

TÜRK-İŞ
TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU

ÖRGÜTLENME EL KİTABI I





TÜRK-İŞ

TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU

örgütlenme el kitabı I

ÖRGÜTLENME STRATEJİMİZ

" geleceğimiz için de; bugün örgütlenelim"

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi
TÜRK-İŞ Örgütlenme Müdürü
Tarih:.....**İlyas Köstekli**.....
Demirbaş No:.....**4279**.....
Tasnif No:.....**331.88.Örg**.....

331.88
ÖRG
2003
4279

Örgütlenme el kitabı

TÜRK-İŞ
TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU
Bayındır Sokak No. 10 Yenışehir / ANKARA
Tel : 433 31 25 (4 Hat)
Fax : 433 68 09 - 433 85 80
<http://www.turkis.org.tr>
e-mail : turkis@turkis.org.tr
TÜRK-İŞ Dergisi Ekidir.

Baskı :
Ziraat Matbaacılık A.Ş.
Tel : 384 73 44 - 45

İçindekiler

	<u>Sayfa No.</u>
Sunuş	11
I. BÖLÜM	
GÜNÜMÜZE BAKIŞ	13
I.1.a. İflas Eden Yeni Liberalizm ve Küreselleşme	13
I.1.b. Günümüzde Öne Çıkan Ekonomik ve Siyasal Özellikler	16
I.2.a. Çalışma Yaşamında Değişim	17
I.2.b. Çalışma Yaşamında Öne Çıkan Özellikler	18
II. BÖLÜM	
GÜNÜMÜZDE SENDİKAL YAPILAR VE FAALİYET ÖLÇÜTLERİ ...	21
II.1. Ölçümeye Esas Sendikal Faaliyetler	21
II.2. Sendikalaşma Oranları ve Toplu İş Sözleşmesi Kapsamındaki İşçi Sayıları	22
II.3. Grevler ve Direnişlerde Yönelimler	24
II.4. Sendikal Birliğin Sağlanabilme Durumu	25
II.5. Sivil Toplum Kuruluşları Arasında Birliktelikler ve "Emek Platformu"	27
II.6. Sendika Örgüt Yapılarında Çoğulculuk-Katılımcılık- Açıklık - Yatay-Dikey Örgütlenme, Sendikal Demokrasi ve Kurumsallaşma	27
II.7. Üyeler ile Bütünleşme - Bilinç - Hizmet - Kadrolar	30
II.8. Sendikal Güven Oluşumu-İletişim-Medya	31
II.9. Sendikaların Siyasal Mücadeleleri	32
III. BÖLÜM	
ÖRGÜTLENMEYE İLİŞKİN SORUNLARIMIZ	35
III.1. Nasılını Değil Nedenini Bilmek Önemli	35
III.1.a. Sendikaların Kendilerinden Kaynaklananlar	36
• Örgütlü Olunan İşyerlerinde	36
- Üyeleri tutmakta güçlük çekilmiştir.	36
- Esnekleşme uygulamaları yaygınlaştıkça, sendikalar hazırlıksız yakalanmışlardır.	36
- 12 Eylül öncesinde yaygın olan mücadelelere dayalı örgütlenme geleneğinden uzaklaşmıştır.	37
- Sendikal bilinç ve aktiflik düzeyi yetersiz kalmıştır.	37
- Sendikalara gönüllü edinmek için çaba gösterilmemiş, işyeri sendika temsilcilerinin yetiştirilmesine gereken önem genellikle verilmemiştir.	37
- Yeni kadrolar oluşturulamamıştır.	37
- Sendikal hareketin temeli olan özveri, günümüzde yetersizdir.	37

