar", MESS Mercek Dergisi, Sayı: 12, (Ekim 1998), s. 25.

hatta geliştiği- toplumlardan söz edebilmek de mümkündür. Bu bağlamda yeni sendikacılık, yeni ve çok boyutlu yaklaşımı ile farklı ve çeşitlenmiş beklentilerin bir bakıma buluşma yeri olabilmelidir. Karma model, diğer modellere göre bu buluşma yerini daha çok sunabilecek bir anlayış olarak görülebilir.⁴⁵

Karma modeli, diğer modellere göre üstün kılan bir boyut da kuşatıcı karakterinde ortaya çıkmaktadır. Model, küresel ekonomi, ülke ekonomisi, işletme ve işçinin gerçeğini ideal bir beraberlik formu içerisinde barıştırmaya yönelmesi bakımından yeni süreci anlamakta faktörel bir zenginliğe sahip görünmektedir.⁴⁶

4- Sendikaların Geleceğine Yönelik Öngörüler

İşyerlerinde sendikal trend birçok faktörün etkisi altında gelişmektedir. İşyerlerindeki tüm şartları dikkate alan bir sendikal anlayış, günümüzde ve gelecekte önemini devam ettirecektir.⁴⁷ Hızla küresel bir köye dönüşen dünyada, tüm kurumlarda olduğu gibi sendikalarda da önemli bir değişim ve dönüşüm yaşanmaktadır. Çalışma yaşamının önemli aktörlerinden birini oluşturan sendikaların, kendilerini değişen şartlara en iyi şekilde hazırlamaları giderek daha önemli hale gelmektedir. Sosyo-ekonomik ve politik hayatta önemli bir ağırlığa sahip olan sendikalar, bu yönüyle çeşitli kesimlerin baskıları ve yaptırımları ile karşı karşıyadır. Uluslararası sendika liderleri, sendikal hareketin tarihin hiçbir döneminde görülmemiş bir yoğunlukta küresel bir saldırıyla karşı karşıya olduğunu kabul etmektedir. Ulusal düzeyde sendikalar, küresel finans ve endüstri kararlarının kazanılmış haklarının çoğunu ortadan kaldırdığına tanık olmaktadır.⁴⁸ Küreselleşme ve dünya çapında artan rekabet, gelişmiş ekonomilerde de bir yandan sermayenin başka ülkelere kaymasının hızlanmasına, öte yandan ülke içindeki yatırımlarda işgücü maliyetlerinin düşürülmesi çabalarına yol açmaktadır. İşgücü maliyetlerinin düşürülmesi çabaları, hemen her

⁴⁵ Yazıcı, a.g.e., s. 130.

⁴⁶ A.e., s. 131.

⁴⁷ R. Bean and K. Holden, "Determinant of Trade Union Membership in OECD Countries: A Survey", International Journal of Manpower, Vol: 15, No: 6, 1994, s. 29.

⁴⁸ Sabahattin Şen, "Sendikaların Güç Kaybetmesinin Objektif Nedenleri", Sendikal Notlar, Sayı: 21, Petrol-İş Yayını, Şubat 2004, s. 93.

ülkede işten çıkarmaları ve işsizliğin artışı, işgücünün esnek kullanımını ve standart dışı çalışma biçimlerini, sosyal harcamaların azaltılması taleplerini gündeme getirmektedir.

Sendikalar birçok ülkede yarı kamusal bir düzenleme içinde faaliyet gösterir. Türkiye'de sendikaların statüsünü düzenleyen temel yasalarda böyle bir olanak açıktır. Fakat; devlet sendikaları uzun süre "kural dışı" saymış olduğu için buna bir tepki olarak ülkede sendikalar özerkliklerini en geniş biçimde kullanmaya gitmişlerdir. Uzun bir dönemin bu biçimdeki birikimi, hiç kuşkusuz, bugünkü sendika sorunlarını ortaya çıkarmakta bir hayli etkin olmuştur.⁴⁹

Genel olarak sendikalı olmak düşüncesi ve "içeriği", çalışanlara ve dünya görüşlerine göre değişmekle birlikte, çalışanların üyesi buldukları sendikaya bakış açıları ve tutumlarında önemli ölçülerde "güvensizlik" sorunu ağır basmaktadır. Bu güvensizliğin çok belirgin nedenleri arasında, sendika yönetiminin yetersizliği gibi ciddi bir ölçüt de bulunmaktadır. Buna karşılık sendikalı ya da sendikasız çalışanlar ile işyeri yönetimi arasında karşılıklı bir "güven" duygusunun yerleştiği, hatta kimi durumlarda karşılıklı bir "işbirliği"nin bile olduğu görülmektedir. Sendikalara duyulan güvenin azalması ve kamuoyunda yaratılan olumsuz görüntünün de etkisiyle sendikalaşma oranlarındaki düşme arasında kurulan ilişki, uzunca bir süredir karamsar senaryolara kaynaklık etmektedir. Bu sorun karşısında, sendika yönetimlerinin daha şeffaf bir yapıda ve daha çok üyenin katılımını sağlayacak düzenlemelere yönelmesi gerekecektir.⁵⁰ Tüm bunlara ilave olarak, sendikaların yeniden güç kazanmaları için, artan bir örgütlenme çabasına ve kadınlar ve geleneksel istihdam dışında olan işçilerin ihtiyaçlarına daha fazla cevap verecek, bir alan genişletme sürecine ihtiyacı olduğuna yaygın bir şekilde inanılmaktadır.⁵¹

Bugün endüstri toplumunun çözülüşüne paralel olarak giderek çözülen sendikaların gelecekte şu yönlere gitmeleri muhtemeldir:

⁴⁹ Şerif Mardin, Türk Modernleşmesi, 8. B., Derleyen: Mümtaz'er Türköne ve Tuncay Önder, İstanbul: İletişim Yayınları, 2000, s. 363.

