

TÜRKİYE'DEKİ İŞÇİ SENDİKALARININ ÖRGÜTLENMESİNDE YENİ ALTERNATİF OLARAK İŞYERİNDE SOSYAL HİZMET UYGULAMASI ÖNERİSİ

Abdurrahman Sefa ULU¹
ORCID: 0000-0002-1023-2513

Öz

Bu çalışmanın amacı sendikalar için örgütlenme oranını arttıracak yeni bir model önermek aynı zamanda önerilen yeni uygulamalar ile çalışanların iyilik düzeyini artırmaktır. Makalede sendikaların örgütlenmesinde yeni alternatif olarak işyerinde sosyal hizmet uygulamaları önerildiği için sosyal hizmet bakış açısıyla ele alınmıştır. Bu çalışmayla sendikalar için önerilmiş olunan yeni alternatif örgütlenme modellerinden toplumsal hareket sendikacılığı ve hizmet sendikacılığı araştırılmıştır. İlave olarak yeni bir öneri olan işyerinde sosyal hizmet uygulamasının sendikalar aracılığıyla uygulanması önerilmiştir. Bu çalışmada, nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Veri toplama tekniği olarak da belge(doküman) incelemesi yöntemi kullanılmıştır. Çalışmanın dördüncü başlığında Google akademik platformu üzerinden "sendikal örgütlenme" anahtar kavramı aratılmıştır. Bu aratma sonucunda konuyla alakalı olan çalışmaların incelenmesi yapılmıştır. Beşinci başlıkta ise yine aynı platform üzerinden "işyerinde sosyal hizmet" anahtar kavramı yazılarak çıkan sonuçlar üzerinden ilgili çalışmalar incelenmiştir. Bunun yanında konuya ilişkin ulaşılabilen kitaplar ve tezler de incelenmiştir. Türkiye'deki literatürde hem sendikaların örgütlenmesinde yeni alternatifler için hem de Türkiye'de işyerinde sosyal hizmetin sendikalar ile ilişkisi anlamında sınırlı çalışma bulunmaktadır. Bu da bu çalışmanın bir sınırlılığını oluşturmuş olup konuya ilişkin yazılan eserlerle incelemeler sınırlı kalmıştır. Çalışmanın son bölümünde işyerinde sosyal hizmet uygulandığında ortaya çıkan sonuçlar makalelerden incelenmiş ve makale sonuçları paylaşılmıştır. Sonuç olarak literatürde incelenmiş olunan eserlerin, sendikaların örgütlenme oranlarını artırmak için yeni alternatiflere ihtiyaçları olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sendikaların işyerinde sosyal hizmet uygulamaları sayesinde üyelerinin sendikalara olan bağlılığını artıracığına ve sendikal örgütlenme oranının artarak daha iyi bir çalışma hayatının ortaya çıkacağına inanılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İşçi Sendikacılığı, Sivil Toplum Kuruluşu, Toplumsal Hareket Sendikacılığı, Hizmet Sendikacılığı, İşyerinde Sosyal Hizmet Uygulaması.

Atıf İçin: Ulu, A. İ. (2024). TTürkiye'deki İşçi Sendikalarının Örgütlenmesinde Yeni Alternatif Olarak İşyerinde Sosyal Hizmet Uygulaması Önerisi. HAK-İŞ Emek ve Toplum Dergisi, Cilt:13, Sayı: 37, ss. 333-358.

1 Arş. Gör., Yalova Üniversitesi, Sosyal Hizmet Bölümü, Mail: abdurrahman.ulu@yalova.edu.tr

A Proposal For Occupational Social Work Practice as A New Alternative for the Organization of Trade Unions in Türkiye

Abstract

The aim of this study is to propose a new model that will increase the rate of organization for trade unions and at the same time increase the level of well-being of employees with the proposed new practices. In the article, since social work practices in the workplace are proposed as a new alternative in the organization of unions, it is handled from a social work perspective. In this study, social movement unionism and service unionism, which are new alternative organizing models proposed for trade unions, were investigated. In addition, the implementation of social work in the workplace, which is a new proposal, through trade unions is proposed. In this study, qualitative research method was used. Document analysis method was used as a data collection technique. In the fourth title of the study, the keyword "trade union organization" was searched through the academic platform Google. As a result of this search, the relevant studies on the subject were examined. In the fifth title, the keyword "social work in the workplace" was entered in the same platform and the relevant studies were examined through the results. In addition, accessible books and theses on the subject were examined. There are limited studies in the literature in Türkiye, both in terms of new alternatives for organizing trade unions and in terms of the relationship between social work in the workplace and trade unions in Türkiye. This is one of the limitations of this study and the works and reviews on this topic are limited. In the last part of the study, the results that were obtained when social work was applied in the workplace were examined from the articles and the results of the articles were shared. As a result, it was concluded that the works reviewed in the literature suggest that unions need new alternatives to increase their organizing rates. It is believed that through social work practices in the workplace, unions will increase the loyalty of their members to the union and a better working life will be created by increasing the unionization rate.

Keywords: Trade Unionism, Non-Governmental Organization, Social Movement Unionism, Service Trade Unionism, Occupational Social Work Practice.

GİRİŞ

Bu çalışma, Türkiye'deki işçi sendikalarının örgütlenmesinde yeni alternatif olarak işyerinde sosyal hizmet uygulamasını önermektedir. Bu konu literatürde halihazırda yazılmış olunan çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri boyutunun dışında ele alınmak istenmektedir. Bu çalışmada sendikalara ve endüstri ilişkileri alanına sosyal hizmet temelli bir yaklaşımla yaklaşılacak olup konunun ele alınması sistem kuramını da temel alan işyerinde sosyal hizmet bakış açısı ile ele alınacaktır. Çalışmanın sendikal boyutunda, endüstri ilişkilerinden yararlanılmış olup bu kapsamda sendikaların örgütlenmesinde yeni alternatif öneren akademisyenlerin çalışmaları incelenmiştir. Çalışmanın devam eden bölümleri daha çok sosyal hizmet bakış açısı ile ele alınmış ve öneri kısmı da bu kapsamda düşünülmüştür.

21.yüzyılda işçi sendikalarının örgütlenme oranlarında 20.yüzyıla göre düşme olduğu neredeyse tüm dünya üzerinde görülmektedir (Ünsar, 2022, s. 78. , Özçelik ve Onursal, 2020, s. 996-1000. Mahiroğulları, 2012, s. 12), Değişen çalışma hayatı ve çalışma şekillerinin çeşitlenmesiyle, giderek sendikasız iş ilişkilerine doğru yaklaşılmaktadır. Bu noktada çalışanların hak kazanımları ve korunmaları bakımından işverenler karşısında mağduriyet yaşayacakları düşünülmektedir. Günümüzde nitelikli işgücünün sendikalı olmaya ihtiyaç duymaması aslında işverenler karşısında daha çok mağduriyet yaşamalarına sebep olmaktadır. Çalışma hayatının değişmesi ve yeni oluşan iş yaşamında sendikalar, kendilerini yeni çalışma hayatının koşullarına gerek kanuni süreçler dolayısıyla gerek kendi çalışma prensipleri açısından adapte edememektedirler. Bundan dolayı da örgütlenme açısından giderek güç kaybetmektedirler. Türkiye'de 2024 yılı Temmuz ayına bakıldığında işçi sendikalarının örgütlenme oranı %14,8'dir (Resmi Gazete, 2024). 2013 yılında %9'larda olan bu oranın son yıllarda yükselmiş olduğu görülmüş olsa da Türkiye'deki işçi sayıları düşünüldüğünde işçilerin çok daha büyük kısmının sendikaya duyduğu ihtiyaç doğrultusunda, bu oranlar çok düşük kalmaktadır.

Çalışma, sendikaların örgütlenmesindeki bu eksiklik göz önüne alındığında Türkiye açısından ve Türkiye'deki sendikaların yeni alternatif örgütlenme modelleri için bir öneri ortaya koymaktadır. Bu çalışmada sendika denildiğinde işçi sendikası anlatılmak istenmiştir. Bu çalışmaya konu edilmiş olunan sendika kavramı ve doğrultusundaki örgütlenme modelleri

ve öneriler kısmında kullanılan ifadelerin tamamı işçi sendikalarını ifade etmektedir. Çalışmada değişen iş dünyası ve çalışma şartlarından dolayı güç kaybeden işçi sendikaları için üye sayılarını arttıracak ve sendikaya üye olmayı teşvik eden yeni bir alternatif örgütlenme önerisi sunulmaktadır. Bu makalede öncelikle sendikaların kısa bir tarihçesi verilmiş ve ardından sendikaların tüm toplumu etkileme, eğitime ve geliştirme amacı güden sivil toplum örgütleri içerisindeki yeri verilerek ülke içinde ne kadar önemli bir yer edindiği belirtilmeye çalışılmıştır. Bu önem gösterildikten sonra sendikalar için alternatif olarak sunulmuş bulunan işyerinde sosyal hizmet uygulamasının tarihsel süreci ve gelişimi anlatılmıştır. Bir diğer başlıkta da sendikal örgütlenmede güç kaybeden işçi sendikalarına ilişkin literatürdeki alternatif önerileri vererek sendikalar için önerilmiş bulunan işyerinde sosyal hizmet uygulaması açıklanmaya çalışılmıştır. Çalışmanın sonunda da sendikalara ilişkin örgütlenme modellerinin ve önerilmiş bulunan işyerinde sosyal hizmet uygulamalarının sendikalar için nasıl kazanımlar oluşturacağından bahsedilmiştir.