- Üyeleri ve üye olmayanları tanımayı sağlayan araştırmalar yapılmamıştır.	38
- Uzunca bir süre sendika üye sayısı yeterli görülümüştür. . .	38
- "Kamu sendikacılığı" geleneği kırılıp, yeni koşullara uygun sendikacılık geliştirilememiştir.	38
- Sendikalara güven sorunu yaşanmaya başlanmıştır.	39
- Sendikal demokrasiye ilişkin yeni açılımlar getirilememiştir.	39
- Örgütlenmenin uzmanlık yönü iyi görülememiştir.	39
- Örgütlenme faaliyetleri, işyerinde çalışanların tamamına yönelik yapılmamıştır.	39
- Sendikal dayanışmalar yetersiz kalmıştır.	39
- Sendikal birleşmeler, ülkemizde unutulmuştur.	39
- Sendikal rekabetten kurutulunamamıştır.	40
- Toplu iş sözleşme hükümleri, örgütlülüğü sürdürmeye ilişkin yeterince geliştirilememiştir.	40
• Yeni Örgütlenilecek İşyerlerinde	40
- Sendikalar, örgütsüz işçiler için yeterince çekim merkezi olamamaktadırlar.	40
- Sendikasıız işçilere yeterince ulaşılamamaktadır.	40
- İşçiden işçiye örgütlenme çalışmaları geliştirilememiştir. .	40
- Yeni örgütlenecek işyerleri için uzmanlık hizmetlerinden yeterince yararlanılamamaktadır.	40
- Sendikalara güven sorunu, yeni örgütlenecek işyerleri içinde ayrı bir önem taşımaktadır.	41
- Yeni örgütlülükler sürdürülememektedir.	41
- İşten atılmaları önleme yönünde kararlı bir çaba ortaya konamamaktadır.	41
- Resmi prosedürlere boğulunmaktadır.	41
- Yargı engellini aşmada başarılı olunamamaktadır.	41
- Örgütlenme faaliyetleri merkezi bir eşgüdüm içinde yürütülememektedir.	41
- Yeni işyerlerinin örgütlenmesinde, yine sendikal rekabet sorunu var.	42
III.2.b. Sendikaların Dışından Kaynaklananlar	42
- Sendikasılaştırma, günümüzde en yükseğe tırmandırıldı.	42
- Yeni liberal propaganda bombardımanı, sendikalara olan inancı olumsuz yönde etkilemiştir.	43
- Ekonomik kriz koşullarında sendika üyelerine yönelik baskılar en üst düzeye çıkmıştır.	43
- İşsizlik, sendikalaşmanın da en büyük düşmanı olmuştur.	43
- Kayıt dışı istihdam, işçinin sendikalaşma hakkını yasal olarak engelliyor.	43
- Üye olmak isteyen işçilere yönelik baskılar, başta işten çıkarmalar olmak üzere, çok daha artmıştır. . .	43

- Sendikalaşma nedeniyle işten atılmaların yaygınlaşması, caydırıcılığı da artırmıştır.	44
- Özelleştirmeler, sendikasızlaştırma olmuştur.	44
- Kamu işyerlerinde sendikasızlaştırma sürdürülmüştür.	44
- İşçiler arasında birliği zorlaştırıcı unsurlar, önceki dönemlere göre daha da artmıştır.	44
- Esnekleşme uygulamaları, sendikal örgütlenmeyi zorlaşmıştır.	44
- İşçilerin talepleri arasında artan farklılık örgütlenmeleri de olumsuz etkilemiştir.	44
- Sendikasız işçilerin sendikalara olan inancı zayıflamıştır. ...	45
- Örgütlenmeye, aşılması güç resmi prosedürler getirilmiştir.	45
- Yargı, örgütlenme önünde başlı başına bir engel olmuştur.	45
- Ucuz işgücü ülkesi olmaya dayalı rekabet politikalarının benimsenmesi, sendikasızlaştırmaya ek bir ısrar olarak yansımıştır.	45

IV. BÖLÜM

ÖRGÜTLENME FAALİYETLERİNİN ÖNEM VE ACİLİYETİ 47

- Örgütlü olunan işyerlerinde sendikasızlaştırma halen sürmektedir.	47
- İşçilerde sendikal örgütlülük oranı % 10'un altına düşmüştür.	47
- Kamu sektöründe sendikasızlaştırmının sonu gözükmemektedir.	48
- Özel sektörde örgütlenme atağı henüz gerçekleştirilememektedir.	48
- Tehdit, doğrudan sendikaların varlığına yöneliktir.	48

V. BÖLÜM

ÖRGÜTLENME STRATEJİLERİ 49

V.1. Stratejsiz Olmaz 49

V.2. Örgütlenme üzerine odaklanmalı, stratejileri, projesi, programı oluşturulmalı ve denetlenmelidir. 50

V.3. Sendikal örgütlenmeye strateji önerileri 51

☑ Örgütlenme güven ve umutla sürdürülmelidir. 51

☑ Örgütlenme üzerine kararlılık gösterilmeli ve örgüt kararları alınmalıdır. 51

☑ Hedefler somut belirlenmelidir. 51

1) Üyelere ilişkin yapılacaklar: 51

2) Örgütlü olunan işyerlerine ilişkin yapılacaklar: 52

3) Yeni örgütlenmelere ilişkin yapılacaklar: 52

☑ Örgütlenmede görev paylaşımı sağlanmalı ve birimler oluşturulmalıdır. 53

☑ Eğitim, basın faaliyetleri örgütlenme ile bütünlük göstermeli ve bu amaçla geliştirilmelidirler. 54

☑ İşletmeler için gösterilecek çabalarda açık olunmalı, yönetime katılma sağlanmalıdır. 54

☑ Örgütlenme deneyimlerinden dersler çıkarılmalı ve aktarılmalıdır.	54
☑ Ülke gündemi belirlenmelidir.	54
☑ Değişen koşulları temel alan biçimde, Türkiye Sendikal Örgütlenme Modeli oluşturulmalıdır.	55
☑ Her işkolu için ayrı örgütlenme modeli gerekmektedir.	55

