

SENDİKAL ÖRGÜTLENME KRİZİ VE ÇIKIŞ YOLLARINA İLİŞKİN AB'DEN ÖRNEKLER

Volkan IŞIK¹

ÖZ

Keynesyen ekonomi politikalarının sonucuyla birlikte başladığı kabul edilen neo-liberal dönüşüm süreci; üretim süreçleri ve çalışma ilişkilerinden başlayarak, ekonomik, ticari, siyasal ve toplumsal pek çok alanı köklü bir değişim süreci içerisine sokmuştur. Özellikle çalışma ilişkileri cephesi açısından; gelişen teknoloji ve küreselleşmenin de etkisiyle artan esneklik düzenlemeleri ve buna karşılık iş güvencesinden verilen ödümler yeni dönemin çalışma hayatına getirdiği sorunların temel belirleyicileri olmuştur. Bununla beraber artan işsizlik ve yaygınlaşan kayıtdışı istihdam ile sayı ve sıklığı giderek artan ekonomik krizlerin sebep olduğu ekonomik belirsizlikler endüstri ilişkilerinin güncel problemleri haline gelmiştir. Bu problemler ise kaçınılmaz olarak 1980'lerden itibaren işçi sendikacılığını farklı boyutlarla etkilemiş; sendikalara güven duygusu zayıflamış, işverenlerin sendikalara karşı baskıcı ve ikame edici politikaları ile birlikte sendikal hareketin altın çağı sona ermiştir. Bu durum ise sendikal hareketi geleneksel örgütlenme modellerini değiştirmeye ve yeni stratejiler oluşturmaya zorlamıştır.

Bu çalışmada, işçi sendikacılığının içinde bulunduğu örgütlenme krizini aşabilme mücadelesinde sendikaların gerek birleşmeleri yoluyla, gerek üyelerine yönelik yeni hizmetleri ve üye olmayan işçilere yönelik sağlayacakları yeni örgütlenme stratejileri ile gerekse de kurumsal kapasitelerini geliştirmeye yönelik yeniden yapılanma arayışları birlikte değerlendirilecek; krizden çıkış yollarına ilişkin ise AB'deki başarılı ülke örneklerinden yararlanılacaktır. Bu sayede çalışmanın; günümüzde örgütlenme krizi ile karşı karşıya kalan sendikaların iyi uygulama örneklerinden hareketle bir yol haritası çizmelerine yardımcı olacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sendikalaşma, Sendikal Örgütlenme, Sendikal kriz, Neo-liberalizm.

Jel Kodu: J50, J51.

¹Dr. Öğr. Üyesi, Aksaray Üniversitesi, İİBF, volkani@aksaray.edu.tr

UNIONIST ORGANIZATIONAL CRISIS AND BEST EXAMPLES FROM EU FOR A WAY-OUT

ABSTRACT

The neo-liberal transformation process, which is regarded as beginning with the end of Keynesian economic policies; starting from production processes and working relations, has brought many economic, commercial, political and social fields into a radical process of change. Particularly in terms of working relationships; increasing flexibility with the help of developing technology and globalization, and concessions from job security have been the main determinants of the problems that the new period brings to the working life. However, the increasing unemployment and unregistered employment, economic instability and uncertainty, and the increasing frequency of economic crises have become the current problems of industrial relations. These problems inevitably affected the trade unionism in various dimensions since the 1980s; the weakening of the sense of unionism has ended the golden age of the trade union movement because of the repressive and substitute policies of the employers against the union. This forced the trade union movement to change traditional organizational models and create new strategies.

In this study, the unions and the unions in the struggle to overcome the organizational crisis of the trade unionism will be evaluated together with their new services for their members and the new organizational strategies they will provide for the non-member workers, as well as the search for restructuring to develop institutional capacities. if it relates to the way out of the crisis, it will benefit from examples of successful countries in the EU. Working on this count; it is thought that trade unions facing today's organizational crisis will help them draw a road map from good practice examples.

Key Words: Unionization, Trade Union Organization, Trade Union Crisis, Neo-liberalism.

Jel Codes: J50, J51.

GİRİŞ

Katılımcı demokrasinin ve endüstri ilişkilerinin temel unsurlarından birisi olan işçi sendikacılığı; işçi sınıfının doğduğu tarihten günümüze sınıf bilincinin oluşmasında, çalışma standartlarının geliştirilmesinde, çalışma yaşamında adalet sağlanmasında ve demokrasinin gelişmesinde önemli bir misyona sahip olmuştur. Bununla birlikte tarihsel süreç içerisinde endüstri ilişkilerinin vazgeçilmez bir aktörü olarak kendisini kabul ettiren sendikal hareket, günümüzde gerek çalışma yaşamının kendisinden kaynaklanan iç dinamikler, gerekse makro ekonomik nedenlerin ortaya çıkardığı dış dinamiklerinden önemli derecede etkilenmektedir. Refah devletinin altın çağını yaşadığı dönemde özellikle gelişmiş ülkelerde hızla yaygınlaşan örgütlenme hareketi; altın çağın son bulması ve hakim ekonomi politikalarında yaşanan değişimle birlikte gerilemeye başlamış, ülkelerin gelişmişlik seviyesinden bağımsız olarak 1970’li yılların ortalarından günümüze hemen hemen bütün dünyada düşüş eğilimine geçmiştir.

Özellikle son kırk yıllık dönem değerlendirildiğinde, sendikal hareketin gücünü ve etkinliğini önemli derecede olumsuz etkileyen sosyo-ekonomik ve siyasal değişim süreçleri göze çarpmaktadır. Her şeyden önce 1970’li yıllara kadar hakim ekonomi politikası olarak kendisini kabul ettiren Keynesyen politikalar; 70’li yıllardaki petrol krizi ve 80’li yıllarda başladığı kabul edilen küreselleşme süreçleriyle birlikte yerini neo-liberal politikalara bırakmaya başlamıştır. Gerek ekonomide gerekse sosyal ve siyasal süreçlerde pek çok değişimi de beraberinde getiren neo-liberal değişim süreci doğal olarak çalışma ve endüstri ilişkilerini de etkilemiştir. Endüstri ilişkilerinin temel aktörlerinden olan sendikalar da yaşanan neo-liberal dönüşümden doğrudan etkilenmiş, sendikal örgütlenme gücü ve sendikalaşma eğilimi bütün dünyada düşüş sürecine girmiştir.