Bu çalışma, sendikalar için örgütlenme modelini araştırdığı için nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Veri toplama tekniği olarak da belge(doküman) incelemesi yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem sayesinde araştırmanın konusu olan akademik yayınlar incelenerek veriler elde edilmiştir (Gürbüz ve Şahin, 2018, s. 431). Araştırmamızın konusu olan sendikaların yeni alternatif örgütlenme modelleri ile alakalı yazılan tez ve makaleler incelenmiştir, daha sonra yeni alternatif olarak sunulmuş bulunan işyerinde sosyal hizmete ilişkin uygulamaların yer aldığı makaleler incelenerek sunulmuş bulunan yeni alternatif ortaya koyulmuştur. Çalışmanın başlığı itibarıyla sadece işçi sendikalarına örgütlenme modeli öneriyor gibi görünse de konunun kapsamı daha geniştir. Sendikaların yeni alternatif örgütlenme modellerinden olan toplumsal örgütlenme tavsiye edildiği için çalışanların toplum içindeki haklarını da kapsamaktadır. Ayrıca bu çalışma da önerilen işyerinde sosyal hizmet uygulaması, insanı tüm sistemleri içerisinde ele aldığından dolayı işyerleri, eğitim alanları, aile ve sosyal çevre gibi çeşitli alanlar da bu konunun kapsamındadır.

Türkiye’de kamuda çalışan personellerin, psiko-sosyal durumlarını korumak ve geliştirmek için Adalet bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı gibi kamu işyerlerinde bazı uygulamalar bulunmakta-

dır (Atalay ve Altundağ, 2021, s. 142, Kazanç ve Karagözoğlu, 2023, Eroğlu ve Demiröz, 2020). Ancak bu uygulamaların bilinirlikleri düşük düzeydedir. Bazı uygulamalar doğrudan çalışanlar için değildir. Bazı uygulamalar ise çalışanlar için çalışan destek programı oluşturulmuş olsa da bilinirliği çok sınırlı kalmıştır (Kazanç ve Karagözoğlu, 2023, s. 167). Kamusal alanda daha çok engellilere yönelik destek vardır. Türkiye'de özel sektör alanında, çalışan destek programlarını uygulayan az sayıda özel şirket bulunmaktadır ancak sendikalarda, işyerinde sosyal hizmet uygulaması yok denilecek kadar azdır. Bu kapsamda yapılmış olunan 2018-2020 yıllarında Türkiye Denizciler Sendikası tarafından Uluslararası Taşımacılık Federasyonu desteğiyle yürütülen Filika: Denizciler ve Ailelerine Psikososyal Destek Projesi dışında yaygın, sürdürülebilir sendikal sosyal çalışma uygulamaları bulunmamaktadır (Yanardağ ve Zubaroğlu Yanardağ, 2020, s. 2183). Bu proje kapsamında International Transport Workers Federation (İTF) Türkiye Denizciler Sendikası'na 60 bin dolarlık bir bütçe vermiştir. Bu bütçe sayesinde sendika öncülüğünde üniversiteden akademisyenlerle iş birliği yaparak deniz işçilerine ve ailelerine genelci sosyal hizmet yaklaşımı ile psiko-sosyal destek sağlanmıştır. Proje kapsamında görüşmeler gerçekleştirilerek gemilerde çalışan işçiler ve ailelerinin sorun çözme yöntemleri güçlendirilmeye çalışılmıştır. Sendika tarafından proje kapsamında 24 saat ulaşılabilir acil destek hattı kurulmuştur. Bu sayede denizde seferde bulunan işçiler destek almak için rahatlıkla ulaşabilecekleri bir hizmet sağlanmıştır. Proje kapsamında iki sosyal çalışmacı, bir aile danışmanı ve bir psikolog görev almıştır (Vira Haber, 2018). Bu proje sendikaların, işyerinde sosyal hizmet uygulaması kapsamında, Türkiye'de önemli bir örnek olmuştur. Bu projede olduğu gibi sendika ve işyerinde sosyal hizmeti bir araya getiren uygulamalar artırılmalıdır. Bu makale işyerinde sosyal hizmet uygulamalarının eksikliğini ortaya koyarak sendikalar için neden bu uygulamaların gerekli olduğunu ortaya koymaya çalışacaktır.

Çalışmada önerilen işyerinde sosyal hizmet uygulamaları sayesinde hem sendikal örgütlenmenin güçlenmesine hem de sendikaların hizmetlerini geliştirmesine destek olacaktır. Aynı zamanda çalışma hayatında ortaya çıkacak yeni sorunlara karşı sosyal hizmet bakış açısı ile çözüm üretilebilecektir. Sendikaların işyerinde sosyal hizmet uygulamaları daha sağlıklı, bilinçli ve dinamik bir toplum oluşturmaya destek olacaktır.

1. Sendikaların Kısa Tarihçesi

Endüstri ilişkileri sisteminin gelişmesinin temel kaynağı sendikalar olmuştur. Sendikalar, amaçlarını ve işlevlerini yerine getirmek üzere işçilerle işverenler arasında güç dengesinin kurulmasında rol oynayan evrensel kurumlardır. Sendika kavramı ilk olarak Sidney ve Beatrice Webb tarafından “işçilerin çalışma koşullarını iyileştirmek için oluşturdukları sürekli bir birlik” şeklinde tanımlanmıştır (Akt., Topalhan, 2015, s. 63).

Sendika kavramı ilk olarak İngiltere’de kullanılmıştır (Güloğlu, 2020, s.11). Kavram bir şehir veya bölgedeki çalışan işçilerin çıkarlarını korumak için kalfalar arasında kurulan örgütlerin ortak eylemlerini anlatmak için kullanılmıştır. Başka bir tanımda “İşçilerin haklarını ve çıkarlarını korumak ve yeni haklar kazandırmak amacıyla, yine işçiler tarafından oluşturulan örgütlerdir”(Pıçak ve Kadah, 2017, s.199) diye tanımlanmıştır. Daha sonra işçilerin mesleki örgütlerine “Sendika Odaları” adı verilmiştir. Günümüzde sendika kavramından anladığımız anlamını ise 1839 yılında kazanmıştır. Bazı ülkelerde sendika denildiğinde sadece işçi sendikaları anlaşılırken Türkiye’de hem işçi hem de işveren sendikacılığı anlaşılmaktadır. Genel kullanım itibarıyla sendika denildiğinde akla işçi sendikaları gelmektedir. İşçi sendikalarının kurulabilmesi için sanayileşme önemli bir unsurdur; bunun yanında işçilerin çıkarlarının diğer grupların çıkarlarından farklı olduğunu anlamaları, işçi ve işveren uyumsuzluklarının gerilimli olması, işçileri örgütleyecek önderlerin olması, sendikanın kurulabilmesi için hukuki engeller olmaması ve demokrasinin varlığı gereklidir. Bu şartların sağlandığı ilk ülke İngiltere olmuştur ve ilk sendikalar 18.yüzyılda kurulmuştur. İngiltere’den sonra ABD ve diğer Avrupa ülkelerinde de sendikalar açılmaya devam etmiştir (Tokol, 2015, s. 80-81).

Sendikalar çoğu ülkede önce yasaklanmıştır ancak devletler işçi örgütlenmelerine engel olamadıkları için yasakları kaldırarak işçilerin sendika kurmalarına izin vermişlerdir. Devletler tarafından izin verilmiş olsa da işverenler tarafından sosyal bir taraf olarak sendikaların kabul edilmesi uzun zaman almıştır (Güloğlu, 2020, s.12). Sendikaların gelişimi birinci ve ikinci dünya savaşları ile olumsuz etkilenmiş olsa da ikinci dünya savaşından sonra, 1945-1975 yılları arasında birçok ülkede altın çağını yaşamıştır. Bu dönemde Keynesyen ekonomik politikalar, refah devleti anlayışı ve fordist üretim tarzının yaygınlaşması aynı zamanda hem kurumsal hem de ekonomik ortamın

uygun olmasından dolayı hızlı bir gelişim görülmüştür (Tokol, 2015, s. 82). Ancak 1980'ler ve sonrasında ekonomik durgunluk sonucunda oluşan işsizlik, kayıt dışı sektörün gelişmesi, küreselleşme, neo-liberal politikalar, çok uluslu şirketlerin güç kazanması, hizmetler sektörünün önem kazanması, yeni teknolojiler, üretim sektörünün değişmesi sonucunda küçülen işletmeler, standart dışı çalışmanın yaygınlaşması, esnek çalışma modelleri, sendikacılığı besleyen ideolojilerin güç kaybetmesi gibi nedenlerden dolayı sendikal örgütlenme güç kaybetmiştir (Mahiroğulları, 2012, s.14-20).

Geleneksel sendika modeli olarak adlandırılan sendikanın görevi yalnızca işçi ve işveren ilişkilerini düzenleyen bir yapıya sahipti. Ancak sendikaların fonksiyonu zaman içerisinde değişikliğe uğramıştır. Sendikalar bir ülkenin tamamını ilgilendiren ekonomik, sosyal ve siyasi alanların tamamında yer alan ve sosyal olayların yürütülmesinde kendi payına düşen sorumluluğu yerine getiren kurumlar olmuşlardır. Bundan dolayı da sendikalar zaman içinde sanayi toplumunun vazgeçilemez bir sivil toplum örgütü olmuşlardır (Yazıcı, 2010, s. 122).