VI. BÖLÜM

ÖRGÜTLENMENİN FORMÜLÜ	57
-----------------------------	----

VII. BÖLÜM

ÖRGÜTLENME POLİTİKA ÖNERİLERİ	61
VII.1. Doğrudan örgütlenme Faaliyetlerine İlişkin Öneriler:	61
- TÜRK-İŞ örgütlenme strateji ve politikalarının daha da güçlendirilmesi	61
- TÜRK-İŞ Örgütlenme Bürosunun daha etkin hale getirilmesi ve giderek bir enstitüye dönüştürülmesi	62
- TÜRK-İŞ sendikal danışma birimleri oluşturma	62
- Aynı holdingde farklı sendikaların ortak örgütlenme politikaları	62
- Örgütlenme pilot bölgelerinin seçimi	63
- Örgütlenme kültürünü geliştirme	63
- Örgütlenme amaçlı birliktelikler oluşturma	63
- Kamu oyuna yönelik örgütlenmeyi özendirici kampanyalar açma	63
- Örgütlü olunan firmaların ürünlerini tüketme kampanyaları düzenleme	64
- Kimi firmaların ürünlerini tüketmeme kampanyaları düzenleme	64
- İş güvencesini sağlama hedefinde kararlı olma	64
- İşten atılmalar yerine alternatifler geliştirme	64
- Örgütlenirken işten atılan işçiler için fon oluşturma	64
- Gençlerin örgütlenmesi	65
- Ulusal gençlik kurultayı düzenleme	65
- Kadınların örgütlenmesi	65
- Ulusal kadın kurultayı düzenleme	65
- Toplu iş sözleşmelerinin firma yanı sıra, ulusal ve işkolu düzeyinde gerçekleştirme	65
- Özelleştirmeler üzerine üyeler ve kamuoyunu doğru bilgilendirme	65
- Üyelere götürülen hizmetleri artırma	66
- Üyeler-işçiler-sendikal kadrolar için örgütlenme eğitimleri yapma	66
- İşçiden işçiye örgütlenmeyi yaygınlaştırma	66
- Örgütlenme uzmanlarının yeterli istihdamı	66

- Örgütlenmeye katkıda bulunanları ödüllendirme	67
- Örgütlenme amaçlı görsel ve işitsel yayınlar hazırlama	67
- Bilişim ve iletişim	67
- Örgütlenme amaçlı internet web sayfaları düzenleme	67
- Üniversite ve sendika işbirliğini oluşturma	67
- Sendikasıız işçilere yönelik anketler düzenleme	68
- Mağazalarda sendika üyelerine indirimler sağlama	68
- Örgütlenme deneyimlerini öğrenme amaçlı yurt dışı geziler düzenleme	68
- Uluslararası dayanışma	68
VII.2. Mevzuat Çalışmalarına ilişkin öneriler :	68
- TÜRK-İŞ ve üye sendika hukukçularının yer aldığı "TÜRK-İŞ Hukuk Kurulu"nu daha da etkin hale getirme	68
- Çalışma mevzuatı değişiklik çalışmalarını bir fırsata dönüştürme	69
- Diğer konfederasyonlarla ortak mevzuat çalışmalarını sürdürme	69
- Uygulamalardan kaynaklanan örgütlenme sorunları için ayrı girişimlerde bulunma	69
- Kazanılmış hakların korunmasında kararlılık gösterme	69

VIII. BÖLÜM

ÖRGÜTLENMENİN TEMEL DAYANAKLARI	71
☑ Sendikalar hep var olacaktır... ..	71
☑ Örgütlenme temel bir faaliyettir... ..	72
☑ Örgütlenme sürekli bir faaliyettir... ..	72
☑ Örgütlenme, örgütlü ve kurumsal bir faaliyettir... ..	72
☑ Sendikasıızların da örgütlenme faaliyetlerine katılmaları, örgütlülüğün gücüdür.	73
☑ Örgütlenme bir uzmanlık alanı olup, iş şansa bırakılmamaktadır... ..	73
☑ Örgütlülük, üyelik bilinci üzerine kuruludur... ..	73
☑ İşçilerin gücü geniştir... ..	73

IX. BÖLÜM

SENDİKAL ÖRGÜTLENMEDE YARARLANILACAK ULUSAL VE ULUSLARARASI YASA VE SÖZLEŞME DAYANAKLARI	75
IX.1. Ulusal Dayanaklar	75
• Anayasa	75
• 2821 Sayılı Sendikalara Yasası	75
• 4857 Sayılı İş Kanunu	75
IX.2. Uluslararası Dayanaklar	77
• Birleşmiş Milletler Andlaşması	77

• Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi	77
• Birleşmiş Milletler Kişisel ve Siyasi Haklar Sözleşmesi	77
• Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi	77
• Birleşmiş Milletler Sosyal İlerleme ve Gelişme Bildirisi	78
• ILO, Örgütlenme Özgürlüğü ve Bu Hakkın Korunması Konusunda 87 Sayılı Sözleşme	78
• ILO, Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı İlkelerinin Uygulanmasına İlişkin 98 Sayılı Sözleşme	78
• Avrupa Konseyi, İnsan Haklarını ve Ana Özgürlükleri Korumaya Dair Sözleşme Avrupa Sosyal Şartı	78
• AB, Çalışanların Sosyal Temel Hakları Topluluk Şartı	78
• Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı	78

X. BÖLÜM

ÖRGÜTLENEBİLMENİN ANALİZİ	81
➢ Güçlü Yönler	81
➢ Zayıf Yönler	81
➢ Fırsatlar	81
➢ Tehditler	81

XI. BÖLÜM

ÖRGÜTLENMEDE PRATİK BİLGİLER	85
XI.1. Üye kayıta yasa ve prosedür	85
XI.1.a Sendika Üyeliğinin Kazanılması İçin Gerekli Koşullar	85
XI.1.b. Sendika Üyeliği İçin Yasal Prosedür	85
XI.1.c. Üye Formlarının Elde Edilmesi ve Doldurulması	86
XI.1.d. İşçinin İşyeri Değişiklik Bildirimi	87
XI.1.e. İşveren Bildirimleri	87
XI.2. Pratik Örgütlenme Tavsiyeleri	87

XII. BÖLÜM

DİĞER ÜLKELERDE SENDİKAL ÖRGÜTLENMELER	93
XII.1. Diğer Ülkelerde Sendikalaşma Yeniden Canlandırılıyor	93
XII.2. Uluslararası Üst Sendikalar ve Kuruluşların Örgütlenmeye Katkıları	94

Ek: 1 TABLOLAR

Tablo: 1 TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ KAPSAMINDAKİ İŞÇİ SAYILARINA GÖRE SENDİKALI İŞÇİ SAYISI TAHMİNİ ...	97
Tablo: 2 SENDİKALI İŞÇİLERİN SSK'LI İŞÇİLERE ORANI	98

Tablo: 3	SENDİKALAŞMA ORANLARI	99
Tablo: 4	İŞÇİ VE KAMU ÇALIŞANLARI TOPLAM ÜYELERİNE GÖRE SENDİKALAŞMA ORANLARI	100
Tablo: 5	ÇALIŞMA BAKANLIĞINA GÖRE 1984 VE SONRASI SENDİKALAŞMA	101
Tablo: 6	TOPLU İŞ SÖZLEŞME KAPSAMI İŞÇİ SAYILARI	102
Tablo: 7	GREVLER, GREVLERE KATILAN İŞÇİ VE KAYBOLAN İŞGÜNÜ SAYILARI	102
Tablo: 8	KAMU-ÖZEL AYRIMINDA GREVLER	103
Tablo: 9	1988-1999 DİRENİŞLER VE TOPLU EYLEMLERE KATILIM	104
Tablo:10	BÖLGELERE GÖRE SENDİKA ÜYELİĞİ (1995)	104
Tablo:11	SENDİKALAŞMA ORANLARI (1995, AB DIŞINDA)	105
Tablo:12	AB VE ADAY ÜLKELERDE SENDİKALAŞMA ORANLARI (2000)	106

Şemalar :

Şema 1: SENDİKA ÖRGÜT ORGANLARI AYRIM VE DİZİLİŞİ	28
Şema 2: SENDİKAL ÖRGÜTLÜLÜKLERDE DİKEY YAPILAR VE YATAY ÖRGÜTLENMELER-BİRLİKTELİKLER	29
Şema 3: YANLIŞ VE DOĞRU ÖRGÜTLENME ANLAYIŞLARI	59
Şema 4: ÖRGÜTLEMEDE AKTÖRLER	59
Şema 5: SENDİKAL ÖRGÜTLENMENİN FORMÜLÜ	59

Grafikler :

Grafik 1: SENDİKALI İŞÇİ SAYISI	23
Grafik 2: TOPLU SÖZLEŞME KAPSAMI İŞÇİ SAYISI	23
Grafik 3: GREVLERE KATILAN İŞÇİ SAYISI	24
Grafik 4: DİRENİŞLERE KATILAN İŞÇİ SAYISI	25

Referanslar	107
--------------------------	-----

Sunuş

Sendikal örgütlenmenin güç koşullarda sürdürüldüğü bir dönem içindeyiz. Model alınan ekonomik politikalar, özelleştirmeler ve özellikle son yıllarda ülkemizde yaşanan ekonomik krizlerin de etkisiyle ciddi üye kayıpları yaşanmaktadır. Yeni örgütlenmeler ise istenilen düzeyde yapılamamaktadır.

Ancak hemen belirtmek gerekir ki, sendikal örgütlenmede ki bu durum, tek başına örgütlenme koşullarının zorluğu nedeni ile değil, örgütlenme faaliyetlerine gereken ağırlığın sonuç alıcı biçimde verilemeyeşine de bağlı olmaktadır.