⁵⁰ Sabahattin Şen, "Yeni Sendikal Arayışlar", Sendikal Notlar, Sayı: 22, Petrol-İş Yayını, Mayıs 2004, s. 133.

⁵¹ Edmund Heery, "Source of Change in Trade Unions", Work, Employment and Society, Vol: 19(1), 2005, s. 101.

- 1- Hiçbir şey yapmayarak yok olabilirler. Bu özgür demokratik toplumlar için bile söz konusu olabilir.
- 2- Devletin zorunlu sendika üyeliği ve sendikaya şirket yönetimi karşısında veto yetkisi veren "ko-determinasyon" gibi güçlü konular kazandıracak esaslar getirmesi söz konusu olabilir. Bu durumda, siyasal güç yapısına egemen olma yoluyla, sendikanın kendi varlığını sürdürebilir. Almanya, Hollanda, ve İskandinav ülkelerindeki sendikalar daha rasyonel görünen bu yolu seçmiş görünmektedir.
- 3- Sendikaların işlevlerini yeniden gözden geçirmeleri bir başka yol olabilir. Verimlilik ve kalite ve rekabet gücünün sürdürülmesi gibi konularda işverenle birlikte çalışabilirler. Dolayısıyla bugün birçok gelişmiş ülkede düşük kalite ve rekabetin en önemli kaynaklarından birisi olarak görülen ve şüpheyle karşılan sendikalar hem imajlarını olumlu yönde değiştirebilirler, hem de mevcudiyetlerini sürdürebilirler.⁵² Dünya çapında, sendikacılar ve sendikacılığı destekleyen analistler, sendikaların karşılaşmış oldukları maddi zorlukların "İdeolojik Meşruiyetlerinin Kaybı" ile katmerlendiği konusunda kendileri de görüş birliği içindedirler.⁵³

Tüm bu gelişmeler sonucunda, pek çok sendika durumlarını yeniden gözden geçirmiş ve eski konularını ve politikalarını değiştirmeleri gerektiği sonucuna varmıştır. Bu süreçte, küreselleşme, toplumsal yapıdaki değişiklikler, endüstriyel yapıdaki değişiklikler, emek piyasasının değişen yapısı, sendikalar açısından yeni politikaların ve uygulamaların temelini oluşturan belli başlı argümanlar olmuştur. Sendikal politikalarda yapılan değişiklikler ve yeni arayışlar henüz kesinleşmemiş olmakla birlikte, bu konuda yapılan çalışmalarda sendikaların geleceğine ilişkin şu alternatif senaryolar üretilmektedir:

- 1- Sendikaların gücü ekonomide artık hiçbir önemli etkiye sahip olamayacakları bir noktaya doğru azalmaya devam edecektir.

⁵² Bozkurt, a.g.e., s. 127-128.

⁵³ Richard Hyman, "An Emerging Agenda for Trade Unions?" Discussion Papers, Labour and Society Programme, ILO, Geneva, 1999, s. 10.

- 2- Sendikaların gücü devam edecek, ancak işçi-işveren ilişkileri çatışmacı ve yalnızca ücret pazarlığına yönelik olmaktan çok, işbirliğine yönelecektir.
- 3- Sendikaların gücü mevcut düzeyde kalacaktır. Gerçekten sendikaların gücü bazı Avrupa ülkelerinde azalmamıştır.
- 4- Sendikalar gelecekte işyeri/işletme sendikalarına dönüşebilecektir.
- 5- Sendikalar teknolojik değişimi belirli çıkarlar karşılığında kabul edebilecektir.⁵⁴

Sendikaların temel hedefi üyelerinin çıkarlarını ve üye sayılarını azamiye çıkarmak, en azından korumaktır. Bunu sağlamanın yolu da, güçlü ve etkin olmaktan geçmektedir. Sendikaların, ulusal ve küresel düzeyde sosyal politikaları etkileyen önemli aktörler haline gelmeleri için, bazı önkoşulları yerine getirmeleri gerekmektedir. Birincisi, sendikalar, toplumdaki sorunların sözcüleri olarak görülmelerini sağlayacak bir donanım edinmelidirler. İkincisi, bunun için gerekli örgütsel tabanı ve yasal desteği oluşturmalarıdır. Bunlar önemli sorunlardır ve sendikaların sorunların etkileri konusunda açık perspektiflere sahip olmaları önemlidir.⁵⁵

Klasik sendikacılık anlayışı yerine yeni roller, yeni ilgi ve etki alanları, yeni toplumsal projeler, refleksleri güçlü bir sivil toplum anlayışı ortaya çıkmaktadır. Sadece tepki veren, tenkit eden değil, aynı zamanda teklif üreten bir sendika anlayışı gündeme gelmiştir.⁵⁶ Çatışmaya dayalı keskin bir sınıfsal sendikacılık yerine menfaat paralellğine dayanan hizmet sendikacılığına önem veren bir sendikacılık anlayışı ikame olmaktadır.⁵⁷ Buna paralel olarak, pek çok ülkede ilerici sendikal kesimler, sadece ücret sendikacılığının işçilerin çağdaş gereksinimlerini karşılamaya yetmediğini, halkın geniş kesimlerinin çıkarlarına hizmet etmeyen ekonomik, siyasi ve toplumsal

⁵⁴ Şen, a.g.e., s. 130.