Neo-liberal ekonomi politikalarının şekillendirdiği yeni toplumsal ve ekonomik yapılanma ile devletin piyasa üzerindeki etkinliği ve rolü azalarak, sermayenin etkinliği artmış, küreselleşme sürecinin önemli aktörlerinden çokuluslu şirketlerin piyasalardaki hakimiyetinin artması ve teknolojinin üretimde giderek yaygınlaşması işgücü piyasasında esneklik uygulamalarını ortaya çıkarmış, üretimin sektörel dağılımı değişmiş, yeni meslekler, işler ve sektörler ortaya çıkmıştır.

Tüm değişimler karşısında ekonomik ve toplumsal yaşamdaki köklü değişimlere işçi sendikalarının kendilerini hazırlayamaması, emeğin değişen yapısını kapsayacak stratejiler üretememesi, değişimi karşılayacak örgütlenme strateji ve yaklaşımları geliştirememesi sendikal hareketin zayıflamasını hızlandırmıştır. Böylelikle sendikal hareket, gelişmişlik düzeyleri ne olursa olsun bütün dünyada 1980’li yıllardan itibaren gerileme süreci içine girmiş, sendikasız endüstri ilişkileri tartışılır olmuştur.

Sendikal örgütlülükte yaşanan bu gerileme süreci sendikaları, örgütlenme model ve yapılarını yeniden gözden geçirmeye zorlayarak; yeni örgütlenme stratejileri geliştirmek suretiyle yeni mücadele yöntemleri bulmak ve nihayetinde mevcut kapasitelerini geliştirmek yönündeki arayışlara itmiştir.

Bu çalışmada; ulusal ve uluslararası literatür taranarak sendikaların içinde olduğu kriz süreci ile AB'deki başarılı ülke örneklerinden hareketle yeni örgütlenme stratejileri tartışılmış ve sendikal örgütlenmeyi kriz sürecinden çıkaracak stratejiler değerlendirilmiştir.

Bu amaçla yöntemsel olarak öncelikle emek hareketi ve örgütlenme mücadelesi üzerindeki etkileri bakımından neo-liberal dönüşüm süreci incelenmiştir. Bu kapsamda emek piyasalarının dinamikleri ve işçi sınıfının değişen yapısı, emek piyasasındaki enformelleşme süreci, işsizlik, esneklik uygulamaları, kayıtdışı istihdam ve yoksulluk gibi yapısal faktörler ile sendikaların kendi içinden kaynaklanan faktörler incelenmiş, bu faktörlerin emek hareketi üzerindeki etkileri tartışılmıştır. Sonrasında ise; kolektif işçi hareketi ile ilgili literatür taranarak AB ülkeleri özelinde sendikal krizden çıkışa yönelik izlenen yeni örgütlenme stratejileri araştırılmıştır.

Sendikaların içinde buldukları krizden, yeni örgütlenme stratejileri geliştirerek çıkmaya çalıştıkları bu dönemde, AB'deki iyi uygulama örneklerinden hareketle sendikaların örgütlenme faaliyetlerinde kullandıkları araç ve yöntemleri araştırmak bu çalışmanın amacını ve konusunu oluşturmaktadır. Bu çalışmada, işçi sendikacılığının içinde bulunduğu "sendikal krizi" aşabilme mücadelesinde sendikal yeniden yapılanma arayışı, başarılı AB ülke örnekleri ele alınarak değerlendirilecektir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Ücret ve çalışma koşulları temel alanı üzerinde yüzyılı aşan bir mücadele yürüten sendikacılık hareketi altın çağını; Keynesyen iktisat politikalarının uygulandığı ve devlet eliyle sosyal refah hizmetlerinin geliştiği 1940'lı yıllar ile Petrol Krizi'nin çıktığı ve olumsuz etkilerini göstermeye başladığı 1975 arası dönemde yaşamıştır. Aynı zamanda refah devletinin de altın çağı olarak nitelendirilen bu dönemde; devletin hem gelir hem de harcamaları artırmış; sağlık, eğitim, konut, sosyal güvenlik gibi sosyal politika ve sosyal refah hizmetleri gelişmiş ve refah devleti kurumsallaşmıştır. Bu gelişmelere bağlı olarak örgütlenme özgürlüğü çalışma yaşamına ilişkin temel haklardan biri haline gelmiş ve sendikalaşmanın önündeki engeller kaldırılmıştır.

Gelişmiş kapitalist ülkelerde refah devletlerinin sendikalar açısından yarattığı ılıman iklim koşullarını oluşturan Keynesyen ekonomi politikaları, gelişmekte olan ülkelerde de önemli etkilere yol açmıştır. Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde, bu dönemde ithal ikameci korumacı bir ekonomik model uygulanmakta, yüksek gümrük duvarlarıyla korunmuş, devlet işletmelerinin öncülüğünde ve denetiminde temel tüketim malları üreten sanayiler geliştirilmekteydi. Gelişmiş merkez kapitalist ülkelerdeki gibi olmasa da, bu gruptaki ülkelerde de inişler-çıkışlar ve askeri darbeler ile dış müdahalelerin yarattığı kesintiler bir yana bırakılacak olursa, Keynesyen politikaların etkisindeki ekonomi politikaları nedeniyle sendikaların gelişip büyümeleri açısından yine ılıman bir iklim söz konusuydu (Çelik, vd., 2007:3). Türkiye ve benzeri ülkelerde bu dönemde, sendikaların üye sayılarının

hızla arttığı, sendikalaşma oranlarının yükseldiği, sendikaların temsil yeteneklerinin genişlediği, işçi ücretlerinin istikrarlı bir seyir izlemese de reel olarak arttığı görülmektedir.

2. SENDİKALARIN KRİZİNE GİDEN YOL

1970'lerin başındaki petrol krizinin ardından uygulanmaya başlanan yeni liberal politikalar (neo-liberal dönüşüm), Keynesyen politikaların aksine, serbest pazarı, devletin küçültülmesini ve ekonomik aktör olarak piyasadan çekilmesini (özelleştirme), emek piyasalarının deregülasyonunu dayatırken, Keynesyen dönemdeki devletin piyasa müdahalesine, sermaye lehine son vermiştir.