Ülkemizde sendikalar ilk kurulmaya başladığında da, örgütlenme koşulları günümüzden çok daha çetin durumdaydı.

O günden bu güne çok yol alınmıştır.

Sendikalarımız, mücadeleler sürecinden geçerek bugünlere gelmişlerdir. Zaman zaman ortaya konduğu gibi ülke gündemini belirleyecek bir örgütlü güce sahibiz. Mücadelelerle zenginleşmiş olan sendikal geleneğimiz ve deneyimlerimiz, geleceğimize ışık tutmaktadır. "Ankara'da hükümet varsa TÜRK-İŞ de var" söylemi kamu oyuna mal edilmiştir. Son dönemde yemek boykotları ile başlayan direnişlerimiz, "bahar eylemleri", "Zonguldak Yürüyüşü", "yaz eylemleri", bütçe tasarisına karşı çıkışlarla sürmüş ve yenilerine gebedir.

Şu anda giderek ciddileşen bir örgütlenememe sorunu ve diğer ifadesi ile varlığımıza yönelen tehdidi uzaklaştıramama ile karşı karşıyayız. Ancak bu bir kader değildir.

Örgütlenmeye ilişkin bu gerileme ve zor koşullar yalnızca ülkemizde değil, diğer ülkelerde de yaşanmış ve halen yaşanmaktadır. Ancak çoğu ülkede, sendikal örgütlülükte yaşanan bu gerileme durdurulmuş, sayı ve yoğunluk olarak artış süreci başlatılmıştır.

Ülkemizde de örgütlenme çalışmalarına odaklanma, Konfederasyonumuz ve üye sendikalarımızın gündeminde, giderek artan bir önemde yerini almaktadır.

Örgütlenme kararlılık ve uygulama isteyen, zorlu ve bitmeyen bir yol. Ancak dünyanın en uzun mesafesine bir adımla başlanır. Bu adım, geleneksel olanlar yanı sıra, yeni sendikal örgütlenme yöntemlerinin geliştirilmesini de gerekli kılmaktadır.

Konfederasyonumuza üye sendikalarımızın örgütlenme çalışmalarını, bir üst aşamada ve merkezi bir eşgüdüm içinde sürdürmelerine, diğer bir deyişi ile örgütlenmeyi örgütlemeye katkıda bulunmak amacıyla bu kitap hazırlanmıştır. Kitap, günün değişmekte olan koşullarını, örgütlenme durum tespitini, örgütlenmeye yaklaşımları, eleştirel tartışmaları, sendikal örgütlenme stratejilerini, örgütlenme politika önerilerini ve değerlendirmeleri içermektedir.

Örgütlenme faaliyetlerimizde yararlanılacağı inancı ile kitabımız bilgilerinize sunulur.

Saygılarımızla
TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu

BÖLÜM I

GÜNÜMÜZE BAKIŞ

I.1.a. İflas Eden Yeni Liberalizm ve Küreselleşme

Hiçbir dönem mutlak olmamıştır ve içinde bulunduğumuz dönem de öncekiler gibi başka bir döneme yerini bırakacaktır. Buna şüphe yok. Ama hiçbir dönem de kendiliğinden yok olmamıştır.

İçinde bulunduğumuz dönemde, hemen tüm dünyayı küresel olarak sarmış bir model uygulanmaktadır. Asla bir kader olmamakla beraber, dönemin karakteristikleri hemen her ülkede aşağı yukarı aynı. Yeni liberalizmin ve bağlı olarak küreselleşmenin oluşturduğu girdap tüm ekonomik yapıları etkilemiş ve ekonomik krizler sık yaşanan gelişmeler olmuştur.

Gelişmekte olan grubunda ve ağır borçlandırılan bir ülke durumundaki ülkemizde ise bu girdabın etkisi çok daha sert hissedilmektedir.

Öyle bir dönemde yaşıyoruz ki; temel hak ve özgürlükler, gelir dağılımı, ücretler, işsizlik, enflasyon, eğitim, sağlık gibi toplumsal göstergeler geri plana itilmiş, sermaye piyasası hemen her açıdan, ölçüt durumuna getirilmiştir. Milyonlarca işsize, yüzbinlerce işten çıkarılıp açlığa mahkum edilenlere, ücretlerin sefalet ücretine dönüşmesine ilişkin haberlere hemen hiç rastlanmazken, sermaye piyasasına ilişkin haber ve yorumlar geniş yer almaktadır. Dahası temel top-

lumsal göstergelerin, piyasalar hatırına kötüye gitmesinde de hiçbir sakınca görülmemektedir. Hatta piyasaların hatırına bu göstergeler pekala kötüye de gidebilir. Önemli olan piyasaların olumsuz tepki vermemesidir. Halkın, çalışanların tepkisi ise hiçbir önem taşımamaktadır. Seçimlerde, nasıl olsa onları ikna etmenin de bir yolu bulunmaktadır.