⁵⁵ Petrol-İş, 21.Yüzyılda Sendikal Politika Arayışları, İstanbul: Petrol-İş Yayını No: 70, 2001, s. 33.

⁵⁶ Rıdvan Budak, "2000'li Yıllarda Sendikal Politikalar Ne Olmalıdır?", Harb-İş Konferansları-3, Ankara: 1998, s. 38.

⁵⁷ Hüseyin Tanrıverdi, "Globleleşme ve Uluslararası Sendikal Hareket", Yarıncı Türkiye Konferansları, Ankara: 1999, s. 116.

sistemde köklü değişiklikler mücadelesi veren ve gerektiğinde uluslararası dayanışmaya giren "sosyo-politik sendikacılık" yapmak zorunluluğunu kabul etmektedirler.⁵⁸

Başka önemli bir konu, işyerlerinde işçi çıkarmaların temel nedenlerinden birisi sayılan teknolojik gelişmelere sendikaların ve çalışanların ne derece uyum sağladığıdır. Kuşkusuz yeni teknolojilerin ve değişen ekonomik, siyasi ve sosyal bünye koşullarının sendikacılıkta ortaya çıkaracağı sorunları daha önceden tahmin etmek güçtür. Fakat ne var ki endüstri toplumlarında değişen teknolojilere bağlı olarak işgücü bünyesinde ortaya çıkan yeni eğilimler, beyaz yakalı işçilerin süratle artışı ve bu grup işçilerle, devlet sektöründe çalışan memurların geleneksel eski federasyonlar yerine, kendi yeni örgütlerini kurması, sendikacılık hareketinin önemli sorunu olarak ortaya çıkmaktadır. Uzun dönemde işgücünün mesleki yapısının değişmesi ve sendika üyelerinin niteliğindeki değişimler, bütün işçi hareketlerini ve politikaları derinden etkileyecektir.⁵⁹

Bir diğer önemli konu, sendika ve küreselleşme ilişkisidir. Sendikalar küreselleşmeyle bahsedebilmek için dört stratejik seçeneğe sahiptir. Birincisi, ücretlerin ve çalışma standartlarının yükseltilmesidir. Bu, dar anlamda küresel sendikacılıktır. İkincisi, sermayenin devingenliğini sınırlamakla ilgilidir. İşletmelerin daha ucuz emek kullanma kapasitelerini daraltmak için sermayenin hareket alanı sınırlanmalıdır. Üçüncüsü, emek piyasasının yüksek ücretli ve yüksek performanslı endüstrilerinde rekabete uyum sağlanmasını kolaylaştırmaya çalışılmalıdır. Dördüncüsü de, istikrarı ve refahı geliştirmek için ekonomi politikasının koordinasyonu ve kurumsal düzenlemeler üzerinde odaklanılmalıdır.⁶⁰

Bazı sendikalar, kamuoyunda daha iyi yer edinebilmek için medya ile ilişkilerin geliştirilmesi gerektiğine dikkat çekmektedir. Bu konudaki bir başka önemli gelişme, neo-liberal ekonomik yapılanma içinde güç kaybeden sendikaların, özellikle ABD'de, yeni teknolojileri kullanarak güçlerini artırma çabalarıdır. Ticari kuruluşların küresel dünyayı

⁵⁸ Şen, a.g.e., s. 143.

⁵⁹ Nusret Ekin, Endüstri İlişkileri, 6. B., İstanbul: Beta Yayını, 1994, s. 95-96.

⁶⁰ Şen, a.g.e., s. 152-153.

etkilemede kullandıkları bilgisayar destekli promosyon çabalarına, sendikaların da aynı yönetimi kullanarak girdikleri gözlenmektedir.⁶¹

Bazı kesimler tarafından sendikalara yöneltilen en büyük suçlama, sendikaların üyeleri için aşırı taleplerde bulunmaları, bunun da gerek işverenler ve genel ekonomik dengeler; özellikle de enflasyon üzerinde olumsuz etkiler oluşturduğudur. Sendikalar mutlak bir enflasyon sebebi olmaktan ziyade, ekonomide esasen bir enflasyon temayülü mevcutsa, bilhassa bir kısmı sendikalaşma ve sendikalar arası rekabet esasına dayalı toplu sözleşme sisteminde otonom ücret artışlarıyla ücret seviyesini yükseltmekte, ancak bu hallerde işkolları arasındaki ücret farklarını genişleterek, ücret bünyesini bozmak suretiyle enflasyonu şiddetlendirmektedir. Fakat başarılı bir tam istihdam siyasetiyle otonom ücret artışı önlenemediği takdirde, sendikaların enflasyonist tesiri bertaraf edilebilecektir.⁶²