Günümüzde sendikalar kaybettikleri örgütlenme gücünü tekrar kazanabilmek adına sendikacılıkta yeni alternatif uygulamaları hayata geçirmişlerdir. Bu da sendikaların yapısını ve faaliyet alanlarını genişletmiştir. Günümüz sendikal faaliyetleri sosyal sorunların neredeyse tamamıyla ilgilenecek yeni bir anlayış ortaya koymaya çalışmaktadır. Sendikaların faaliyetleri artık sadece üyelerinin hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek değil aynı zamanda tüm ülkedeki insanların hak ve menfaatlerini koruyacak, yeni politikalar üretilmesine katkı sağlayan bir yapıya sahip olmaya başlamıştır. Bu örnekleri ülke içindeki TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, DİSK gibi konfederasyonların aynı zamanda bu konfederasyonların altında bulunan sendikalarının uygulamalarından çıkarmak mümkündür. Zaman zaman üyelerine yönelik yapmış oldukları eğitim, çeşitli konularda üretmiş oldukları proje ya da sosyal tesis imkanlarını yeni hizmetlerden saymak mümkündür. Tüm toplumu ilgilendiren konularda büyük mitingler düzenleyerek toplumun sesi olmaları da yine bu kapsamda sayılabilecek faaliyetlerdendir.

2. Sivil Toplum Kuruluşu Olarak Sendikalar

Sivil toplum, devletten ayrı, devlet ile ilişkide bağımsızlığa sahip toplumun üyeleri tarafından kendi çıkar ve değerlerini korumak ya da yaymak için gönüllü olarak kurulan örgütlere verilen addır (Aslan, 2010, s. 261-263). Başka

bir tanımlamada ise sivil toplum, üyelerin oluşturduğu birlik sayesinde toplumun yararına olan istekleri dile getiren, zaman zaman ortak eylem yoluyla toplumsal alan oluşturan ve bu sayede devlet kurumları üzerinde baskı ve denetim uygulayarak demokrasinin sağlamlaşmasında rol oynayan yapılar dır (Yıldırım, 2003, s. 239). Bu tanımlar değerlendirildiğinde sendikaların sivil toplum örgütü olduğu açıktır. Başka bir yazarın şu cümleleri de bu düşüncüyü desteklemektedir: “*Sendikalar, ilk sivil toplum aktivistleri arasında yer alan sivil toplum örgütleridir*”. Sendikalar, bireysel çalışma ilişkileriyle alakalı sorunlara çözüm bulduğu gibi, toplu sorunlara da çözüm bulmak için bir araya gelen insanlardan oluşur (Yorgun, 2011, s. 315).

Sivil toplum örgütleri toplumsal gelişmeyi sağlayan önemli aktörlerden biridir, sendikalar da sivil toplum örgütleri gibi toplumsal gelişmeyi sağlamaktadır. Sendikaların toplumsal amacı eşitliği, sivil ve demokratik hakları, endüstriyel demokrasiyi, yoksulluğun önlenmesini ve hukuk devletini kapsayan konuları içermektedir (Gallin, 2000, s. 1).

Sivil toplum örgütlerinin etkinliğinin artması sendikaların ilgi alanları içinde faaliyette bulunmaları sendikalar ile sivil toplum örgütleri arasında bir yarışı meydana getirmiştir. Bu yönden bakıldığında sivil toplum örgütleri toplumun genelini ilgilendiren dezavantajlı gruplar, şiddet, bağımlılık, evsizlere barınak bulma, çevresel sorunlarla ilgilenme gibi sendikaların alanı olan konularda günümüzde etkinliğini arttırmışlardır. Sivil toplum örgütlerinin etkinlikleri ve alanları genişledikçe sendikaları daha dar alanda görmeye başlamışlardır. Ancak sivil toplum örgütlerinin de sendikaların da ilgilendikleri alanlar geniş bir alan oluşturmaktadır. Geçmiş yüz yılda olduğu kadar sendikalar güçlü olmasa da ilgilendiği konular itibarıyla sivil toplum örgütleri ile bu dönemde iş birliği halinde olarak güçlü bir dayanışma ve politika geliştirmede önemli bir aktör olma potansiyeli vardır. Bu yüzden sendikalar ile sivil toplum örgütlerinin toplumsal sorunların çözümü noktasında beraber çalışmaları gerekmektedir. Bazı düşüncelere göre sendikaların sivil toplum örgütü olmadığı düşünülse de gönüllülük esasına dayanarak kurulmaları, üyelerince kendi çıkarları için kurulmuş olmaları, devlete karşı özerk olmaları ve baskı grubu gibi özellikleri dikkate alındığında sivil toplum örgütü oldukları söylenebilir (Yorgun, 2007, s. 40-44). Sosyal politika araçları açısından baktığımızda sivil toplum örgütleri ve sendikaların yeri ayrı olsa da topluma sundukları hizmetler açısından bakıldığında geniş kapsamlı bir alana hizmet veren yapılardır, bu yüzden de bu makalede sendikalar sivil toplum örgütüdür denilmiştir.

3. İşyerinde Sosyal Hizmet Uygulamasının Tarihsel Süreci ve Gelişimi

İşyerinde sosyal hizmet uygulamasından bahsettiğimizde öncelikle bu alan endüstriyel sosyal hizmet alanı olduğu için endüstriyel sosyal hizmetin tanımını ve kısa tarihçesini de bilmek gerekir. Endüstriyel sosyal hizmet, sanayi devriminin yaşanmasıyla beraber çalışma koşullarının değişmesi, çalışanların sadece erkekler değil aynı zamanda kadın ve çocuklardan oluşması, uzun ve yorucu çalışma saatlerinin olması, yeterli beslenememe, yetersiz uyku, sağlıksız çalışma ortamı gibi sorunların ortaya çıkmasıyla başlamıştır. Bu sorunlara bağlı olarak da işçilerde sağlık sorunları ve ölümler meydana gelmiştir (Çavuşoğlu, 2020, s. 103). Endüstriyel sosyal hizmetin başlangıcını da bu kötü şartların iyileştirilmesi için uygulanan politika ve uygulamalara kadar götürmek mümkündür. Bu alanda ilk fabrikasında iyileştirme yapan kişilerden biri Robert Owen'dir. Bir pamuk fabrikası sahibi olan Owen, işyerindeki çalışma koşullarını, işçilerinin sosyal ve sağlık olanaklarını iyileştirmeye çalışmıştır. İşçilerin evlerindeki sorunları ve koşullarını iyileştirmek için sağlık ziyaretçisi sistemini geliştirmiştir (Herring, 1926, s. 323). Bunun yanında fabrikalarında çalışanların yararlanabileceği spor alanları, yemekhane, çocuklar için park ve eğitim alanları oluşturmuştur. Owen'in yapmış olduğu bu uygulamalar hayırseverlik temelinde endüstriyel sosyal hizmetin ilk örneklerindedir (Çavuşoğlu, 2020, s. 104). Endüstriyel sosyal hizmet kavramı, çalışanlara yönelik uygulanan sosyal hizmet uygulamaları için kullanılmaktadır. Bu kavram daha çok Avrupa'da yaygın kullanılırken. Amerika Birleşik Devletleri'nde iki kavram kullanılmaktadır, birincisi işyerinde sosyal hizmet diğeri ise mesleki sosyal hizmet kavramlarıdır (Googins, Reisner ve Milton, 1986, s. 1).

Endüstriyel sosyal hizmet, Googins ve Godfrey'e göre "Sosyal hizmet uzmanlarının daha sağlıklı bireyler ve ortamlar sağlamak için uygun müdahaleler tasarlayarak ve yürüterek iş ortamında çalışanların insani ve sosyal ihtiyaçlarına katıldıkları bir uygulama alanı" olarak tanımlanmıştır (1985, s. 398).

Sosyal hizmet uygulamaları insanı merkeze alır ve insanın olduğu her yerde sosyal hizmet uygulamalarını görmek mümkündür. Bu yüzden endüstriyel sosyal hizmette bu anlamda düşünüldüğünde çalışma hayatında, insanla çalışma ortamı arasında uyumu sağlamak adına ya da daha iyi koşulların sağlanması açısından hizmetler yürütmektedir. Endüstriyel sosyal hizmet, çalışanların hem psiko-sosyal durumları ile alakalı hem de çevrelerindeki

sistemlerin tümü ile insanı ele alarak çalışmalarını gerçekleştirmektedir.

İşyerinde sosyal hizmet, çalışanlara hizmet sunmak amacıyla işçi sendikalarında ya da işyerlerinde çalışanların sosyal refahına yönelik sosyal hizmet uzmanları tarafından gerçekleştirilen uygulamalardır. İşyerinde sosyal hizmet bu uygulamaları, sosyal hizmet uzmanları tarafından, sendikalar, devlet kurumları, hastaneler, ibadet yerleri gibi kar amacı gütmeyen yerlerde gönüllü olarak ya da ücretli bir hizmet olarak yerine getirirler (Akabas ve Kurzman, 2005, s. 3).