1970'ler Keynes'le benzer zamanlarda liberal görüşü savunmuş ancak başarısız olmuş başka bir fikir adamının görüşlerinin dikkate alınmaya başlandığı dönem olarak karşımıza çıkar. Friedrich von Hayek, 1940'lerden beri refah devletinin gidişatını eleştiren yazılar kaleme alarak piyasa dengesinin kendi kendine sağlanması yönünde telkinlerde bulunmaktadır. "Kölelik Yolu" isimli eserinde açıkça belirttiği üzere 'toplum refah'ın devlet eliyle sağlanmasının sağlıklı bir durum olmadığı üstelik toplum refaha ulaşma hedefinin yanlış olduğu vurgusunu yapar. Tekrar liberal politikalara dönmek gerektiğini savunan Hayek'in fikirleri, Avrupa Refah Devletinin tıkanması ile yeniden gündeme gelmiş ve değer görmeye başlamıştır. Özellikle 1980'lerde İngiltere'de Margaret Thatcher ve Amerika'da Ronald Regan'ın önem atfettiği bu görüşler, kısa süre içerisinde dünya ekonomik ve politik gündemini meşgul etmeye başlamıştır. Böylece, sendikalar açısından II.Dünya Savaşı'ndan beri süren ılıman iklim de ortadan kalkmıştır.

Neo-liberal dönüşüm ve 1980 sonrası küreselleşme sürecine paralel olarak yaşanan gelişmeler, sendikalaşma oranlarını gelişmişlik seviyesi ne olursa olsun bütün dünya ülkelerinde olumsuz etkilemiştir. Emek piyasasının esnek çalışma temelli dönüşümü, buna paralel olarak iş güvencesinden yoksun işlerin yaygınlığı, artan ve giderek kronik hale gelen işsizlik, işsizlik artışına bağlı olarak yaygınlaşan kayıt dışı istihdam, işverenlerin sendikalara karşı izledikleri baskıcı, dışlayıcı ve ikame edici politikalar gibi faktörlerin etkisiyle sendikal örgütlenme giderek zayıflamıştır.

Küreselleşme süreciyle şekillenen neo-liberal dönüşümün beraberinde getirdiği bu ve benzeri olumsuzluklara ilaveten 21.yy.'la birlikte bilgi toplumuna geçilmesinin yarattığı değişim dinamikleri de sendikalaşma açısından olumsuz koşullar yaratmıştır. Her şeyden önce geleneksel sendikal hareketi besleyen kol gücüne dayalı geleneksel sanayi işçisi profilinin giderek teknoloji ile ikame olması ve buna paralel olarak işgücü piyasalarında yaşanan nitelik artışı sendikalaşma eğilimini önemli ölçüde olumsuz etkilemektedir. Bir diğer ifadeyle; eski sendikal yapı ile mevcut esnek işgücünün talep ve beklentileri arasındaki uçurum gittikçe genişlemektedir (Mückenberger vd, 2001). Bilgi toplumuna geçiş süreciyle birlikte standart istihdam modeli içinde tam zamanlı çalışan geleneksel işçi ağırlığını kaybetmektedir. Öte yandan yarı zamanlı çalışma, evde çalışma, tele çalışma gibi esnek bir diğer ifadeyle "atipik" istihdam biçimleri yaygınlık kazanmaktadır. Bir zamanlar işçi sınıfının çekirdeğini oluşturan mavi

yakalı işçilerin yerini teknoloji almakta, böylelikle beyaz yakalılar ve hatta altın yakalılar gibi özel önem ve işlev kazanmaya başlayan yeni kesimlere ihtiyaç duyulmaktadır (Kalça,2015:867).

Emek piyasasında talebin mavi yakalılardan beyaz ve altın yakalılara kaymasına paralel olarak işgücü niteliğinin artması işçi sendikalarının üye sayılarını da olumsuz etkilemiştir. 19 ve 20. yy'da kömür madenciliği, tekstil, metal, inşaat gibi mavi yakalı kol gücüne dayalı sektörler sendikaların kaleleri iken, 21.yy geleneksel işkollarının gerileme sürecine girdiği ve yeni işkollarının öneminin arttığı, hizmetler sektörü ve küçük ölçekli işletmelerin yaygınlaştığı bir yüzyıl olmuştur.

Uygarlığın başlangıcından itibaren, insan yaşamının geniş bir bölümüyle çalışma etrafında yapılandığı; avcılıktan toplayıcılığa, köle emeğinden orta çağdaki zanaatkârlara ve nihayetinde sanayi devrimiyle birlikte fabrika çatısı altındaki kitlesel üretimde başrol oynayan işçiye kadar, çalışmanın bireyin yaşantısının çok önemli bir parçası olduğu bilinmektedir. Günümüzde ise bireyin çalışma yaşamından giderek elendiği, özellikle iş hacminde büyük paya sahip geleneksel kol gücüne dayalı işlerin teknolojiye devredildiği görülmektedir.

Fabrika çatısı altında fordist üretim modelinin benimsenmesiyle başlayan kitlesel üretim sisteminden, yeni nesil bilgi ve iletişim teknolojilerinin şekillendirdiği çalışma biçimlerine doğru bir değişim gerçekleşmektedir. Teknolojik donanımına sahip akıllı makineler, sayısız görevleri üstlenerek işgücünün yerini almakta, bu durum mavi ve hatta beyaz yakalı işçilerin istihdam dışına çıkmasına yol açmaktadır (Rifkin, 1995:3).

Özellikle nitelik düzeyi düşük emeğin teknoloji ile giderek artan oranda ikamesi nedeniyle günümüzde çalışmanın sonunun geleceğine ilişkin çeşitli tartışmalar yürütülmektedir. Hatta Jeremy Rifkin "The End Of Work" isimli eseriyle çalışmanın sonunun geldiğini öne süren ilk yazarlardandır. Rifkin (1995:2) eserinde; toplumun günümüzde tanımlanan "çalışma"yı er ya da geç ortadan kaldıracığını iddia etmektedir. Rifkin, yeterli iş olmayacağı konusunda uyarılmaktadır. Aslında emek yerine teknolojinin artan oranda kullanımı günümüzde de yaygın olarak gözlemlenebileceğimiz bir olgudur. Örneğin; büyük marketlerde kasiyer yerine jet kasa kullanımının giderek yaygınlaşması nedeniyle gelecekte kasiyerlere ihtiyacın kalmayacağı söylenebilir, aynı şekilde benzin istasyonlarında öde-geç kullanımının yaygınlaşması, bankacılık alanındaki çoğu işlemin internet ve mobil bankacılığına kayması gibi örnekler çoğaltılabilir. Bütün bu örneklerin ortak özelliği; teknolojinin yapabildiği işlerde emeğe ihtiyacın kalmadığıdır.