Sendikaların temel hedeflerinden biri, işletmede sanayi demokrasisini tesis etmektir. Hâlbuki rekabete dayalı piyasa şartlarında çalışan bir özel teşebbüsün verimli çalışabilmesi, işletme dâhilinde işveren otoritesini işverenin inisiyatifinde tutarak, piyasa şartlarına göre işletmenin sevk ve idare edilmesini gerektirir. Demokratik birer organ olan sendikaların işletme yönetiminde daha demokratik bir düzenin tesisine, işçilerin söz sahibi olmasına, işverenin rasyonel olmayan otoriter idaresinin dengelenmesine çalışmaları, demokrasi ile verimlilik hedeflerini çatışma haline sokmuştur. Zira sendikalar kuvvetlendikçe, toplu sözleşmeler yoluyla talepleri arttırmakta ve talepleri geleneksel müdahale sahaları olan ücret, iş müddeti ve iş şartlarının hududunu aşmakta ve eskiden beri işverenin mutlak iradesine tabi olan sahalara intikal etmektedir.⁶³

Tüm bunların yanında, Türkiye'deki duruma bakılacak olursa, sendikal hareketin sadece düşük işgücü maliyetlerine karşı mücadele etmek zorunda kalışı, önemli oranda sendika ve sendikalardan beklenen mücadele yollarını tanımlamaktadır. Ücret ve benzeri gelirlerin artışını sağlamanın dışında, farklı yol ve yöntemleri deneyemeyen sendikal

hareketin tıkanıklığı, küreselleşme etkisi ile işgücü maliyetlerini düşürme konusunda çeşitli sermaye gruplarının talepleri ile karşılaşınca, ücret ve benzeri gelirleri daha fazla düşürme yolundaki geçmişteki çabalarını daha da derinleştirerek sürdürmüştür. Bu çabalar sendikal hareketi, ulusal ve uluslararası ölçekte bölünmüş ve daha parçalı bir yapıya sokmaya başlamıştır. Temel nedenlerden birincisi, ücrete dayalı sendikacılık hareketinin taşıdığı olumsuzluklar (teknoloji, verimlilik artışı vs. nedenleri ile ücretin önemini değiştirmeye başlaması ve etkileri), ikincisi de Gümrük Birliği başta olmak üzere bütün bütünleşmelerin reddeder gözükmesine rağmen korumacılık politikalarını sürdürmeleridir. Bu politikaların bir gereği olarak da sendikalar uluslararası dayanışma yerine ulusal sermaye ve devletle uzlaşma yolunu seçmektedir. Kimi sendikalar, GB'ye girişe sendikasızlaşmanın artışı, sosyal hakların budanması ve ucuz işgücünün artışı nedeni ile karşı çıkmaktadır. Özellikle Türkiye'de her üç konfederasyon da küçük bazı farklarla GB'ye girişi desteklemektedir. Avrupalı sendikal üst örgütler de çoğunlukla sendikal bütünleşmeye sıcak bakmaktadırlar.⁶⁴

Türkiye'de işçi sendikacılığı, hala 1960'lı yılların modası geçmiş sınıf mücadelesine dayanan bir sendikacılık anlayışına takılıp kalmıştır. İktisadi gerçeklerden bağımsız, çıkar ayrılığı esasına dayanmaktadır. Sendika yöneticilerinin büyük bir kısmı işçi kitlelerini halk dalkavukluğu kokan mesnetsiz konuşmalarla denetim altında tutmakta, üye işçilerin zararına olan politikaları bile bu sayede uzun süre gündemde muhafaza edilebilmektedir. Ücret zammı beklentisi hala işçi sendikacılığının önemli ölçüde yegâne dinamizmini oluşturmaktadır. Bu durum Türk işveren sendikacılığında da görülmektedir.⁶⁵

Olayın bir başka boyutu, kayıtlı sektörü tehdit eden, kayıt dışı sektör ile sendikalar arasındaki ilişkinin geleceği ile ilgili olanıdır. Türkiye'de enformel sektörün sosyal güvenliğine ilişkin çalışmaların sayısı yok denecek kadar azdır. Diğer yandan enformel sektördeki işlerin süreklilik göstermemeleri, sorunu karmaşıklaştırmaktadır.

⁶¹ A.e., s. 139.

⁶² Sabahaddin Zaim, Çalışma Ekonomisi, 10. B., İstanbul: Filiz Kitabevi, 1997, s. 445.

⁶³ A.e., s. 499-500

⁶⁴ Kuvvet Lordoğlu, Nurcan Özkaplan ve Mete Törüner, Çalışma İktisadı, 3. B., İstanbul: Beta Yayını, 1999, s. 207.

⁶⁵ Kamil Turan, Milletlerarası Sendikal Hareket ve Küreselleşme, Ankara: Türk Metal Sendikası Yayını, 1999, s. 108.