İktidardaki siyasi partiler değişiyor, koalisyonlar kuruluyor, tek parti iktidarı oluyor, ancak değişmeyen tek şey yeni liberal ekonomik model. Bu manzara içinde bir de IMF personeli karşısında hesap veren başbakanlar, bakanlar ve üst düzey bürokratlar bulunuyor.

Halkına, çalışanına, esnafına bir şey veremeyip, bir avuç sermaye piyasası spekülâtörüne, bu spekülâtörlerin IMF gibi uluslararası kurumlarına teslim olmanın tek anlamı, mevcut ekonomik modelin iflas ettiği ve çaresizliğidir.

Ancak halen liberal ve bağlı küresel ekonomik model, bizlere dokunulamaz olarak sunulmaktadır. Tartışılmasına dahi tahammül yoktur.

Oysa bilim, her zaman tartışılabilen, alternatifi veya alternatifleri olabilen demektir. Kaldı ki alternatif model ve çözümler her zaman vardır.

Aslında "yeni liberalizm" adı verilen mevcut ekonomik modelin iflas ettiği kabullenilmemekte ve onu yeniden üretme inadı sürdürülmektedir. Bunun da ötesinde kapitalizmin, bir sistem olarak 1970'lerin ortalarından gelen kendini yeniden üretebilme sorunu vardır. Sanki yeni bir süreçmişçesine getirilen "küreselleşme" ve 1990'ların başında telaffuz edilen "yeni dünya düzeni" gibi kavramlar altında getirilen çözümlerden de insanlığa açlık ve yoksulluk dışında hiç bir şey sunulmamıştır.

Bu modelin iflas ettiğini, kimi yeni liberalizmin kuramcıları dahi itiraf etmektedir. Örneğin ABD Başkanı Bill Clinton'ın ekonomik danışmanı, Dünya Bankası Başekonomisti ve Başkan Yardımcısı Joseph Stiglitz "Küreselleşme Büyük Hayal Kırıklığı" adlı bir kitap yazarak bu iflası açıkça dile getirmektedir. Stiglitz bu kitabında, IMF'nin hiçbir ülkede ekonomik sorunu çözmediğini, hatta daha da kötüye götürdüğünü ve özelleştirmelerin de bekleneni vermediğini geniş olarak vurgulamaktadır. Yine kitabında "Yeni işsizliğin sendikalar ya da devletin asgari ücretlerinden kaynaklandığı iddiası yanlıştır." diyerek, sendikalar üzerine bazı iddiaları da yanıtlamış olmaktadır.¹

Yeni liberalizmin yeni bir anlayışla geliştirdiği "küreselleşme", dünya pazarlarına varmada, yatırımlar yapmada, ucuz işgücüne ulaşmada ve özellikle mali sektör işlemlerini genişletmede sınırların önemini yitirmesi olmaktadır. Bu önemi yitirmenin daha çok gelişmekte olan ülkelerin aleyhine olduğunu da hemen belirtmek gerekir.

Küreselleşme süreci başlıca iki temel unsurdan oluşmaktadır. Bunlardan birisi ulusal mal, hizmet ve finans piyasalarının serbestleşmesi, diğeri de uluslararası sermaye akımlarının önündeki tüm idari ve yasal düzenlemelerin kaldırılarak, ulusal üretim ve emek piyasalarının kuralısızlaştırılmasıdır.²

Yine küreselleşme sürecini başlıca iki gelişme hızlandırmaktadır. Birincisi, ulaşım ve iletişimde yaşanan baş döndürücü yeniliklerdir. Geleneksel teknolojiler yanı sıra, internet gibi yeni teknolojilerle hem çok daha ucuz hem çok daha hızlı iletişim sağlanabilmektedir. İkincisi de 1980'den buyana, önceki döneme göre çok daha serbestçe yapılan pazar temelli yatırımlar, liberal ticaret politikaları ve büyüme stratejileri felsefesidir. Ekonomik liberalizm ile, sermayenin, malların ve işgücünün serbest dolaşımı, küreselleşmenin önemli ayakları durumuna gelmiştir.³

Ancak içinde bulunulan "küresel" dönemin gerçek yüzü ise, UNDP⁴, ILO⁵ ve AB⁶ verilerine göre ürkütücüdür. Örneğin 6,5 milyar nüfusun bulunduğu dünyada günde 1 doların altında gelir ile yaşayanlar sayısı 1,2 milyar, 2 doların altında gelir ile yaşayanlar 2,8 milyardır. AB ülkelerinde dahi yoksulluk sınırı altında kalanlar, %18 oranda ve 60 milyon kişidir. Bu oran ABD'de %30'a varmıştır. Dünya gelirinin yüzde 78'ini, G-7^b ülkeleri almaktadır. Gelir dağılımında en alt ve en üst yüzde 20'lik dilimler arasındaki fark 1960'larda 30 kattan, günümüzde 70 kata çıkmıştır. 200 ulusötesi tekel dünyadaki üretimin yüzde 60'ını elinde tutarken, dünyanın en zengin 3 kişinin geliri, 48 ülkenin ulusal gelirinden fazladır. Yine dünyanın en zengin %1'lik nüfusunun geliri, yoksul nüfusun %57'sinin gelirine eşittir. 3 milyar olan dünya işgücünün 1 milyarı, işsiz, eksik istihdamda veya yoksulluğu aşamayan ücret almaktadır.