Özellikle son yirmi yıllık süreç incelendiğinde, işçi sendikacılığının en yoğun olarak örgütlediği mavi yakalıların giderek üretim sürecinden elenmesine paralel işçi sendikacılığının krize girdiği ve sendikal hareketin geleceğinin belirsizliği üzerine literatürde çok çeşitli tartışmalar yapılmakta hatta sendikasız endüstri ilişkileri tartışılmaktadır. Günümüzün nitelikli işgücünü ve esnek çalışanları örgütlemeye sendikaların başarısızlığı nedeniyle sendikalar geçmişe ait örgütler olarak algılanmakta ve

bireysel pazarlıklar ön plana çıkmakta; bu bağlamda “sendikasız endüstri ilişkileri” kavramı tartışılır hale gelmekte ve sendikaları ikame ettiği öne sürülen insan kaynakları yönetimi gibi yapılar sorgulanmaktadır.

Bütün bu gelişmeler ise olumsuz etkilerini sendikalaşma oranlarında göstermekte; sendikalı üye sayılarında ve sendikalaşma oranlarında gözle görülür düşüşler yaşanmaya başlamaktadır.

Tablo 1: OECD Üyesi Ülkelerde Sendikal Yoğunluk Oranları (2000-2016)

Ülkeler	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2012	2013	2014	2015	2016
İzlanda	89,4	92,5	98,7	91,3	79,2	--	--	80,5	--	--	85,5
İsveç	80,6	78,0	78,1	75,1	68,3	68,2	67,5	67,4	--	66,8	--
Finlandiya	74,5	73,2	71,2	70,1	69,5	68,3	67,3	66,3	66,7	66,5	64,6
Danimarka	73,9	71,6	70,4	68,4	66,3	67,0	69,8	69,3	69,3	68,6	67,2
Belçika	56,2	55,6	54,0	54,9	54,5	53,8	55,0	55,1	53,8	54,2	--
İtalya	34,4	33,4	33,6	33,1	33,4	35,5	36,3	36,8	36,4	35,7	34,4
Avusturya	36,9	36,0	34,8	31,6	29,6	28,9	28,0	27,8	27,7	27,4	26,9
Kanada	31,2	30,3	30,4	30,1	29,8	30,1	29,8	29,2	29,3	29,4	--
Birleşik Krallık	29,7	28,7	27,6	27,2	27,0	26,8	26,1	25,4	25,0	24,2	23,7
Slovenya	41,4	45,1	40,1	31,4	26,6	25,0	22,0	21,3	20,1	19,6	--
Yunanistan	--	25,0	24,1	24,1	23,8	21,7	21,8	21,7	--	--	--
Hollanda	22,6	21,6	21,3	20,3	19,3	19,3	18,8	18,2	18,1	17,7	17,3
Almanya	24,6	23,5	22,2	20,6	19,0	18,9	18,3	18,0	17,7	17,6	17,0
Japonya	21,5	20,2	19,2	18,2	18,0	18,3	17,9	17,7	17,5	17,4	17,3
İspanya	16,5	16,0	15,3	14,3	17,1	17,2	17,0	16,8	15,6	13,9	--
Çek Cum.	27,2	22,4	21,0	18,6	17,4	16,6	15,1	14,2	13,5	11,6	--
Macaristan	--	19,7	17,7	--	14,4	--	11,8	--	10,2	9,4	8,5
Fransa	8,0	8,1	8,1	8,0	7,8	8,0	8,1	8,1	8,0	7,9	--
Türkiye	28,2	25,1	20,0	14,3	10,7	8,9	7,0	6,3	6,9	8,0	8,2
OECD	20,4	19,7	19,2	18,3	18,0	17,7	17,2	--	16,7	--	--

Kaynak: OECD, https://www.oecd-ilibrary.org/employment/data/trade-unions/trade-union-density_data-00371-en, 2018.

Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) verileri kullanılarak hazırlanan yukarıdaki tabloda OECD ülkelerinde 2000 yılından 2012'ye 2'şer yıllık, 2012'den günümüze ise yıllık bazda sendikalaşma oranlarının seyri verilmiştir. Tabloda da görüldüğü gibi; 2000 yılından günümüze sendikalaşmanın en yoğun olduğu ülkelerde dahi gerileme söz konusudur. Örneğin 2000 yılında %89,4 oranla en yüksek sendikalaşma oranına sahip olan İzlanda'da 2013 yılına gelindiğinde sendikalaşma oranı yaklaşık %10'luk kayıpla %80,5 olarak gerçekleşmiştir. Yine benzer şekilde İsveç'te %80,6 olan sendikalaşma oranı ise 15 yılda %14 gerileyerek %66,8'e düşmüştür. Finlandiya'da %74,5'den %64,6'ya, Danimarka'da %73,9'dan %67,2'ye gerileyen sendikalaşma oranları da genel eğilimi yansıtmaktadır.

OECD ülkelerindeki 1960'da %35'lerde olan sendikalaşma ortalaması ise, 1980'li yıllarla birlikte gerilemeye başlamış ve 2000 yılında %20,4'e, 2006 yılında %18,3'e, 2010 yılında %17,7'ye ve 2014 yılında ise yüzde 16,7'ye düşmüştür (OECD, 2017). Türkiye'de de küresel eğilime paralel olarak 1988 yılında %22 olan sendikalaşma oranının, 2014 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

istatistiklerine göre %9,6'ya, OECD istatistiklerine göre ise; %6,9'a gerilediği görülmektedir (ÇSGB, 2017; OECD, 2017). Bu durum; sendikalaşmadaki büyük düşüşün ülkemizde de yaşandığını göstermektedir. ÇSGB (Yeni adıyla Çalışma, Sosyal Hizmetler ve Aile Bakanlığı) Temmuz 2018 verilerine göre ise; Türkiye'de sendikalaşma oranı %12,76 düzeyindedir.

OECD ile Çalışma, Sosyal Hizmetler ve Aile Bakanlığı verilerinin farklı olmasının nedeni; OECD'nin sendikalaşma oranında, sendikalı olup toplu sözleşmeden de yararlanan işçileri esas alırken, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın sadece sendikalı olan işçilerin oranını vermesidir. Bu nedenle OECD verilerine göre Türkiye'de sendikalaşma oranı 2017 yılı itibariyle sadece %8,2 seviyesinde görülmektedir. Bu da OECD ülkeleri arasında Türkiye'yi sonuncu yapmakta, ayrıca Türkiye'de sendikalı olan işçilerin bile yarısının toplu sözleşmeden yararlanamadığını göstermektedir.