Sosyal hizmetin, sanayileşme ile yakın bir tarihi ilişkisi olduğundan dolayı, işyerinde sosyal hizmet alanı ortaya çıktığı tarihler itibariyle özellikle Amerika Birleşik Devletleri'nde uygulama alanı bulduğu için ABD'nin endüstrileşmesi ile özdeş sayılmasına neden olmuştur. Amerikan refah kapitalizminin veya diğer bir adlandırmayla endüstriyel iyileşmenin, işveren ve çalışanların ihtiyaçlarını zamanında karşılarken, işyerinde sosyal hizmet uygulamasının doğası gereği ataerkil olduğunu belirtmek önemlidir. Çünkü şirketler ilk işyerinde sosyal hizmet uygulamalarını başlattığında aynı zamanda işçilerin sendikalaşmasına karşıydı ve yüksek maliyetli grev kararları ile karşılaşmak istemiyorlardı. Bu yüzden de işverenler bir babanın çocuklarına bakması ya da ilgilenmesi gibi işçilerinin iyilik halini arttırmak için hizmetler geliştirmişlerdir (Masi, 2020, s. 22-25). İşyerinde sosyal hizmet, hem çalışanın kendisini hem de çalışanın ailesini dikkate alan barınma, eğitim, sağlık ve rekreasyon gibi faaliyetleri düzenleyen bir yapısı vardır. Bu yönüyle sendikaların oluşumunu engelleyen bir araç haline gelen hareket sendikaların gerekli olmadığına dair düşünceye sahip olan çalışanları bu düşüncesinden de vazgeçirmiştir. Endüstriyel sosyal hizmetin bu erken dönemine bakıldığında gelişimin bu aşaması göz ardı edilmemelidir. Çünkü sosyal hizmet uzmanları, bu hareketle birlikte hareketin ataerkilliği ve sendika karşıtı önyargıyla ilişkili olumsuz imajı olmuş olsa da gelişimin ilk aşamasında çalışanların ihtiyaçlarını tanımış, temel çalışan ihtiyaçlarının karşılanmasında aktif rol almıştır (Googins, 1987, s. 39).

Refah kapitalizmi döneminde faaliyet gösteren sosyal çalışmacılar, ilk başta fabrikalarda sosyal sekreter unvanı ile çalışmışlardır, sosyal sekreterler işçilerin sorunları ve işverenlerin beklentileri arasında bir ilişki kurarak sorunları çözmeye çalışmış ve daha iyi bir çalışma ortamı sağlamışlardır. Sosyal sekreter unvanı ile çalışan sosyal çalışmacılar 20. Yüzyılın başlarında refah kapitalizmi uygulamalarına yönelik tepkiler ortaya çıkınca, sosyal sekreter-

ler görevlerini endüstriyel sağlık ve insan kaynakları birimleri gibi departmanların da ortaya çıkmasıyla birlikte, yerlerini yöneticilere bırakmışlardır (Maiden, 2001, s.120-121).

İkinci dünya savaşından sonraki dönemde daha önce bulunan sosyal sekreterler görevden uzaklaştırılmış olsalar dahi endüstriyel kurumların düşüncesinin, işçilerin daha üretken olması için kişisel sorunlarının giderilmesi ile mümkün olacağını düşünmeleri, bu göreve tekrar sosyal çalışanların alınmasını sağlamıştır. II. Dünya Savaşı'nın Amerika üzerindeki ve aynı zamanda Amerikan endüstrisi üzerindeki çeşitli sorunlar, hükümet yöneticileri ve işverenlerin birlikte sorunlara çözüm bulması gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Savaştan dolayı işgücü piyasasında önemli değişiklikler meydana gelmiştir. Öncelikli değişim erkek yoğun bir işgücünden kadın yoğun bir işgücüne dönüşüm mecburiyeti yaşanmıştır. İşyerindeki değişen işgücünün cinsiyet dengesi işyerlerinde yeni ihtiyaçları ortaya çıkarmış ve bu yüzden de işyerlerinde sosyal çalışanlar için yeni düzenleme alanları (işyerinin kadınlara uyumlu hale getirilmesi, bebek bakım odaları düzenlenmesi, çocuk bakım yerlerinin açılması, iş yaşam dengesi için destek verilmesi vb) ve istihdam ihtiyacı artmıştır. İşyerinde sosyal hizmet, II. Dünya Savaşı sonrasında önemli bir konuma gelmiş ayrıca sendikalarla işbirliği ile de konumunu güçlendirmiştir. İşyerinde sosyal hizmetin başladığı ilk dönemlerde sosyal sekreterlere karşı oluşan algıların değişmesi ile sendikaların çıkarmış olduğu çalışan destek programları, işyerinde sosyal hizmetin ve sosyal çalışanların işyerlerinde aktif görev almasını sağlamıştır. Etkisinin önemi anlaşılmasıyla da çoğu fabrika kendi bünyesinde işyerinde sosyal hizmet birimleri ve çalışan destek programları oluşturmasına destek olmuştur (Hughes, Olsen ve Newhouse, 2018, s. 381).

İşyerinde sosyal hizmet alanında, sendika ve işverenlerin ilk dayanışma örneklerinden olan Ulusal Denizcilik Sendikası tarafından geliştirilen, denizcilere yönelik ilk işveren-sendika birlikteliği programı Bertha Reynolds'un öncülüğündeki program olmuştur. Bu program sendika ile işverenler arasında bir köprü görevi gördüğü için ilişkilerin iyileşmesi için öncül program olarak görülmüştür. Ancak II. Dünya Savaşı sonrasında ilerleyen dönemde sendikaların odak noktasında işyerinde sosyal hizmet olan bu gibi programlar olmasındansa odak noktalarını toplu iş sözleşmelerine çevirdikleri için bu gibi programların etkinliği yok olmuştur (Ulu ve Küsmez, 2020, s. 111-112).

Yaşanan bu düşünce değişimi ve iş yaşamı ile beraber sosyal hizmetler açısından sunulan hizmetlerde de bir dönüşüm yaşanmıştır. İlk olarak işyerinde sosyal hizmet uygulamaları alanında işyeri alkolizm programları uygulanmaya çalışılmıştır. Bu uygulamada günümüzde çok önemli hale gelmiş olan işçinin, işyeri ve işinden kaynaklanan ve işyeri dışında oluşan sorunlarını çözmeye yardımcı olan ÇDP'nin ilk uygulamalarından olmuştur. Çalışan destek programları işçinin hayatındaki olumsuzluklardan etkilenerek iş performansının düşmesini önlemek ve iyilik halini devam ettirmek adına çalışmalarda bulunmuştur (Çavuşoğlu, 2020, s. 125-126). İlk başta çalışan destek programları böyle başlamış olsa da zamanla alanı genişlemiştir.

Bu alanları şu şekilde sıralamak mümkündür; çocuk bakımı, aile sorunları, pozitif ayrımcılık, emeklilik planları, hukuki sorunlar, yabancılaşma, sağlık sorunları, alkol ve madde kullanımı, dinlenmeye ilişkin sorunlar gibi çok çeşitli alanlarda faaliyet gösterdiği söylenebilir. Çalışan destek programları işçinin tüm sorunlarını dikkate alarak çalışmalar yürüten önemli bir konuma gelmiştir. Kapsamı genişleyen çalışan destek programlarının bu kadar önem kazanması işyerinde sosyal hizmet denildiğinde akla çalışan destek programlarını getirecek seviyeye gelmiştir (Zastrow, 2015, s. 532-535).

Çalışan destek programları günümüzde de faaliyetlerine devam etmektedir. 2020 yılında yapılan bir araştırma ile çalışan destek programlarının dünya çapında 839 adet olduğu, üretilmiş bu programların üçte ikisinin ise Amerika'da üretilmiş ve uygulanıyor olduğu kaydedilmiştir. Amerika'da ÇDP'lerin bu denli gelişmesinin bir sonucu da Amerikan işçilerinin yaklaşık dörtte üçünün çalışan destek programlarından faydalananı olmasıdır. Bunların yanında araştırmalara göre cirosu en yüksek 500 şirketin bünyesinde çalışan destek programları yer almakta ve uygulanmaktadır. ÇDP'lerin en önemli personellerinin de sosyal çalışmacılar olduğu Amerika'da kabul görmüş bir anlayıştır (Ulu ve Küsmez, 2020, s. 114).

4. Sendikaların Örgütlenmesinde Yeni Alternatifler

Makalenin bu kısmında Türkiye'de sendikaların örgütlenmesinde yeni alternatif modelleri sunan literatürde bulunmuş olunan makale ve kitap bölümü incelenmiş ve bu çalışmaların yeni alternatifleri nasıl ele aldığından bahsedilmiştir. Sendikaların örgütlenmesine ilişkin yeni alternatifler sunan makale, kitap ve tez sayısı çok fazla değildir. Google akademik platformuna

“Sendikal örgütlenme” kavramı yazıldığında yeni alternatiflere ilişkin akademik çalışmalar kapsamında YORGUN'un yazdığı makaleler çıkmaktadır. Diğer çıkan sonuçlar sendikal örgütlenmede yeni alternatiflere ilişkin değil bazıları hukuki kapsama ilişkin bazıları var olan mevcut örgütlenme şekillerini incelemiştir. Konuyla doğrudan ilişkisi olan akademik yazılar bu incelemenin konusu olduğu için diğer çalışmalar ele alınmamıştır. Konu kapsamında ulaşılan çalışmalar incelendiğinde de Türker TOPALHAN hocanın kitabındaki sendikaların örgütlenmesindeki yeni alternatif önerileri kısmına denk gelinmiş olup bu kısımda bu çalışma da incelenmiştir. İncelenen çalışmalar atıfta bulunularak aşağıda belirtilmiştir.

Küreselleşme sürecinde güç kaybeden sendikalar alternatif örgütlenme modelleri ile tekrar güç kazanmak istemişlerdir. Alternatif modellerden ilki toplumsal hareket sendikacılığıdır. Toplumsal hareket sendikacılığında sendikalar geleneksel alanlarının aksine yalnızca işçileri değil, diğer geniş kitleleri de kapsayacak şekilde kapsamını genişletmiştir. 1980 sonrası dönemde sendikalar ortak bir mücadele alanı oluşturmak için toplumsal hareketlerle birlikte, yoksulluk, işsizlik, kadınlar, öğrenciler gibi konularda geniş gruplarla ilgili mücadele ederek toplumsal hareket sendikacılığını başlatmışlardır. Toplumsal hareket sendikacılığında sendikalar, belirli saatlerde açık olan örgütlenmeler dışında Britanya'daki topluluk merkezleri, Danimarka'daki üretim okulları gibi emeklileri, işsizleri, aileleri ilgilendiren aktiviteler sunan, herkese açık merkezler haline gelmelidir (Topalhan, 2015, s. 290-294).