Enformel istihdam edilenlerin düzenli gelirlerinin bulunmaması, yaşlılık, hastalık ve iş kazası gibi riskleri daha da ağır hale getirmektedir. Bu nedenle enformel sektörde çalışanların sosyal güvenlik ihtiyaçlarının giderilmesine yönelik politikaların yaşama geçirilmesi gerekmektedir. Ayrıca bu durum tüm nüfusun sosyal güvenlik şemsiyesine alınması açısından da önemlidir. Fakat bu yapılırken, kayıt dışı sektörün büyümesini engelleyecek, kayıt dışılığı da özendirilmeyecek tedbirlerin alınmasına dikkat edilmelidir. Bu bağlamda;

- 1- Enformel sektörün sosyal güvenceye kavuşturulması çabaları, sektörün ülke ekonomisi içinde yaygınlaşan üretim biçimi haline dönüşmesine yardımcı olmayı hedeflemediği için, denetimle ve hukuki düzenleme ile ortadan kaldırılamayan bu yapılanmada, çalışanların iş ve yaşam koşullarının görece olarak öncelikle düzeltilmesi sağlanmalıdır.
- 2- Enformel sektörde çalışanların örgütlenmelerinin teşvik edilmesi ile ILO'nun enformel sektör deneyimlerinden de yararlanarak, sorunların sahiplenilmesi ve ortak çözümlere kavuşturulması özendirilmelidir.
- 3- Enformel sektörde kadın ve çocukların durumları çok daha öncelikli müdahaleyi gerekli kılmaktadır. O nedenle tasarlanacak sistemde bu grupların özel gereksinimleri dikkate alınmalıdır.
- 4- Enformel sektörün çözümlenmesi, sorunlara akılcı politikalar üretilmesi için, sektörün iyi analiz edilmesine olanak sağlayacak, başka ifade ile sektörü ortaya çıkaran etkenlerin, süreçlerinin ve sektörün ekonomik verileri elde edilmelidir.
- 5- Kamu kurumlarının denetim elemanlarına kendi mevzuatları ile ilgili denetimlerde, çalışanların sigortalı olup olmadıklarını belirleme yetkisi verilmelidir.
- 6- İşverenlerin işe aldıkları sigortalıları kuruma bildirme sürelerine dikkat edilmelidir.
- 7- Sigorta müfettişlerinin sayıları ve yetkileri arttırılmalıdır.
- 8- Sosyal güvenlik kurumları, Maliye Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, DİSK, TOBB,

TESK ve TİSK'in aralarında etkin bir koordinasyon sağlanmalıdır.

- 9- Devlet fon kesintilerini ve istihdam vergisine dönüşen aşırı yükleri AB düzeyine çekici yasal düzenlemeleri hiç vakit geçirmeden yaparak ve işletmelerin önünde sorun olan bürokratik işlemleri en aza indirerek kayıt dışı ekonominin boyutları küçültülmelidir.
- 10- Enformel sektördeki vasıfsız işgücünün niteliğinin yükseltilmesi için mesleki eğitim, meslek odaları ve gönüllü kuruluşların desteği ile de etkinleştirilmeli ve yaygınlaştırılmalıdır. Bu durum vasıf düzeyi yükselen işgücünün, kayıtlı sektöre geçişini de kolaylaştıracaktır
- 11- Formel sektörde yatırım alanları artırılarak, yapısal işsizlik sorunlarına çözümler üretilmelidir.
- 12- Gelir dağılımının dengeli hale getirilmesine yönelik politikaların uygulanması etkinleştirilmelidir.⁶⁶

1995 yılında girilen Gümrük Birliği sürecinin sendikalı işçi sayısında azalmaya neden olduğunu söylemek için yeterli veri yoktur. Fakat bu sürecin sendikalaşma eğilimini azaltan etkenleri artırabileceği söylenebilir.⁶⁷ Aynı şekilde AB üyeliği sürecinin Türk sendikal hareketi üzerindeki etkileri de dikkatle izlenmelidir.

Durum ülkeden ülkeye değişmekle birlikte, genel olarak değişik ülkelerin sendikal hareketleri için şöyle dersler çıkarılabilir:

- Sendikalar, yeni bin yılın hızla değişen karmaşık ve çalkantılı ortamında işçilerin refahını azamiye çıkaracak gerçekleştirebilir somut programlar (sözgelimi beceri eğitimi programları) oluşturmayı yerleşik bir uygulama haline getirmelidirler. Somut yararlar sağlayan böylesi bir yerleşik uygulama, yeni

⁶⁶ Kuvvet Lordoğlu ve Şemsa Özer, Enformel Sektör ve Sosyal Güvenlik Sorunları ve Perspektifler, İstanbul: Friedrich Ebert Vakfı Yayınları, 1998, s. 47-48.

⁶⁷ Kuvvet Lordoğlu, İktisadi ve Toplumsal Bütünleşmeye Doğru Çalışma Hayatı, İstanbul: İstanbul S.M.M.O. Yayınları No: 25, 1998, s. 82.

üyeler kazanılmasına ve mevcut üyelerin sendikaya bağlılığının sürmesine olanak yaratacaktır.