Tabloda sendikalaşma oranı açısından dikkat çeken bir diğer ülke Fransa'dır. OECD verilerine göre Fransa'da sendikalaşma oranı 2000 yılından günümüze ortalama %8 olarak görülmektedir. Bunun nedeni Fransa'da toplu iş sözleşmesinden yararlananların büyük çoğunluğunun sendika üyesi olmamasıdır. Örneğin bir iş yerinde toplu sözleşme 10 kişiyle dahi yapılmış olsa sendikasız işçiler de bu toplu sözleşmeden faydalanabilmektedir. Dolayısıyla toplu sözleşmeden yararlanma oranı oldukça yüksek olmakla birlikte sendika üyeliği düşük seyretmektedir.

Küreselleşmenin, yeni teknolojilerin ve esnek çalışma biçimlerinin etkisiyle yaşanan sendikal kriz, nihayetinde sendikal hareketi yeni stratejiler oluşturmaya zorlamaktadır. Bu kapsamda işçi sendikacılığı için krizden çıkmanın anahtarı; örgütlü olduğu toplum içerisinde değişim dinamiklerini dikkate alarak vizyonunu ve hedeflerini yeniden belirleyebilme kabiliyetidir. Bir diğer ifadeyle; örgütlenme stratejilerini çağın gereklerini göz önünde bulundurarak yeniden gözden geçirmeli, benimsediği yeni stratejileri toplu pazarlık süreçlerinde etkin olarak kullanmalı ve yeni işgücü grupları ile yüksek nitelikli altın yakalılar da dahil olmak üzere bütün nitelik düzeylerindeki işçi kesimlerini örgütlemeyi hedefleyen yeni stratejiler geliştirmelidir.

Sendikal hareketin örgütlenme stratejilerindeki başarısı; öncelikle küreselleşme sürecinin ve teknolojik gelişmenin çalışma ilişkilerinde yarattığı hızlı ve sürekli değişimi anlayacak ve bu değişimle mücadele ederek yeni açılımlar ortaya koyacak becerilere sahip ulusal, yerel ve hatta uluslararası sendika liderliğini gerektirmektedir (Selamoğlu, 2004:47). Bronfenbrenner'in ifadesi ile "*sendikal başarı, eylem ve temsil gücü yüksek bir sendikal liderlik anlayışına bağlıdır*" (http://www.ranknfile-eu.org/uen1098conv_kbron.html). Bu yetkinliklere sahip sendika liderleri ise yine aynı süreçler konusunda donanımlı insan kaynağına sendika örgütü içerisinde yer vermelidir.

Dolayısıyla örgütlenme stratejilerinin başarısını etkileyen bir diğer unsurun; sendikal örgüt yapısını ve sendikalara katılım süreçlerini demokratikleştirerek, beşeri sermaye kapasitelerini arttırmak olduğu söylenebilir. Diğer bir ifadeyle, toplu mücadele konusunda karar alma ve politikalar oluşturmada

güçlü bir demokratik kültürü olmayan sendikal hareketin sadece örgütlenme stratejilerine bağlı olarak istikrarlı bir örgütlü hareket yaratması mümkün değildir (Selamoğlu, 2004:47). Robert Michels'in "Oligarşinin Tunç Kanunu"nda ifade ettiği gibi, örgütlerin ölçeği büyüdükçe kitleler ehliyetizleşmekte ve yönetim kademesinin oligarşik yapısı güçlenmektedir (Dereli, 1995:11). Bu kapsamda sendikaların içinde bulunduğu krizi aşmasında işgücü piyasasındaki dönüşüm gibi dış faktörler kadar sendika içi demokrasi de önem arz etmektedir.

3. KRİZE İLİŞKİN ÇÖZÜM ARAYIŞLARI

İşçi sendikacılığının gücü ve etkinliğini belirleyen en önemli unsurlardan birisi kuşkusuz, örgütlü olduğu toplumu etkileyen ekonomik, sosyal ve siyasal değişim süreçlerini sürekli olarak gözden geçirerek; geleneksel ve potansiyel üye kitlesinin taleplerine yine sürekli olarak cevap verebilecek yeni örgütlenme stratejileri geliştirmektir. Bir diğer ifadeyle proaktif bir yaklaşımla değişimde sürekliliğin benimsenmesidir.

İşçi sendikacılığının yeni örgütlenme stratejileri geliştirmeye yönelmesi ise öncelikle sendikal yapıda değişimi kaçınılmaz kılar. Bu doğrultuda ekonomik ve sosyal yapıya paralel bir değişimi kendi örgütsel yapılanmasında gerçekleştirmek; işçi sendikacılığı liderlik anlayışını, örgüt yapısını, sendika içi demokratik katılım süreçlerini ve sahip olduğu üye kitlesi ile değişen üye profilini dikkatle değerlendirmek zorundadır (Selamoğlu, 2004:46).

Sendikaların, giderek zayıflayan sendikalaşma eğilimini tersine çevirebilmek için dünya genelinde özellikle 1990'lı yıllardan itibaren bir araya gelerek sendikal birleşmeler yaşadıkları, yeni yapılanmalar oluşturdukları, çeşitli tanıtım kampanyaları ile yeni üye kazanımına yönelik faaliyetlere ağırlık verdikleri ve kurum içi insan kaynaklarının niteliğini arttırmaya yönelik örgütlenme akademileri oluşturdukları görülmektedir. Örneğin İngiltere'de 1980-1994 yılları arasında, 144 sendika katılımı ve 19 büyük sendika birleşmesi yaşanmıştır (Erdoğan 2006:315, Çoban, 2013: 377). Yine sendikalaşma eğiliminin yüksek olduğu Almanya, Hollanda, İsveç ve İngiltere'de sendikaların geleneksel olarak güçlü olmakla birlikte teknoloji yoğun üretime geçilmesiyle birlikte işgücü kullanımının azaldığı ve böylelikle istihdamın bağımsız bir sendikayı besleyemeyecek kadar küçülmesiyle birlikte özellikle; deri, ağaç, tarım işçileri sendikalarında aynı işkollarındaki daha büyük sendikalara katılımlar yaşanmıştır.

ABD, İngiltere ve Avustralya'da ise sendika üyesi olmayan işçileri hedef alan yeni üye kazanımına yönelik çeşitli kampanyalar sendikal faaliyetler içerisinde ağırlık kazanmaya başlamıştır. Örneğin; Avustralya'da Avustralya Sendikalar Konfederasyonu-ACTU üyelerine alışverişte kolaylık sağlayan kart çıkarmıştır. Türkiye'de de sendikaların yerel market ve alışveriş merkezlerinde geçerli olan indirim kartları sendikalar tarafından üyelerine verilmektedir. Yine AFL-CIO* (Amerikan Emek

* Amerikan Emek Federasyonu ve Endüstriyel Örgütler Kongresi (AFL-CIO) Amerika Birleşik Devletleri'ndeki en büyük işçi sendikaları federasyonudur. 1955'te AFL (Amerikan Emekçi Federasyonu) ve CIO'nun (Endüstriyel Örgütler Kongresi) birleşmesi ile kurulmuştur.