Toplumsal hareket sendikacılığı ile birlikte işçi işveren ilişkilerinin yanında güvencesizlik, örgütsüzleştirme, esnek çalışma, çalışan yoksullar gibi sorun alanları gündeme gelmiştir. Alternatif önerilerden ikincisi enformel istihdam ve örgütlenmedir. Enformel sektörde çalışan işçilerin düşük ücret, belirsiz çalışma saati, güvencesiz istihdam gibi konularda örgütlenmede sorun yaşanmaktadır. Bu yaşanan sıkıntılar yoksulluk, gelir güvencesizliği ve işsizlik gibi sorunları doğurur. Bu sorunların olmaması için enformel sektör işçilerinin örgütlenmesi gerekir. Yeni alternatifler arasında sayılan üçüncü alternatif ise uluslararası örgütlenmede yeni eğilimlerdir. Yerel sendikaların güçsüz olması durumunda üst kuruluş olarak örgütlenen uluslararası konfederasyonlar, sendikaların gelişmesi ve güçlü sendikacılık eğitimleri ile güç kazanmaya çalışırlar. ITUC gibi konfederasyonlar ile sosyal sorunlara yönelik sendikacılık faaliyetleri de yürütülür. Bunun yanında çerçeve

sözleşmelerle de birçok ülkede faaliyet gösteren çok uluslu firmaların çalışanlarına da sözleşme yapma imkânı sunar (Topalhan, 2015, s. 301-320). Çerçeve sözleşmeler doğrudan sözleşme imkanı sağlamıyor olsa da bu kapsamda işyerlerinde sözleşmelerin genel çerçevesini oluşturması açısından önemlidir.

Yeni örgütlenme modellerine bakıldığında üç başlık altında toplanabilir. Birincisi, toplumsal hareket sendikacılığıdır. Toplumun tamamını ilgilendiren makro boyuttaki problemlerin dile getirildiği ve harekete geçirici etkisi olan modeldir. İkincisi, örgütlenmeye dayalı sendikacılıktır. Örgütlü işyerlerini ve işgücünün örgütlenmesini arttırmaya çalışan harekettir. Üçüncüsü ise hizmet sendikacılığıdır. Üyeleri için ve potansiyel üye olabilecek adaylara yönelik çeşitli hizmetler sağlanmasına yönelik sendikal harekettir. Türkiye için bu anlayışları içerisinde barındıran karma bir model daha doğru bir tercih olacaktır (Yorgun, 2007, s. 176).

Yorgun şu sözlerle yeni bir sendikacılık anlayışından bahsetmektedir: “Yolsuzluk, gelir dağılımı bozukluğu, antidemokratik uygulamalar, devletin yeniden yapılandırılması ihtiyacı, hukukun egemen kılınması, siyasi rant paylaşımının engellenmesi, siyasi iktidarların kontrol edilmesi gibi alanlarda sivil toplum örgütlerini ve toplumu harekete geçirecek toplumsal hareket sendikacılığına ihtiyaç duyulmaktadır” (2007, s. 176).

Sendikalaşma oranının düşük olması da Türkiye’de örgütlü işyerleri ve sendikalı işçilerin arttırılmasına dayalı sendikal modeli zorunlu bırakmaktadır. Bunun yanında güncel sendikaların sağladığı hizmetlerin sendika üyesi işçileri dahi memnun etmemesinden dolayı hizmet sendikacılığının gerekliliği ortadadır. Bunlardan dolayı sendikaların sadece, mevzuat sendikacılığı ve ücret sendikacılığı anlayışından vazgeçerek, üç modelden yararlanarak yeni bir sendikacılık anlayışı ortaya koymalıdır. Muhalefet esaslı stratejiler yerine alternatifler üreten, bilgi üreten bir yapı olmalıdır. Sendikalar teknolojik değişimlere ayak uydurarak hatta öncülük ederek işyerlerinin karını ve rekabeti arttırmaya yönelik girişimlerde bulunan ve sosyal devlet fonksiyonlarını güçlendirerek yeni bir anlayışa ihtiyaç vardır. Sendikalar faaliyetlerini genişleterek işçinin 24 saatini dikkate alan yaşamın her alanında işçinin hizmetinde olan bir yapı olmalıdır. Sendikalar sadece çalışma hayatını düzenleyen ve iş şartlarını belirlemek gibi bu alanlarda kalmamalıdır. Sendikacılık çalışma hayatını düzenlediği kadar yaşanılan

hayatın da iyileştirilmesini hedef almalıdır. Sendikal stratejiler sürece müdahale ve sonuca itiraz biçiminde ayrılır. Bu stratejiden ilki seçilmeli aksi halde sendikal faaliyetler pasif alanda kalır ve bu da bugünün sendikacılık anlayışı ile uyuşmamaktadır. Sendikalar önümüzdeki dönemde sadece çoğunluk üyeyi sağlayarak toplu iş sözleşmesi yapmak yerine örgütlenme anlayışını genişleterek toplumun örgütlenmesine yönelik stratejik hedef oluşturmalıdır (Yorgun, 2007, s. 178).

İncelenen bu akademik yayınlardan çıkarılan sonuç, sendikaların örgütlenmesinde yeni alternatiflere ihtiyaç duyulduğudur. Bu kapsamda ele alınan sendikal örgütlenme için bir sonraki bölümde yazarların düşüncelerine ilave olarak sendikaların örgütlenmesinde yeni alternatif olan işyerinde sosyal hizmet uygulamaları önerilmiştir.

5. Sendikaların Örgütlenmesinde Yeni Alternatif Olarak İşyerinde Sosyal Hizmet Uygulaması

Bu bölümde Türkiye'de işyerinde sosyal hizmet konusunda yazılan tezler araştırılmış ve yazılan tezlere ilişkin işyerinde sosyal hizmetin uygulanmasına ve kapsamına yönelik anlatılanlar sendikalarla ilişkili olduğu boyutta ele alınmıştır. Daha sonraki devam eden kısımda ise işyerinde sosyal hizmetin literatürde yer alan çalışmaları genellikle Türkiye'de yazılan eserler ele alınmıştır ayrıca çalışmayı güçlendirmesi için bazı yabancı kaynaklardan da yararlanılmıştır. Bu sayede işyerinde sosyal hizmetin çalışanlar üzerindeki etkisi daha somut ve sayısal veriler sunularak açıklanmıştır.

Sendikalar ile sosyal hizmetlerin ilişkisi bugün var olmuş bir ilişki değildir. İşyerinde sosyal hizmetin tarihsel gelişiminde bahsetmiş olduğumuz sosyal sekreterliğin lağvedilmesi ve ikinci dünya savaşından sonra değişen düşünce yapısı, sosyal hizmetlerin önemini artırmıştır. Ancak hükümet finansmanlarındaki kesintilerden dolayı, sendikalar ile sosyal hizmet uzmanlarının işbirliği ortaya çıkmıştır. İkinci dünya savaşı öncesinde ise Jane Addams, Lillian Wald ve Florence Kelley gibi öncüler, kadın ve çocuk emek reformu çalışmaları sayesinde işçilerin örgütlenme hakkı elde etmesini desteklemişlerdir. Bu alandaki çalışmalarından dolayı alanda ön plana çıkmışlardır (Scanlon ve Harding, 2005, s. 9-11).

Bunların yanında sendikalar ile sosyal hizmetin en bariz iş birliği ise C. Reynolds'un üstlendiği çalışan yardım programları olmuştur. Bu çalışma ile sendikalarda endüstriyel sosyal hizmet uygulamaları ve denizcilere hizmet

etmek için sosyal hizmet uygulamalarını araştıran yedi yüksek lisans düzeyinde çalışma yapılmıştır (Hughes, Olsen ve Newhouse, 2018, s. 381). Bu ilişkilerle beraber gün geçtikçe sendikalar ile sosyal hizmet uzmanları arasında ilişki güçlenmeye devam etmiştir. Sosyal hizmet uzmanları sendikalarda genellikle çalışanlara yardım programlarında aktif rol alır. Bunun yanında iş sağlığı ve güvenliği, çalışanların ailesinin psiko-sosyal durumu, çalışanın kendi sağlık durumu, emeklilik, çalışan hakları, hukuksal düzenlemeler, toplu iş sözleşmesi, emek ücret ilişkisi, işçilerle işverenler arasındaki ilişki gibi çok çeşitli alanlarda rol üstlenirler. Alkol ya da bağımlılıkla mücadele, iş stresi, mobbing, devamsızlık gibi çalışan sorunlarına karşı sosyal hizmet uzmanları, sendikalarda psiko-sosyal destek ve danışmanlık hizmeti sunmaktadır. Sendikalarda görev alan sosyal hizmet uzmanları genelde savunuculuk, arabuluculuk ve aracı roller üstlenerek sosyal değişime katkı sağlarlar (Çavuşoğlu, 2020, s. 140).

Bu kapsamda işyerinde sosyal hizmete bakıldığında çalışma yaşamının içerisindeki uzun çalışma saatleri, yoğun iş yükü ve rekabetin getirmiş olduğu baskı, emek ücret dengesinin kurulamaması gibi çeşitli nedenler çalışanlar üzerinde başta kaygı, stres ve tükenmişlik olmak üzere çeşitli psiko-sosyal sorunlara yol açmaktadır. Bu bağlamda işyerinde oluşabilecek şiddet, saldırganlık, taciz, çatışma, mobbing, bağımlılık gibi risklere karşı mücadele edebilmek amacıyla çalışanlara yönelik sosyal, psikolojik ve sağlık alanına ilişkin destek programları içeren işyerinde sosyal hizmet uygulamaları geliştirilmiştir (Altun, 2019, s. 18).