Gelişmemiş ülkelerin borçları katlanırken, IMF ve Dünya Bankası'nın bu ülkeleri yönetme dozları da aynı oranda artmaktadır.⁷ Diğer bir ifadeyle, Türkiye örneğinde de bizzat

^a De-regülasyon (yazarın notu)

^b "Global 7" ülkeleri: Dünyanın en zengin ülkeleri olan ABD, Japonya, Almanya, İngiltere, Fransa, Kanada ve İtalya'dır. Aralarına Rusya'yı da almışlardır.

yaşadığımız gibi "borçlu ülkelerin yönetimleri bu kuruluşlara eline geçmiş" de denilebilir.

"Yeni dünya düzeni" konsepti ile yöresel çatışmalar yayılırken, en son Afganistan ve Irak örneklerinde de görüldüğü gibi dünya jandarmalığı, sanki bir dünya imparatorluğuna dönüşmüş durumdadır. Demokrasi ve insan hakları gibi, dünya barışı da halen uzak hedeflerdir. 1990'larda ülkeler arası çatışmalarda ölen sayısı 220 bin olurken, aynı ülke içinde çatışmalardan ölenlerin sayısı 3,6 milyondur.⁸ Bu demektir ki dünya barışı, ülkelerin içi ile de büyük önem kazanmaktadır.

Nato ve ABD Savunma Bakanlığı açıklamalarına göre dünyada 2000 yılı için yapılan 496 milyar dolarlık askeri harcamanın %60'ı, 296,4 milyar dolar olarak ABD tarafından gerçekleştirilmiştir.⁹ Bu kadar ile de kalınmamış ABD askeri harcamaları 2001'de 48 milyar dolar daha artırılmıştır. Bu rakamın giderek çok daha yükseklerle tırmandığını tahmin zor değildir. Kaynaklar insanların daha iyi yaşaması için değil, onların yok edilmeleri için harcanmaktadır.

Bilim ve teknolojiye dev adımlar atıldığı bir dünyada, silahlanmaya bu denli harcama yapılırken, açlık ve işsizliğin önlenemeyen yükselişi izah edilemez bir çelişki olmaktadır.

1.1.b. Günümüzde Öne Çıkan Ekonomik ve Siyasal Özellikler

Sendikal hareketi doğrudan etkilemekle kalmayıp, aynı zamanda bir hedef durumuna getiren, içinde bulunulan döneme ilişkin öne çıkan ve yaşanmakta olan bazı ekonomik ve siyasi karakteristikler kısa ifadeleri ile şöyle sıralanabilir:

- "Yeni liberalizm" tartışmasız ve alternatifsiz bir model olarak dayatılmaktadır.
- "Küreselleşme", çalışanların rekabet adına her türlü özveriyi kabul etmeleri için, tılsımlı bir sözcük olarak getirilmektedir.
- Finansal liberalleşme, her şeyin üstünde tutulmakta ve mali sektörün hegemonyasına tam yol verilmektedir.
- Hisse senedi, devlet tahvili, hazine bonusu gibi borçlanma araçları alış-verişi ve döviz başta olmak üzere, mali sektör işlemleri katlanarak artar ve sınır tanımazken, bu hareketlilik içinde mal ve hizmetle-

rin payı yüzde 5'lere gerilemiş durumdadır. Bu durum, spekülâtif bir yapıya sahip mali sektörün ekonomide vardığı boyutu ortaya koymaktadır.

- "Borçlanmaya dayalı kalkınma modeli" temelinde programlar uygulanmakta ve ekonomik işleyiş, borç ödemeye kurgulanmanın ötesine geçememektedir.
- IMF, Dünya Bankası, Dünya Ticaret Örgütü gibi kuruluşlar giderek gelişmekte olan ülke yönetimleri üzerinde daha geniş söz sahibi olmaktadırlar. IMF'nin istikrar programları, stand by anlaşmaları, niyet mektupları, gözden geçirmeleri, Dünya Bankası'nın yapısal reform programları ve WTO tarafından getirilen uluslararası kurallar yolu ile bu süreç işletilmektedir. Sonuçta bu ülkelerden, ulusötesi sermayeye, diğer ifadesi ile merkez ülkelere kaynak aktarılmaktadır.
- Yeni liberal ekonomik model gereği yapılan, uluslararası finans kuruluşlarının olmazsa olmaz biçiminde getirdikleri özelleştirmeler, kamu kaynaklarının boşaltılması ve özel sektöre aktarılması işlevini yerine getirmektedir. Bu uygulamanın aynı zamanda, ideolojik, siyasi yönleri ve hedefleri de bulunmaktadır.
- Özelleştirmeler yolu ile bir yandan kamu girişimciliği yok edilirken, diğer yandan daha sonra kamu yararına uygulamada bulunacak hükümetlere bunu yapabilmede maddi olanak bırakılmak istenmektedir. Böylece tam teslimiyetin alt yapısı hazırlanmaktadır.
- Ekonomik kriz dalgaları giderek sıklaşmakta ve salgınlaşmaktadır.