Federasyonu ve Endüstriyel Örgütler Kongresi) üyelerine düşük maliyetli kredi kartı, seyahat paketi ve çeşitli hizmetler konusunda ayrıcalık sağlayan “Union Privilege Benefits Program” adlı programı uygulamaya koymuştur. Ayrıca örgüt “ortak üyelik” adını taşıyan bir sistem geliştirmiştir. Bu sistemde işçi tam üyelik aidatından daha düşük miktarda belirlenen bir aidat ödemek suretiyle, sendikaya ortak üye olmakta bu statü ile de sendikanın toplu pazarlık dışında sağladığı diğer hizmetlerden yararlanma olanağına kavuşmaktadır (Tokol,2002).

Yine sendikaların örgütlemeye ayrı birtakım stratejiler gerektiren genç eğitimli nüfusa ilişkin çeşitli projeler de uyguladıkları görülmektedir. Özellikle üniversite öğrencilerine sendikaları tanıtmak ve onları örgüte çekebilmek için; “sendika yazı”, “sendika kenti” gibi örgütlenme odaklı projeler gerçekleştirilmiştir. Benzer şekilde gençlere odaklanan; İngiltere’de UNISON** Sendikası’nın düzenlediği “Bir Arkadaşımı Üye Yap” kampanyası, Almanya’da okulları gezen, öğrencileri sendikalı olmaya çağıran ve kampüslere stantlar kuran tanıtım birimlerinin kullanılması; Yunanistan’da sendikaların genç üyelerine yönelik yaz kampları düzenlemeleri ve yine gençlere yönelik olarak Norveç’te çalışma yaşamına henüz atılmamış gençler için “pasif üyelik” kampanyalarının düzenlenerek gençlere sendikaların tanıtılması gibi, yeni üye kazanmaya odaklı çalışmaların en bilinen örneklerini oluşturmaktadır (Tokol, 2002; Çoban, 2013: 375).

4. AB’DE SENDİKAL ÖRGÜTLENME VE YENİ STRATEJİLER

Bütün dünyada sendikal örgütlenmenin gerilemesi karşısında Avrupa’da sendikaların çeşitli çözüm yolları geliştirdikleri görülmektedir. Özellikle son yıllarda sendikal örgütlenmeyi olumsuz etkileyen sosyo-ekonomik değişimler sendikaları bu değişimleri karşılayacak yeni arayışlara yöneltmiştir.

Avrupalı sendikaların örgütlenme krizi karşısında başvurdukları yeni stratejiler genel olarak üç temel başlık altında incelenebilir. Bunlar; teknoloji yoğun üretime geçilmesi ve esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması nedeniyle örgütlenmenin zayıfladığı sektörlerde aynı işkolundaki daha büyük sendikalara katılımlar şeklinde gerçekleşen sendikal birleşmeler, değişen işgücü profilinin ihtiyaçlarını karşılamaya ve böylelikle mevcut üyeleri korumaya yönelik üyelere dönük yeni hizmetler ve son olarak yeni üye kazanımına dönük yeni örgütlenme modelleri geliştirmektir.

Avrupa’da sendikaların örgütlenme erozyonu karşısında başvurduğu temel stratejilerin başında sendikal birleşmeler gelmektedir. Sendikal birleşme; küçük ölçekli örgütlerin bir araya gelerek aynı işkolunda nispeten daha büyük ölçekli örgütlere dönüşmesi veya daha küçük ölçekli örgütlerin büyük ölçekli sendikalara katılımı şeklinde gerçekleşmektedir. Burada küçük ölçekli birden fazla sendikanın bir araya gelerek büyük ölçekli bir sendikaya dönüşmesi “sendikalarda yatay birleşme” olarak

** Birleşik Krallık’ taki ikinci en büyük sendikadır. Hizmet sektöründe örgütlüdür. 2016 yılı itibariyle 1.3 milyon üyeye sahiptir.

isimlendirilebilecekken, küçük ölçekli sendikaların büyük ölçekli sendikaların çatısı altına girmesi “sendikalarda dikey birleşme” olarak isimlendirilebilir.

Bu durumun sonucunda doğal olarak çoğu ülkede sendika sayısının azaldığı gözlemlenebilmektedir. Örneğin; Avrupa’da sendikal birleşmelerin en yoğun yaşandığı ülkelerin başında Almanya gelmektedir. 1990’lı yılların ortalarından itibaren Almanya’da önemli sendikal birleşmeler gerçekleşmiştir. Bunun sonucu olarak sendikal yapı değişmiş, Alman Sendikalar Konfederasyonu DGB’nin üye sendika sayısı 1990’lı yılların başında 16 iken 2005 yılında 8’e düşmüştür (Sapançalı, 2007:15-16).

1970’den beri nispeten çok sayıda küçük sendikanın dikey sendikal birleşme yoluyla LO-Danimarka İşçi Sendikaları Konfederasyonuna üye olması; Danimarka sendikacılığının da yeniden yapılanmasında çok önemli etkide bulunmuştur. 2000’den sonra ise küçük ölçekli sendika sayısının azalmasıyla birlikte büyük ölçekli sendikalar daha çok orta ölçekli sendikaları bünyelerine dahil etmeye başlamışlardır. Bu bağlamda iki önemli katılım/birleşme gerçekleşmiştir. 2000 yılında Danimarka Demiryolu Çalışanları Sendikası, kamu sektöründe ülkenin en büyük sendikası olan HK-Ticaret ve Büro Çalışanları Sendikasına katılmıştır (Sapançalı, 2007:16).