İşyerinde sosyal hizmet programları üç başlık altında toplanabilir. Bunlar; işyerinde sağlığı geliştirme programları, işyeri danışmanlığı programları ve çalışan destek programları olarak sıralanabilir. İşyerinde sağlığı geliştirme programları işyerinde sağlık hizmetlerini sunmak ve işyerinde sağlıklı davranışları teşvik ederek gelişmesine katkı sağlayan kurumsal politikalar anlamına gelir. Bu kapsamda çalışanların ruh ve beden sağlığını korumak ve iyileştirmek adına yürütölen faaliyetlerdir. Bu faaliyetler de üç aşama sıralanabilir bunlarda ilki koruma faaliyetleri; stresle başa çıkma, sporu teşvik, sigara karşıtı programlar gibi faaliyetlerdir. İkincisi yüksek riskli kişileri koruma faaliyetleri; kilo verme grupları, ilaca erişimi kolaylaştırma, sigarayı bıraktırma programları gibi faaliyetlerdir. Üçüncüsü ise hastalık yönetimidir; şeker hastalığı ve benzeri hastalıklar için ilaç uyum programları, depresyondan şikayetçi kişilerin tedavisi gibi hizmetler verilmektedir. İşyerinde sağlık programları önceleri sadece spor salonlarına ücretsiz erişim, klasik sağlık bil-

gilendirme toplantıları olarak başlamış olsa da günümüzde çok çeşitli alanlarda sağlık programları sunmaktadır. Bu faaliyetler kişisel yaşam koçluğu, psikolojik tedaviler, sigara, alkol, madde bağımlılığı tedavisi gibi süreçlerin tamamını kapsayan bunun yanında sağlık danışmanlıkları konusunda çevrimiçi danışmanlık ve mobil sağlık hizmetlerini de içeren çeşitli uygulamalar içeren bir hal almıştır. Bu kadar geniş bir kapsam içermesi işverenlerinde çalışanlarının sağlıklı olmasını ve daha verimli çalışmalarını istemelerinden de kaynaklanmaktadır. Çalışanların sağlıkları üzerindeki sorunlarda işe devam sorunu ve verim düşüklüğünden dolayı işverene maliyet açısından daha büyük yük getirdiği düşünülerek bu alanlara eğilim daha fazlaşmıştır (Altun, 2019, s. 31-33).

İşyeri danışmanlık faaliyetleri kapsamında çalışanlara kısa psikolojik terapi yöntemlerinin uygulanması olarak söylenebilir. Başarılı bir şekilde uygulanan işyeri danışmanlık hizmeti, çalışanların stresle mücadele etmelerini kolaylaştırır ve işe daha iyi odaklanmayı sağlayabilir. İyi derecede uygulanmış bir danışmanlık faaliyetleri kurum kültürünü ve kurum aidiyetinin yükseltilmesinde önemli yer tutar. Çalışanlar kariyer planlamalarını daha iyi yaparak başarı odaklı çalışma gerçekleştirebilir ve bu hizmetlerden yararlanan çalışanlar işyerine aidiyet duyarak kurumunu ve kendi başarısını arttıracaktır(Altun, 2019, s. 34-35).

İşyerinde çalışan destek programlarının uygulanması da işyerinde sosyal hizmet kapsamında en hızlı gelişen ve yaygın olan program türüdür. Çalışan destek programları, çalışanı tüm sistemleri içerisinde ele alarak çeşitli alanlarda destek faaliyetleri yürütmektedir. Günümüzde en aktif uygulanan yöntemlerden birisidir (Altun, 2019, s. 36-37).

İşyerinde sosyal hizmet faaliyetlerinden olan çalışan destek programlarının çalışanlar üzerinde ve işletme açısından büyük faydaları olduğu aşağıdaki çalışmalar ile de doğrulanmıştır.

Masi ve Jacobson'un çalışan destek programlarının ölçülmesine ilişkin 165 çalışan ile yapmış olduğu çalışmada, çalışanlara destek programı başlatılmış ve ardından geçen üç ay ile altı ay arasında programa katılan çalışanlarla telefon üzerinden görüşülmüştür. Bu görüşme sonucunda destek programının ölçülmesi amaçlanmıştır. Ölçülen sonuçlara göre çalışanların kaygı düzeylerinin azaldığı, işe katılımın arttığı, iş performansının yükseldiği, çalışanların iş arkadaşları ile ve onları yönetenlerle ilişkilerinin güçlendiği görülmüştür (2003, s. 461).

Macdonald ve arkadaşlarının 1997 yılında yayınlamış oldukları makalelerinde 1990 ve 1992 yılları arasında bir taşımacılık şirketinde uygulamış oldukları çalışan destek programının memnuniyet düzeyini ölçmeye çalışmışlardır. Bu çalışmanın sonucuna göre destek alan çalışanlarının büyük çoğunluğunun memnun olduğu belirtildi. Çalışanlar kişisel hayatlarına yardımcı olduğunu belirttiler aynı zamanda iş performanslarına da olumlu etki ettiğini belirtmişlerdir (s. 503).

Dincer ve Dincer'in çalışan destek programların etkisini görmek için 358 kişiyle 2 anket çalışması yapılmıştır. Bu çalışma destek programında önce bir anket uygulaması ve destek programında sonra bir anket uygulaması ile sonuçlar elde edilmiştir. Bu sonuçlara göre, çalışanların moral ve motivasyonlarının arttığı, duygusal yönden iyileşme olduğunu, çalışma arkadaşları ile ilişkilerinde düzelmeler olduğunu ve işe gelmeme konusunda azalma olduğu belirtilmiştir. Çalışan destek programı yatırım fayda analizi ile incelendiğinde her 1 TL'lik yatırımın işyerine 5 TL ile 5,6 TL arasında fayda sağladığı görülmüştür. Ayrıca bu fayda hesaplamasına çalışanın ailesine olan desteğin ve soyut faydanın da değeri belirtilmemiş olmasına rağmen bu kadardır (2011, s. 452). Bu değerlerde hesaplanabilir olsa daha yüksek fayda sağladığı görülecektir.

Altuntaş'ın 2010 yılında yapmış olduğu çalışmada çalışan destek programlarına ilişkin bir literatür taraması çalışması yapılmış ve bu çalışmada çalışan destek programları ile alakalı yapılan çalışmalar değerlendirilmiştir. Bu değerlendirmeler sonucunda da çalışan destek programlarının birçok verimlilik sorununa çözüm olduğu belirtilmiştir. İşyerinde alınan fiziksel zararlara karşı oluşabilecek önlemlerin yanında zihinsel anlamda oluşabilecek sorunlara da çalışan destek programları ile önlenebileceği belirtilmiştir. Bunların yanında çalışan destek programları ile personel devir hızının düşeceği, işe devamsızlık konusunda azalmanın olacağı, çalışan performansının artarak işyerinde sağlıklı ilişkilerin kurulacağı belirtilmiştir (Altuntaş, 2010, s. 72).

Kurzman'ın 2013 yılında işyerinde sosyal hizmet başlıklı makalesinde sendikalar ile işyerinde sosyal hizmet uygulamaları hakkında güzel bir vurgu yapıyor. Yazar Amerika'da sendikaların belli bir zamana kadar toplu sözleşme masasında önemli mali kazanımlar elde ettiğini ancak değişen iş piyasası ve koşullarından sonra sendikaya üye çalışanların sendikaya ve li-

derlerine sadakatini arttırmak için yeni hizmetler getirmesi gerekiyor diye belirtmiştir (s. 6). Yazarın sendikalar için belirtmiş olduğu yeni hizmetlerden kastı makalenin devamında açıkladığı işyerinde sosyal hizmet uygulamalarıdır. Bu yüzden ne kadar bu makalenin konusu Amerika olmuş olsa da Türkiye için de benzer durum esastır ve sendikaların işyerinde sosyal hizmet uygulamalarını devreye sokmasının sendikaları güçlendireceğine inanılmaktadır.

Sonuç ve Öneriler

Sendikaların yakın geçmişte eski güçlerini kaybettiklerini ve bu gücü tekrar kazanabilmek için de yeni alternatif arayışlar içinde olduğu yukarıda belirtilmiştir. Bu yeni alternatifler arasında Türkiye'deki sendikacılığın karma bir modele ihtiyaç duyduğu ve bu şekilde güç kazanabileceği belirtilmişti. Bu konuda sendikaların alternatif önerileri dikkate alarak karma bir model uygulamasına sosyal hizmet bakış açısını geliştirmelidir ki tüm toplumun ihtiyaçlarına karşılık gelen politikalar oluşturabilsin ve daha güçlü bir örgütlenme yapısını sağlayabilsin. Sosyal hizmetin tazmin edici boyutu olduğu kadar aynı zamanda önleyici faaliyetleri de bulunmaktadır. Sendikaların ülke içindeki güçlü sivil toplum kuruluşları olduğu düşünüldüğünde sosyal hizmet bakış açısı ile önleyici sosyal hizmet faaliyetleri yürütmesi toplumun gelişimini ve bilinçlenmesini daha üst noktalara taşıyacağına inanılmaktadır. Bundan dolayı da aşağıdaki öneriler işyerinde sosyal hizmet perspektifi ile sendikalarda uygulandığında daha güçlü sendikal örgütlenme olacağı ve bilinçli bir toplum oluşturacağı düşünülmektedir.