- Küreselleşme çağında varlığını sürdürmek ve başarılı olmak isteyen sendikalar, işyeri yönetim kadrolarının yeterli düzeyinde, teknolojik ve örgütsel değişmelerin sonuçlarını kavrayabilecek, sürekli pazarlığa hazır ve işçilerin refahının tehlikeye düşmesini önleyebilecek bir lider kadrosuna sahip olmalıdırlar.
- Sendikalar, tabandaki üyeler arasında sahiplik duygusunun pekişmesini sağlamalıdırlar. Üyelerle "bağlantı" kurmaya çalışmalı, örgüt içi bütünlüğü sağlamalı, lider kadrosu üyeler arasında çift yönlü bir iletişim kurmalıdırlar.
- Sendikalar, işgücü piyasasındaki köklü ve hızlı değişimi görmeli, kendilerini geleneksel toplumsal tabanlarının değişen ihtiyaçlarına uyarlamalı ve geleneksel olmayan işçi kesimlerine (profesyoneller, geçici işçiler ve kayıt dışı sektör işçileri) yönelmelidirler.
- Sendikalar, üyelere sorunları paylaşma olanağı ve karşılıklı destek sağlayacak etkin bir örgütsel yapı oluşturmalıdırlar.
- Sendikalar, bilgi toplama, dağıtma ve iletişim için, internet olanaklarının da içinde bulunduğu bir altyapı oluşturmalıdırlar.
- Sendikalar, yeni üye kazanmaya ve mevcut üyelerin bağlılığının sürmesine yönelik bireysel bir yaklaşım geliştirmelidirler.
- Sendikalar, işçilerin dayanışmasını pekiştirecek düzenli etkinlikler örgütlemeli, lider kadrosunu geliştirmeli, sendika yanlısı işçilerin bağlılığını pekiştirmeli ve sendikal olmayan işçileri sendikalaşmanın yararları konusunda ikna etmelidirler.⁶⁸ "Daima Dayanışma"(solidarity forever), en temel sendika sloganlarından birisidir. Dayanışma iki anlama

⁶⁸ Petrol-İş, Sendikal Örgütlenme, İstanbul: Petrol-İş Yayın No: 72, s. 2001, s. 24

gelmektedir. Birincisi, her birinin kendi sendikal mücadelelerini desteklemeleri ve toplumdaki (aynı zamanda milletlerarasında) gücünün daha zayıfı desteklemesi.⁶⁹ Buna ilave olarak, örgütlü emek, küresel sermayenin uluslararası anlaşmalar yoluyla sağladığı güç üzerinde herhangi bir etkin kontrol sağlamak istiyorsa; ulus ötesi endüstri ilişkilerini geliştirmesi gerekmektedir.⁷⁰

- Sendikalar, lider kadrolarını etkin örgütçüler ve aktivistler haline getirecek biçimde eğitmelidirler.⁷¹ Bu bağlamda, sendikacılar dürüst, demokrat, kararlı, bilgili, sosyal ilişkileri iyi, iyi konuşan, iyi dinleyen, iyi anlatan, endüstriyel ilişkiler alanındaki gelişmeleri yakından takip eden, aktüel olayları izleyen, siyasetteki gelişmelere uzak kalmayan ülkenin sosyal, ekonomik, kültürel ve spor alanındaki gelişmeleri izleyen, bilim dünyası ile bağlarını koparmayan,
 - İyi bir ekonomist,
 - İyi bir politikacı,
 - İyi bir psikolog,
 - İyi bir sosyolog olmalıdır."⁷²

Yeni dönemde, "demokratik toplum / demokratik sendikacılık" işçi hareketinin en temel talebi, "daha çok üretmek / daha adil paylaşmak" en temel teklifi olmak durumundadır. Sivil ve demokratik özellikler gösteren bir hoşgörü toplumu herkes için ihtiyaç, işçi hareketi açısından ise hayattır. İşçi hareketi bir teklif hareketi olarak, işverenlere ve siyasilere de "piyasa ekonomisi"nin bir talan ekonomisi, bir başıboşluk ekonomisi olmadığını öğretmek durumundadır. Kendisi de devletçi karakteri ağır basan bir ekonomide doğmuş ve soğuk savaş

⁶⁹ Hyman, a.g.e., s. 11.

⁷⁰ Robert Taylor, "Trade Unions and Transnational Industrial Relations" Discussion Paper, Labour and Society Programme, ILO, Geneva, 1999, s. 14.

⁷¹ Petrol-İş, Sendikal Örgütlenme, a.g.e., s. 25.

⁷² Bayram Meral, "Yeni Sorunlar Yeni Bir Atılımın Zeminini Oluşturmaktadır", Yeni Bir Dünyanın Eşiğinde Türk-İş ve Değişim, Ed. Erdinç Yazıcı, Ankara: Sistem Yayınları, 1993, s. 71.

şartlarında yapılmış bir hareket olarak, piyasa ekonomisi kültürünü özümseyebildiği sürece ayakta kalabilecektir.⁷³

SONUÇ

Son yarım yüzyılda belki de en fazla telaffuz edilen kavramların başında küreselleşme, rekabet, verimlilik gibi kavramların yanında sendika kavramı gelmektedir. Daha çok işçilerin haklarını savunan bir oluşum olarak görülen sendikalar, aynı zamanda işverenlerin de örgütüdür. Bu bağlamda tek geçim kaynağı ücreti olan işçilerin haklarını işverene karşı savunacak güçlü ve etkin bir sendikacılığa ihtiyaç bulunmaktadır. Aynı zamanda bu sendikaların, gelişmeleri takip eden, geleceğe yönelik politikalar oluşturabilen, kendi içyapılarında demokrasinin hâkim olduğu, 1970'li yılların uzlaşmaz, yeniliklere ve teknolojilere karşı, sendikal demokrasinin tam oturmadığı bir sendikal yapıdan, uzlaşmacı, yeniliklere uyum sağlayabilen, sendikal demokrasinin hâkim olduğu bir yapıya acilen geçmesi gereklidir. Klasik ücret sendikacılığı, yerini sosyal taleplerin daha çok ağırlık kazandığı, sosyal diyalogu esas alan bir yapıya bırakmaktadır. Sendikaların gücünün ve etkinliğinin korunmasının en önemli yolu, üye sayısındaki azalmayı durduracak ve işçileri üye olmaya teşvik edecek tedbirlerin alınmasından geçmektedir.