İngiltere’de ise birleşme süreci 1980’lerin sonlarından bu yana sürmektedir. Bu tarihten itibaren gerçekleşen önemli birleşmeler; 1988’de İmalat, Bilim ve Finans Çalışanları Sendikası, 1991’de Grafik, Kâğıt ve Medya Çalışanları Sendikası ve 1992’de Birleşik Mühendislik ve Elektrik Sendikası’dır. 1993 yılında ise Ulusal ve Yerel Yönetim Çalışanları Sendikası, Kamu Çalışanları Sendikası ve Sağlık Hizmetleri Çalışanları Konfederasyonunun birleşerek UNISON gibi büyük bir sendikanın kurulmasıyla sonuçlanması; İngiltere’deki en büyük sendikal gelişmelerden biri olarak değerlendirilmiştir (Sapançalı, 2007:7, Waddington, 2007:89)

Sendikaların üyelerinin çıkarları doğrultusunda sürdürdükleri en temel ve klasik mücadele araçları ücret pazarlığını temele alan toplu pazarlık mücadelesidir. Ancak günümüzde sadece ücret arttırmaya yönelik geliştirilen mücadele araçlarının hem yeni üye çekmede hem de mevcut üyeleri korumada yeterli olmadığı görülmektedir. Özellikle teknoloji yoğun üretimin yaygınlaşmasına paralel olarak işgücü nitelik düzeyinin artması; emek açısından ücret dışında yan haklar ile refah hizmetlerine olan beklentileri arttırmaktadır. Bu nedenle günümüzde sendikalar; ücret pazarlığını temele alan klasik toplu pazarlık mücadele süreçlerine, refah hizmetlerinin arttırılması yanı sıra insan hakları, toplumsal cinsiyet ve mobbing gibi çalışma yaşamının güncel konularını da dahil etmeye başlamışlardır.

Sendikal krizle mücadelede sendikaların başvurduğu bir başka strateji ise; yetersiz düzeyde temsil edilen işçi gruplarının sendikal çalışmalara katılımının sağlanmasıdır. Geleneksel olarak işçi sendikaları; metal, maden, tekstil, inşaat gibi mavi yakalı kol emeğine dayalı sektörler ile hizmet sektöründe yoğunlaşmışlardır. Bu sektörlerde sendikalar genellikle tipik işçinin kol gücüne dayalı

çalışan erkek emeği olacağı varsayımına yakın durmuşlardır. Ancak günümüzde emek yoğun üretimden teknoloji yoğun üretime geçiş sürecinin bir sonucu olarak tüm dünyada olduğu gibi Avrupa’da da çalışma biçimleri ve işgücünün niteliğinde ciddi değişimler yaşanmaktadır. Geleneksel işkollarında emek talebi giderek azalmış, atipik çalışma biçimleri yaygınlaşmıştır. Atipik çalışma biçimlerinin yaygınlaşması kadın ve gençlerin işgücü piyasasına girişlerini arttırmıştır. Ayrıca hizmet sektörünün giderek genişlemesi de her geçen gün daha fazla sayıda kadın ve gencin çalışma yaşamına girmesini sağlamaktadır. Esnek çalışma biçimleri bir yandan işgücü çeşitliliği yaratarak istihdamı artırırken diğer yandan iş ve istihdam güvencesini azaltmış, enformel işlerde çalışanların sayısı ise giderek artmıştır. Özellikle mavi yakalı işgücünün kalesi sanayi sektöründe mavi yakalı çalışanların sayısı gerilerken, hizmet sektöründe beyaz yakalılara olan talep hızla artmıştır.

Bu bağlamda, çoğu Avrupa ülkesinde kadınları ve gençleri örgütleyerek sendikaya çekebilmenin yeni yolları aranmaktadır. Örneğin, İngiltere’de UNISON; özellikle kısmi süreli çalışan kadınlara yönelik tam zamanlı çalışan işçilerle ücret, izin, analık, çocuk bakımı, emeklilik, eğitim, istihdamın korunması gibi konularda eşit haklar sağlamayı hedefleyen farkındalık kampanyalarını düzenlemektedir. İtalya’da da CGIL-İtalyan Genel Emek Konfederasyonu kadınların çalışma yaşamına eşit düzeyde katılımının artırılması, yönetim düzeyinde cam tavanların kırılarak eşitliğin sağlanması için sendika içerisinde kadınlar forumu oluşturmuştur (Sapançalı, 2007:20).

Kadınlarla birlikte gençleri de örgütlemek için farklı stratejiler geliştirildiği görülmektedir. Özellikle gençlerin ilgi duyduğu alanlara yoğunlaşan sendikalar; müzik festivallerine, konserlere ve spor kulüplerine sponsorluk yapmaktadırlar. Örneğin, İngiltere’de GMB sendikası Fulham Futbol Kulübünün sponsorluğunu yapmıştır. Danimarka’da Metal sendikası ise kadın hentbol milli takımının sponsorluğunu yapmış ve oyuncuların formalarında sendika logosu kullanılmıştır. İrlanda’da IBOA Sendikası hokey maçlarında biletlerin büyük bir kısmını alarak, gençlerin maça daha ucuz gidebilmesini ve bu sayede sendika ile iletişime geçilmesini sağlamıştır (Sapançalı, 2007:19-20). Türkiye’de de Kardemir Karabük Spor futbol takımının sponsoru Çelik-İş sendikasıdır.

İngiltere’de de Sendikalar Konfederasyonu (TUC), yeni göreve başlamış genç sendika görevlilerine yönelik sendikal örgütlenme stratejilerine ilişkin eğitim göreceklere bir “Örgütlenme Akademisi” kurmayı gündemine almıştır. Hatta benzer bir örgütlenme akademisi çalışması da Türkiye’de Hak-İş Konfederasyonu (HAK-İŞ) tarafından başlatılmıştır. Bu sayede güncel gelişmeleri takip eden, çağın gerisinde kalmayan ve yeni örgütlenme stratejileri geliştirebilen nitelikli sendika temsilci ve yöneticileri yetiştirilmesi hedeflenmekte, bir diğer ifadeyle sendikalar beşeri sermayelerine yatırım yapmaktadır.

SONUÇ

1980 sonrası küreselleşen neo-liberal dönüşüm süreci toplumsal yaşamın bütün süreçlerini etkilediği gibi işçi hareketlerini ve sendikaları da etkisi altına almıştır. Bu dönüşümün önündeki en büyük engeller olan korumacı Keynesyen politikalar, sosyal korumayı merkeze alan yasal mevzuat ve yine korumacı sosyal güvenlik sistemleri ile devletin ekonomi ve bürokrasideki etkinliği olarak görülmektedir. Bu engellerin kaldırılması ise örgütlü emek hareketinin geriletilmesi ile mümkün olabilmektedir. Bu süreçte işgücünün değişen yapısı, devletin değişen niteliği, kolektif hakların kullanımına ilişkin yasal sınırlamalar ve engellemeler, esneklik uygulamaları ve işsizlik, emek hareketinin temel kurumlarından olan sendikaların ciddi bir güç ve güven kaybına uğramalarına neden olmuştur (Selamoğlu, Urhan, 2008: 172).