Sendikaların, sosyal çalışmacı istihdam ederek gerek toplu iş sözleşmesi maddelerine yenilikler getirmesi gerekse çalışanın iş dışı yaşamını da esas almasından dolayı toplu iş sözleşmesi süreçlerinde gerekli düzenlemeleri yapması sağlanmalıdır.

Sendikalar toplumsal anlamda sorun alanı oluşturan yoksulluk, eşitsizlik, işsizlik, gelir adaletsizliği, dezavantajlı grupların sorunları gibi ülkenin makro düzeyde sosyal politikalarının belirlenmesinde etkili olmalıdır. Bu süreçte araştırmalarla temellendirilen çözüm önerileri sunarak daha etkin bir konuma gelmelidir. İşçinin sadece işçi- işveren arasındaki ya da iş ve çalışma alanı ile alakalı dar çerçevedeki sorunlarla kalınmamalı, işçinin 24 saatini esas alan işçiyi tüm sistemleri ile ele alarak sorunlarına çözüm arayan ve onun refahını yükselten daha geniş çerçeveli bir yapı geliştirilmelidir (Yorgun, 2007,

s. 72-75). Yorgun' un da belirtmiş olduğu gibi bu çalışma da sendikaların üyelerine yönelik faaliyetinin sadece işyerinde kalmaması gerekliliğine inanarak üyelerini tüm sistemleri içinde ele alarak daha kapsamlı bir sendikacılığın ortaya konulması sağlanmalıdır.

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 etmelidirler (Öztürk, 2011, s. 499). Öztürk'ün belirtmiş olduğu öneriler, bu çalışmayı destekleyen nitelikte olduğu için burada yer vermek istenilmiştir.

İşçinin işyerinde sosyal hizmet uygulamaları ile psiko-sosyal destek alması sağlanmalıdır. Bu durumda sendikaların işverenler üzerinde talepte bulunmaları ya da bu hak için mücadele vermeleri sonrasında işverenleri bu konuda eğiten ve yönlendiren bir yapıya sahip olmalıdır.

Sendikalar tüm toplumun ihtiyacı olan ve Türkiye'de yeteri kadar gelişmemiş olan kariyer planlaması ve emeklilik planlaması gibi konularda eğitimler düzenlemeli, insanın yaşının getirmiş olduğu yeni rollere uyumu sağlanmalıdır.

Sendikalar tüm toplum üzerinde sadece üyelerine hizmet vermemeli ve sadece üyelerine hak ve menfaat sağlamamalı aynı zamanda tüm toplumu ilgilendiren konularda faaliyetlerde bulunmalı ve tüm toplumu eğitici ve geliştirici konumda olmalıdır. Bunun sağlanması noktasında şu an hali hazırda sendikaların gençlik, kadın, engellilik gibi komiteleri bulunmaktadır. Bu komitelerin daha etkin olması sağlanarak tüm toplumu sendikayla iş birliği halinde olmaya ve örgütlü bir toplum oluşturmaya yönlendirmelidir.

Sendikaların yeni örgütlenme alternatiflerini göz önünde bulundurarak sosyal hizmet perspektifi kazandığında, işçilerin eski geleneksel sendikacılık anlayışları yıkılmış ve insanı her yönüyle ele aldığı düşünülen yeni sendikacılık anlayışına, insanların daha ılımlı ve istekli örgütlenecekleri düşünülmektedir.

Sendikaların güç kaybetmesinin bir sebebi olan nitelikli işgücünün artması ve esnek çalışma modelleri artması, günümüzde emek sömürsüne maruz

kalan, çalışma düzeni belli olmayan, zaman zaman iş ve özel yaşamın birbirine karıştığı hatta mobbinge maruz kalınan bir hal almaya başlamıştır. Bu sorunlardan dolayı da mavi yakalıların sendikal örgütlenmeye ihtiyaç duyduğu kadar bugün nitelikli işgücü de sendikal örgütlenmeye ihtiyaç duymaktadır. Bu kapsamda işyerinde sosyal hizmet uygulamaları, çalışan destek programları gibi etkin ve çalışanı destekleyen bir duruma gelebilir. Bunun sağlayıcısının da sendikalar olması hem sendikal güç kazanımını hem de işçilerin kafalarında oluşmuş olan geleneksel sendika anlayışını yıkmaya yardımcı olur.

İşyerinde sosyal hizmet programlarını üç başlık altında toplayarak bunların; işyerinde sağlığı geliştirme programları, işyeri danışmanlığı programları ve çalışan destek programları olarak sıralayabileceğimiz belirtilmişti. Bunun yanında yeni sendikal örgütlenme içinde; toplumsal hareket sendikacılığı, örgütlenmeye dayalı sendikacılık ve hizmet sendikacılığı olmak üzere üç başlık altında açıklanabildiğinden bahsedilmişti. Bu çalışmamızda işçi sendikaları için yeni bir alternatif örgütlenme modeli olarak işyerinde sosyal hizmetin uygulanması önerilmektedir. Ülkemizde bu konuya ilişkin yukarıda başlıklandırılmış olunan örgütlenme modelleri ve sendikalarında amaç ve hedefleri dikkate alındığında bir karma modeli ortaya koyarak işyerinde sosyal hizmet uygulamalarını bu karma modele uyum içinde sunan politikalarla sendikaların güç kazanacağı düşünülmektedir.

Sendikaların örgütlenmesinde yeni alternatif olarak işyerinde sosyal hizmet uygulaması başlığında detaylı incelenmiş olunan uygulamalar günümüz sendikacılığına eklendiğinde ülkemizde bu çalışmaların az oluşundan dolayı bu uygulamaları hayata geçiren sendikaların hem örgütlenme anlamında hem de yeni bir sendikacılık anlayışı ortaya koyması anlamında toplumun örgütlü ve bilinçli bir yapıya ulaşmasını sağlayarak ülkemizde lider sendika olacağı düşünülmektedir.

Yukarıda sendikalar için öneriler sıralanmıştır ancak sendikaların yeni öneriyi nasıl uygulayabileceğine dair sistematik bir plan anlatılması daha açıklayıcı olacaktır. Bu uygulamalar ile sendikaların ne elde edeceği ya da bu uygulamaların nelere etki edeceği de belirtilecektir.

İlk olarak sendikalar sosyal çalışmacı istihdamı sağlamalıdır bunun sonrasında ise sendika içinde yeni bir birim oluşturulması gerekir. "Üye destek hizmetleri birimi" adında olabilir.

İşçilerin 7/24 ulaşabileceği destek hatları oluşturulması gerekir. Bu hizmet sayesinde sorunlarını ileten işçiler sosyal çalışmacıların yönlendirmesi ile hangi konuda desteğe ihtiyaç duyuyorlarsa, o konunun uzmanı ile görüşmesi sağlanır. Eğer konu sosyal çalışmacının takibinde olacak ve görüşmeleri o yürütecekse işçi ile uygun takvim oluşturarak birebir görüşmelere başlamalıdır. Bu uygulama çalışanlar için sürekli destek alabilecekleri kolayca erişim sağlayan bir destek sağlayacaktır. Üyeler her sorunu ile ilgilenen bir sendika gördükleri için sendikaya bağlılıkları artacaktır.

Üyelerin sorunları ya da almak istedikleri destek konusu hukuki, finansal, sağlıkla alakalı, sigorta hizmetleri ile alakalı, aile danışmanlığı ile alakalı, psikolojik destek ile alakalı, emeklilik konusu ile alakalı vb. çok çeşitli konularda olabilir. Bunlar göz önünde bulundurularak ya sendika bünyesinde yeni uzmanlık alanları olan personel istihdamı sağlanmalı, ya da bu hizmetleri sağlayacak uzman danışmanlık firmaları ile iş birliği anlaşmaları yapılmalıdır. Bu sayede sosyal çalışmacıya ulaşan üye talepleri aracılık rolü ile uzmanlara iletilir. Uzman görüşmeleri sonrasında sosyal çalışmacı destek talebi yapan üye ile geri dönüş almak için tekrar görüşme yapar ve değerlendirmede bulunur. Her bir geri dönüş ilerleyen dönemde raporlanabilmesi için gizlilik ilkeleri doğrultusunda saklanır.

Sendikalar üyelerinden belli zaman aralıklarında talepler toplayarak üye destek birimi gelecek dönemde üyelere ne gibi destekler sağlayabileceğini planlamalıdır. Bu planlamalar belirli periyodlarla tekrarlanarak sistematik bir düzen oluşturulmalıdır. Bu sayede üyelerin değişen isteklerine de kolayca hizmet sağlanmış olabilir.

Üyelere sunulacak eğitimler yılbaşında planlamaya dahil edilmeli ve yıl içerisinde gerekli uzmanlar ile görüşülerek organizasyonlar gerçekleştirilmelidir. Eğitim programları ya da toplumun ortak sorunları konusunda düzenlenecek programlar önceden planlanmalıdır.

Sistematik bir işleyiş olması için bu süreçlerin finansal kaynakları da uzmanlar tarafından hazırlanmalı ve ödenekleri planlanmalıdır.