Başka önemli bir konu, genel ekonomik dengeleri tehdit eden, aynı zamanda da sendikaların etkinliğinin azalmasına neden olan kayıt dışılığın, kısa dönemde makul bir düzeyde tutulması, uzun dönem de ise kayıt altına alacak tedbirlerin alınmasıdır.

Çalışma hayatında sosyal barışın sağlanması, ulusal ekonominin gelişmesi bakımından önemlidir. Aynı zamanda hem işveren, hem de işçi sendikalarının buna istekli olmaları gereklidir. Henüz tam anlamıyla tarım toplumu olmaktan kurtulamayan, sanayileşmesini de tamamlayamayan, bununla beraber hızlı bir şekilde hizmetler sektörünün ağırlıkta olduğu bir yapıya atlamaya çalışan Türkiye'nin, bunu ne derece başardığı tartışma konusudur.

⁷³ Erdinç Yazıcı, Osmanlı'dan Günümüze Türk İşçi Hareketi, Ankara: Aktif Yayınları, 1996, s. 188-189.

KAYNAKLAR

- ARICI, Kadir. "Bir Aldatmanın Bitmeyen Hikayesi", Türk Metal Dergisi, Sayı: 6, (Kasım 1999), s. 22-23.
- Başkan, Recai. Çalışma Hayatının Sorunları ve Sendikal Yaklaşım, Ankara: Özçelik-İş Yayın No: 17, 1999.
- Bean, R. and K. Holden, "Determinant of Trade Union Membership in OECD Countries: A Survey", International Journal of Manpower, Vol: 15, No: 6, 1994, s. 4-35.
- Beaumont, P.B. and R.I.D. Harris, "The Importance of National Institutional Arrangements: The Case of Trade Union Membership and Unemployment", The International of Human Resources Management, 9:6 December 1998, s. 1064-1075.
- Bilgin, Erhan. Yeni Gibi Sunulan Eski Bir Program, İstanbul: Petrol-İş Yayın No: 68, 2001.
- Bozkurt, Veysel. Enformasyon Toplumu ve Türkiye, İstanbul: Sistem Yayıncılık No: 98, 1997.
- Budak, Rıdvan. "2000'li Yıllarda Sendikal Politikalar Ne Olmalıdır?", Harb-İş Konferansları-3, Ankara: 1998.
- Büyükcü, Ali Rıza. "Küreselleşmenin Sosyal ve Kültürel Hayata Etkisi," Küreselleşmenin İnsani Yüzü, Der: Veysel Bozkurt, İstanbul: Alfa Yayınları, 2000.
- Çetik, Mete ve Akkaya, Yüksel. Türkiye'de Endüstri İlişkileri, İstanbul: Friedrich Ebert Vakfı, 1999.
- Dicleli, Zülfü. "Yolsuzluklar ve Sistem, Yeni Sendikal Arayışlar ve Hak-İş", 18. Kuruluş Yıldönümü Etkinlikleri Paneli, Ankara: 1994.
- Ekin, Nusret. Endüstri İlişkileri, 6. B., İstanbul: Beta Yayını, 1994.
- Erdem, Ziya. "Sanayi İşçisi'nden 'Bilgi İşçisi'ne", Sosyal Siyaset Konferansları, Prof. Dr. Turan Yazgan'a Armağan Özel Sayısı, 49. Kitap, İstanbul: 2005.
- Friedrich Ebert Vakfı. Bütünsel Kalite Yönetiminin İşçi-İşveren İlişkileri Üzerine Etkileri, İstanbul Friedrich Ebert Vakfı Ekonomi Forumu, 2000.
- Friedrich Ebert Vakfı. Küreselleşme Sürecinde ve Değişen Koşullarda Türk Sendikacılık Hareketi: Fırsatlar ve Riskler, İstanbul: Friedrich Ebert Vakfı Yayını, 1996.
- Heery, Edmund. "Source of Change in Trade Unions", Work, Employment and Society, Vol: 19(1), 2005, s. 91-106.
- Hyman, Richard. "An Emerging Agenda for Trade Unions?" Discussion Papers, Labour and Society Programme, ILO, Geneva, 1999.