1980 sonrası sendikacılığın karşı karşıya kaldığı krizde en önemli olumsuzluk, sendikalaşma oranlarındaki düşüşle kendini göstermiştir. İşsizlik, güvencesiz esneklik, yoksulluk, kayıt dışı istihdam gibi yapısal problemlere işverenlerin sendikalara karşı izlediği baskıcı politikaların eklenmesi ayrıca bütün bu olumsuzluk karşısında üye kaybetmeye başlayan sendikaların kendi içlerinde yeni stratejiler benimsemekten kaçınma gibi değişime kapalı anlayış sergilemeleri ve sendika içi demokraside yaşadıkları problemler sendikal örgütlenme krizini derinleştirmiştir. Neticede sendikasız endüstri ilişkileri tartışmaları gündeme gelerek, sendikalar geçmişe ait örgütler olarak görülmeye başlanmıştır.

Türkiye'deki sendikal hareket de geç sanayileşen ülkeler içerisinde olmanın olumsuz koşulları yanında, 1980'lerde başlayan ve dünyada birçok ülke sendikacılığını etkileyen olumsuz koşulları bir arada yaşamaktadır. Bu olumsuz koşullardan ise; sanayileşme düzeyinin yetersizliğinin ve sosyal diyalogun bir diğer ifadeyle katılımcı demokrasinin henüz tam olarak yerleşmemiş olmasının en önemli etkenler olduğu görülmektedir. Kayıtdışı ekonomi ve kayıtdışı istihdamın genişlemesi, özelleştirme, artan esnek çalışma biçimleri ve alt işveren uygulamalarının yanında yasal kısıtlamaların da serbestçe örgütlenme hakkının önünde engel oluşturduğu anlaşılmaktadır. Bu kapsamda alt işveren işçilerine getirilen kadro düzenlemesinin en azından taşeron konusundaki açığı önemli ölçüde kapatacağı düşünülmektedir. Bununla birlikte Türkiye'nin kendi iç dinamiklerinden kaynaklanan nedenler dışında küresel ölçekte yaşanan ve işgücü piyasasını doğrudan etkileyen dönüşümler de örgütlenme eğilimini azaltmaktadır.

Bu olumsuz tablo karşısında sendikal örgütlenmenin yoğun olduğu İskandinav refah rejimi sınıfındaki ülkeler başta olmak üzere; AB ülkelerinde yeni örgütlenme stratejilerinin benimsenmeye başladığı; bir diğer deyişle neo-liberal küreselleşme sürecinin getirdiği yeni konjonktüre karşı bir yenilenme hareketinin ortaya çıktığı görülmektedir.

Genel olarak benimsenen yeni örgütlenme stratejilerinin; yatay ve dikey şekillerde ortaya çıkan sendikal birleşmeler, mevcut üyeleri sendikalarda tutmaya dönük yeni hizmetler ve yeni üye kazanımına dönük yeni örgütlenme modelleri geliştirmek olmak üzere 3 ana başlık altında toplandığı görülmüştür.

Bu kapsamda Türk sendikacılığı da içinde bulunduğu krizi aşabilmek ve üye sayısını arttırabilmek için AB'deki iyi uygulama örneklerini Türkiye'ye özgü dinamiklere uyarlayarak; geleneksel mücadele araçlarını çeşitlendirmek, yeni üye kazanımına yönelik yeni stratejiler belirlemek, sendika içi demokrasisini geliştirmek ve bunları sürekli hale getirmek zorundadır.

KAYNAKÇA

Cardinali, R. (2000). The Cyberknights vs Trade Unions: Determining Workplace Futures, *Work Study*, Vol:49, No:6, 2000.

Çelik, A., Özveri, M., Müftüoğlu, Ö., v.d. (2007). *Türkiye'de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar*, Epos Yayınları, Ankara.

Çoban, B. (2013). Sendikal Örgütlenmede Yeni Deneyimler ve Değişen Stratejiler, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2013/3: 57-88.

Dereli, T. (1996). *Sendika İçi Demokrasi*, Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, Cilt: 1, Tarih-Kültür Vakfı Yayını, İstanbul.

Erdoğdu, S. (2006). *Küreselleşme Sürecinde Uluslararası Sendikacılık*, İmge Kitabevi, Ankara.

Heery, E., M. Simms, D. Simpson, R. Delbridge and J. Salmon. (2000). Organizing Unionism Comes to the UK, *Journal of Employee Relations*, Vol: 22; No: 1: 38-57.

ILO (2017). International Institute For Labour Studies, <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/papers/1999/dp112/index.htm>, (12.03.2018).

Işık, V. (2009). Endüstri İlişkilerinin Yeni Yüzü İnsan Kaynakları Yönetimi: Emeği Örgütsüzleştirme Stratejisi, *Gazi İİBF Dergisi*, 11(3): 147-176.

Kalça, A. (2015). Bilgi Ekonomisi Sendikal Hareketin Sonu Mu?, *International Conference On Eurasian Economies Abstract Book*.

Mückenberger, vd. (2001). *21. Yüzyılda Sendikalar*, Petrol-İş, İstanbul.

OECD (2018). , https://www.oecd-ilibrary.org/employment/data/trade-unions/trade-union-density_data-00371-en, (11.04.2018).

Öke ve Kurt (2003). Yeni Süreç ve Sendikaların Temsil Sorunu. A.Köse, F.Şenses ve E.Yeldan (Ed.), *İktisat Üzerine Yazılar I: Küresel Düzen*, Birikim, Devlet ve Sınıflar, (191-218), İstanbul: İletişim.

Sapancalı, F. (2007). Avrupa Birliği'ne Üye Ülkelerde Sendikal Örgütlenme, Sorunlar ve Yeni Stratejiler. *Çimento İşveren Dergisi*, Eylül: 4-23.

Selamoğlu, A. (2004). Örgütlenme Sorunu ve Sendikal Yapıda Değişim Arayışı. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2004/2: 39-54.

Tokol, A. (2002). Sendikaların Üye Sayısında Azalma Nedenler ve Sendikaların İzlediği Yeni Politikalar. *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 4(1).

TÜİK. (2017). Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları.

Urhan B., Selamoğlu, A. (2008). İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışları: Kocaeli Örneği. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Cilt:3: 171-197.

Waddington, J., Hoffmann, R., Lind, J. (2002). Avrupa sendikacılığı geçiş döneminde mi?. Petrol-İş Dünya Sendikal Hareketi Dosyası: 4, İstanbul.

Waddington J. (2005). Trade union membership in Europe: The extent of the problem and the range of trade union responses, ETUI-REHS Research Department.

Waddington, J. (2006). The trade union merger process in Europe: defensive adjustment or strategic reform?. *Industrial Relations Journal*, Vol: 37, Issue: 6.