Günümüzde çok çeşitli çalışan destek programları bulunmaktadır. İşçilerin 7/24 hayatı göz önünde bulundurulduğu için makro boyutta sorunlardan mikro boyutta sorunlara kadar çok çeşitli programlar bu birimler tarafından sağlanabilir. Bu destekler sağlandığında sendika sadece toplu iş sözleşmesi

yapan bir kuruluş olmaz. Sendika sadece işyerinden ibaret olmaz. Hayatın tüm alanlarında üyeler sendikasının destek verebileceğini bilir. Bu sayede bu hizmetleri sağlayan sendikalara üye olma isteği artacaktır. İşverenlerin zorlaması ile sendika değiştirme durumunun azalacağı düşünülmektedir. Eğer sendika üye destek programları sağlarsa işçiye, işçi ile bağı sadece toplu sözleşmeden olmayacaktır. Kendi psikolojik ve finansal açıdan destek aldığı, eşinin ya da çocuklarının çeşitli üye destek programlarından yaralandığı bir kurum olacak. Bu sayede tek bir noktadan üyeler sendikaya bağlı olmayacak bir çok açıdan sendika ile güçlü bağlar tesis edilecektir.

Uzun dönemli uygulamalar gerçekleşirse üyenin çocukları da sendikalı olmanın ne demek olduğunu öğrenecek ve bu imkanlardan mahrum olmak adına kendisi de iş hayatına başladığında sendikalı olmayı isteyecektir. Gelecek dönemler için bu programların sendikal bilinci arttıracığı bu sayede Türkiye'de örgütlenme sayılarını arttıracığı düşünülmektedir.

Türkiye'de sendikal alanda sosyal hizmet uygulamaları çalışmaları akademik anlamda da azdır. Sendikalar için üye destek programları, işyerinde sosyal hizmet uygulamaları ve çalışan destek programları gibi alanlarda yayınların yapılması bu alanın gelişmesi için önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Akabas SH, Kurzman PA. (2005). *A resource for innovative policy and practice*. New York: Columbia University Press.
- Altun F. (2019). *İşyerinde sosyal hizmet uygulamalarının çalışanların iş tatminine ve örgütsel bağlılığına etkisi* (Doktora Tezi). Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> (Tez no: 538487). Erişim tarihi: 20.12.2020
- Altuntaş C. (2010). Çalışan destek programları. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 12(1), 57-75. https://www.researchgate.net/publication/49615131_Calisan_Destek_Programlari_Employee_Assistance_Programs
- Aslan, S. (2010). Türkiye'de Sivil Toplum. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(31), 260-283. https://dergipark.org.tr/en/pub/esosder/issue/6145/82497#article_cite
- Atalay Z. ve Altundağ Z. (2021). *Ceza İnfaz Kurumlarında Sosyal Hizmet Uygulamaları*. Kara H.Z. (Ed.), Sosyal Hizmet Uzmanının Uygulama Kılavuzu: Bütüncül Bir Rehber içinde (139-156 ss.) İstanbul, Eğitim Yayınevi.

- Çavuşoğlu O. (2020). *Endüstriyel sosyal hizmet bağlamında iş doyumu ve iş-aile yaşamı çatışması ilişkisinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> (Tez no: 650059).
- Dincer C. ve Dincer S. (2011). *Performans yönetiminde çalışan destek programları ve etkileri*. XI. Üretim Araştırmaları Sempozyumu içinde (448-453 ss.). İstanbul. <http://acikerisim.ticaret.edu.tr/xmlui/handle/11467/545>.
- Eroğlu, Z. ve Demiröz, F. (2020). Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına Bağlı Kuruluşlarda Psikososyal Destek Hizmeti Alan Çocukların Bu Hizmete İlişkin Algıları. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 31(1), 131-151.
- Galin, Dan, (2000), Trade Unions and NGOs in Social Development: a Necessary Partnership <http://hdl.handle.net/20.500.12424/178965>
- Googins B. (1987). *Occupational social work: A developmental perspective*. Employee Assistance Quarterly. 2(Spring): 37-53.
- Googins, B. Godfrey, J.(1985). The evolution of social work. *Social Work*. 30(5), 396-402.
- Googins, B., Reisner, E., and Milton, J. (1986). Industrial social work in Europe. *Employee Assistance Quarterly*, 1(3), 1-23. https://doi.org/10.1300/J022v01n03_01
- Güloğlu T. (2020). *Dünden Bugüne Türkiye’de Sendikacılığın Gelişimi*. Kala E.S.(Ed.), Disiplinler Arası Sosyal Politika Çalışmaları -1 içinde (11-26 ss.) Bursa, Ekin Yayınevi.
- Gürbüz S. ve Şahin F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. İstanbul: Seçkin Yayıncılık.
- Herring H.L. (1926). The Beginnings of Industrial Social Work. *Social Forces*, 5(2), 317-324. <https://doi.org/10.2307/3004789>
- Hughes, D., Olsen, M. C., & Newhouse, C. (2018). Occupational Social Work Education for Employee Assistance Practice. *Journal of Teaching in Social Work*, 38(4), 379-397. doi:10.1080/08841233.2018.1518285
- Kazanç Ş, Karagözoğlu Ş. (2023). Covid-19 Kliniğinde Çalışan Hemşirelerin Deneyim ve Düşünceleri: Nitel Bir Çalışma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*. 2023; 16(2): 156-172. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/deuhfed/issue/76817/1062979>
- Kurzman P. A. (2013). Occupational social work. National Association of Social Workers; Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780199975839.013.268>
- Macdonald, S., Lothian, S., ve Wells, S. (1997). Evaluation of an employee assistance program at a transportation company. *Evaluation and Program Planning*, 20(4), 495-505. doi:10.1016/s0149-7189(97)00028-1

- Mahiroğulları, A. (2012). XXI. Yüzyıla Girerken Sendikacılık: Günümüzdeki Değişim, Dönüşüm ve Gelecek İçin Arayışlar. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 1(1), 9-33.
- Maiden, R. P. (2001). The Evolution and Practice of Occupational Social Work in the United States. *Employee Assistance Quarterly*, 17(1-2), 119-161. doi:10.1300/j022v17n01_07
- Masi D.A. (2020). *The History of Employee Assistance Programs in The United States*. The Employee Assistance Research Foundation (EARF). <https://archive.hshsl.umaryland.edu/handle/10713/12002>
- Masi D.A. ve Jacobson J.M. (2003). Outcome measurements of an integrated employee assistance and work-life program, *Research on Social Work Practice*, 13 (4), 451-467.
- Özçelik, T. ve Onursal, F.S. (2020), Endüstri 4.0'ın İş Hayatı ve Sendikalaşma Üzerine Etkisi, *BMİJ*, (2020), 8(1): 981-1007 doi: <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v8i1.1399>
- Öztürk, M. (2011). Türkiye'de ve dünyada yeni sendikal perspektifler. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 0 (53), 477-514. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iusskd/issue/898/10087>
- Pıçak M. ve Kadah H. (2017). Türkiye'de Sendikalaşmanın Tarihsel Gelişimi. Koç S., Yılmaz Genç S. ve Çolak K. (Ed.), *Dünden Bugüne Ekonomi Yazıları içinde* (198-241 ss.) Kocaeli, Kocaeli Üniversitesi Vakfı Yayınları.
- Scanlon, E., Harding, S. (2005). Social Work and Labor Unions: Historical and Contemporary Alliances. *Journal of Community Practice*, Volume: 13 Issue: 1, Pages: 9-30.
- T.C Resmi Gazete, İşkollarındaki işçi sayıları ve sendikaların üye sayılarına ilişkin 2024 Temmuz ayı istatistikleri hakkında tebliğ. (2024). T.C Resmi Gazete. (32611, 24 Temmuz 2024).
- Tokol, A. (2018). *Türkiye'de sosyal politika*. Tokol, A. ve Alper, Y. (Ed.). Sosyal Politika içinde (63.ss). Bursa: Dora yayıncılık
- Topalhan T. (2015). *Endüstri ilişkileri*. Ankara: Matser yayıncılık.
- Ulu A. ve Küsmes B. (2020). Üniversitelerdeki mobbing davranışının önlenmesinde işyerinde sosyal hizmetin rolü. *Meyad Akademi Dergisi*, 1 (2), 110-134. <https://dergipark.org.tr/en/pub/meyadakademi/issue/62526/943945> Erişim tarihi: 25.08.2021
- Ünsar S. A. (2002). Değişen Dünyada Sendikacılık ve Geleceği, *Trakya Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, 2 (1), 77-81. <https://www.academia.edu/download/24770091/dergi.c.2.pdf#page=83>

- Vira Haber. (2018). Denizcilere ve ailelerine 'Psikososyal Destek' (2018, 30 Ocak). Erişim Adresi: <https://www.virahaber.com/denizcilere-ve-ailelerine-psikososyal-destek-46950h.htm> Erişim Tarihi: 12.12.2023
- Yazıcı E. (2010). *İlkçağ'dan sanayi ötesi topluma dönüşen iş kültürü*. Ankara: Binyıl yayınevi.
- Yorgun S. (2007). *Dirilişin eşiğinde sendikalar yeni eğilimler yeni stratejiler*. Bursa: Ekin yayınevi.
- Yorgun S. (2007). Türkiye'de sendikal örgütlenmenin güncel sorunları ve alternatif öneriler. "*İş,Güç*" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 9 (2), 49-78.
- Yorgun, S . (2011). Sivil toplum düzeninde sendikaların geleceği. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*,0 (53), 313-330. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iusskd/issue/898/10082>
- Yanardağ U. ve Zubaroğlu Yanardağ M. (2020). İş Yerinde Sosyal Çalışmayı Türkiye için Düşünmek. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. 2020/4 (67). 2169-2189. <https://www.calismatoplum.org/makale/isyerinde-sosyal-calismayiturkiyeicin-dusunmek> Erişim tarihi: 23.12.2020
- Yıldırım M. (2003), Sivil Toplum ve Devlet, *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 27,No:2,ss.226-242.