- Jose, A. V. "İşçi Hareketlerinin Geleceği: Gelişmekte Olan Ülkeler Üzerine Bazı Düşünceler", Sendikal Notlar, Sayı: 13, Petrol-İş Yayını, Şubat 2002, s. 85-109.
- Justice, Dwight W. "Hukuk ve Enformel Çalışma", çev: Ali Somel, Sendikal Notlar, Sayı: 18, Petrol-İş Yayını, Haziran 2003, s. 111-119.
- Kılıç, Salih. "Sendikal Sorunların Aşılması İçin Öneriler", Türk-İş Dergisi, Sayı: 348, (Aralık 2001, Ocak 2002), s. 53.
- Koray, Meryem. "Değişen Koşullarda Sendikalar İçin Bazı Temel Tartışma Notları", İnsan, Toplum, Bilim, İstanbul: Kavram Yayınları, 1996.
- Kurtulmuş, Numan. Sanayi Ötesi Dönüşüm, İstanbul: İz Yayıncılık, 1996.
- Lordoğlu, Kuvvet. "Küreselleşme Karşısında Sendikacılık Hareketinin Geleceği", Küreselleşmenin İnsani Yüzü, Der: Veysel Bozkurt, İstanbul: Alfa Yayınları, 2000.
- Lordoğlu, Kuvvet. İktisadi ve Toplumsal Bütünleşmeye Doğru Çalışma Hayatı, İstanbul: İstanbul S.M.M.O. Yayınları No: 25, 1998.
- Lordoğlu, Kuvvet ve Özer, Şemsa. Enformel Sektör ve Sosyal Güvenlik Sorunları ve Perspektifler, İstanbul: Friedrich Ebert Vakfı Yayınları, 1998.
- Lordoğlu, Kuvvet, Özkaplan, Nurcan ve Törüner, Mete. Çalışma İktisadi, 3. B., İstanbul: Beta Yayını, 1999.
- Mardin, Şerif. Türk Modernleşmesi, Derleyen: Mümtaz'er Türköne ve Tuncay Önder, 8. B., İstanbul: İletişim Yayınları, 2000.
- Meral, Bayram. "Yeni Sorunlar Yeni Bir Atılımın Zeminini Oluşturmaktadır", Yeni Bir Dünyanın Eşiğinde Türk-İş ve Değişim, Ed. Erdinç Yazıcı, Ankara: Sistem Yayınları, 1993.
- MESS. Çalışma Sürelerinde Esneklik, İstanbul: MESS Yayın No: 378, 2002.
- Murray, Gregory. "Structure and Identity the Impact of Union Structure in Comparative Perspective", Employee Relations, Vol: 16, No: 2, 1994, s. 21-40.
- Özdemir, Süleyman. Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti, İstanbul: İTO Yayın No: 2004-69, 2004.
- Özdemir, Süleyman. "Refah Devletinin Gelişme ve Bunalım Dönemlerinde İş Piyasaları", Sosyal Siyaset Konferansları, Prof. Dr. Toker Dereli'ye Armağan Özel Sayısı, 55. Cilt, Sayı: 1, İstanbul: 2006.
- Öztürk, Mustafa. "İmalat Sanayiinde Kadın İstihdamı", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1999, s. 70.
- Parlak, Zeki. "Avrupa Birliği'nde Sosyal Diyalog", Tüm Yönleriyle Türkiye-AB İlişkisi, Ed. Mustafa Aykaç ve Zeki Parlak, İstanbul: Elif Kitabevi, 2002.

- Petrol-İş. 21. Yüzyılda Sendikal Politika Arayışları, İstanbul: Petrol-İş Yayını No: 70, 2001.
- Petrol-İş. "Küreselleşme ve Uluslararası Dayanışma", Çev: Burçak Özoglu, Sendikal Notlar, Sayı: 17, Petrol-İş Yayını, Nisan 2003.
- Petrol-İş. Sendikal Örgütlenme, İstanbul: Petrol-İş Yayın No: 72, 2001.
- Selamoğlu, Ahmet. İşçi Sendikacılığının Gücündeki Değişim, Ankara: 1995.
- Şen, Sabahattin. "Yeni Sendikal Arayışlar", Sendikal Notlar, Sayı: 22, Petrol-İş Yayını, Mayıs 2004, s. 128-156.
- Şen, Sabahattin. "Sendikaların Güç Kaybetmesinin Objektif Nedenleri", Sendikal Notlar, Sayı: 21, Petrol-İş Yayını, Şubat 2004, s. 92-105.
- Tanrıverdi, Hüseyin. "Globalleşme ve Uluslararası Sendikal Hareket", Yarınki Türkiye Konferansları, Ankara: 1999.
- Taylor, Robert. "Trade Unions and Transnational Industrial Relations" Discussion Paper, Labour and Society Programme, ILO, Geneva, 1999.
- Turan, Kamil. Milletlerarası Sendikal Hareket ve Küreselleşme, Ankara: Türk Metal Sendikası Yayını, 1999.
- Turan, Kamil. Milletlerarası Sendikal Hareket ve Küreselleşme, Ankara: Türk Metal Sendikası Yayını, 1999'dan, GÜÇ, "Avrupa'da Sendikal Örgütlenmede Yeni Yöntemler", BASİSEN Dergisi, Sayı: 66, (Haziran-Temmuz 1998).
- Yazıcı, Erdinç. Yeni Bir Yüzyıla Girerken Sendikal Hareket ve Yeni Misyon Arayışları, Ankara: Şeker-İş Yayın No: 96, 1999.
- Yazıcı, Erdinç. Osmanlı'dan Günümüze Türk İşçi Hareketi, Ankara: Aktif Yayınları, 1996.
- Yorgun, Sayım. "Küreselleşme Sürecinde Sendikalar", MESS Mercek Dergisi, Sayı: 12, (Ekim 1998), s. 25.
- Waddington, Jeremy. "Towards a Reform Agenda? European Trade Unions in Transition", Industrial Relations Journal, 31: 4, 2000, s. 317-330.
- Waddington, Jeremy and Allan Kerr, "Trying to Stem the Flow: Union Membership Turnover in the Public Sector", Industrial Relations Journal, Blackwell Publisher, 1999, s. 184-196.
- Zaim, Sabahaddin. Çalışma Ekonomisi, 10. B., İstanbul: Filiz Kitabevi, 1997.