1.2.a Çalışma Yaşamında Değişim

Model alınan yeni liberal ekonomik politikaları, çalışma yaşamında köklü değişimlere yol açmış ve halen açmaktadır.

Bu değişimlerin başında, "esneklik" gelmektedir. Temel aktörler aynı kalmakla beraber, üretim süreçleri ciddi bir değişim geçirmektedir. Yeni üretim organizasyon sistemleri olarak işletmecilik alanında, yeni istihdam biçimleri oluşumunda, pazar ve rekabet koşullarına uyumda, kapitalizmin yeni

dönem süreçlerinde var olan esneklik, aynı zamanda bir birikim modeli¹⁰ olmaktadır. Bu süreç, çalışma yaşamında ciddi değişimlere yol açmış ve sendikal hareketi de olumsuz etkilemiştir. Esnekleşme üzerine gerek kuramsal gerekse uygulama açılarından tartışmalar sürerken, sendikalar da konu üzerine son derece ciddi biçimde durmak ve politikalar oluşturmak durumunda kalmışlardır.

Yine bu modelde küresel rekabetin her şey oluşu ve iç talebe dayalı ekonomik programlara son verilmesi sonucu, ücretler baskı altına alınmakta, sosyal güvenlik boşa harcanan kaynak olarak görülmekte ve işçilerin her tür kazanımları kısıtlanmaya çalışılmaktadır.

İşsizlik ve yoksulluk önlenemez bir olgu olarak kabul edilmekte ve öncelikli programlarda hiç yer verilmemektedir. İşsizlik aynı zamanda sendikalaşma açısından da belirleyici bir önem taşımaktadır.

İşsizlik, çalışanlara ne verilirse haklarına razı olmaları için bir tehdit aracı olarak da kullanılmak istenmektedir. Tamamen haksız, insanlık dışı ve çağ ötesi olan "İş buldunuz ya yeter. Daha başka ne istiyorsunuz?" ifadeleri, yığınsal işsizliğin varlığı nedeniyledir.

Ayrıca istihdamdaki bu olumsuz yapıya; eksik istihdam, atipik istihdam, düzensiz çalışma ve kayıt dışı çalışmanın da giderek artan biçimde eklenmesi vardır.

Özelleştirmeler ile kamu girişimciliği geriletilerek, ekonominin toplumsal dokusu kamu çıkarı ve çalışanlar aleyhine bozulmaktadır.

Sıklaşan ekonomik krizler ise, çalışanların yaşadıkları tüm bu olumsuzlukları çok daha derinleştirmektedir. İşten çıkarılmalar artmakta, gerçek ücretler düşmekte ve açlık sınırının da altına yönelen genel bir yoksullaşma sürmektedir.

1.2.b. Çalışma Yaşamında Öne Çıkan Özellikler

Sendikal örgütlenme açısından temel önem taşıyan bazı karakteristikler, kısa ifadeleri ile şöyle sıralanabilir:

- Yaygınlaşan esnekleşme, çalışma yaşamını her yönden etkilemektedir. Esnekleşme sürecinde geliştirilen yeni üretim organizasyon sistemleri, çalışma anlayışlarını, çalışma düzenini değiştirmekte ve sendikalarının geleneksel yapılarını sarsmaktadır.¹¹

- Fonksiyonel esneklik ile, çekirdek iş gücü, çevre iş gücü, taşeronlaşma, part-time gibi istihdamın yapısı içinde farklılaşma ve değişimler olurken, sendikalaşma üzerine de ciddi biçimde zayıflatıcı etki söz konusudur.
- Esnekleşmeye evet veya hayır gibi yaklaşımlar, bu olgunun anlaşılması ve getirdiği sorunların çözümüne yetmemekte ve sendikalar halen politika oluşturma sürecini yaşamaktalar.
- Daha önce sendikaların geniş üye tabanı olan mavi yakalı işçiler azalırken, beyaz yakalı işçiler artmakta, geleneksel sektörler ve meslekler değişim içine girmektedir. İşçilerin eğitim ve kalifiyelik düzeyinde yaşanan bu değişimler, uygun örgütlenme stratejileri üretilmediğinden sendikalarda üye kayıplarına yol açmaktadır.
- Aynı işyerinde çalışanlar arasında ücret ve çalışma koşulları açısından ciddi farklılıklar oluşmakta ve sendikalar, işçilerin dağılan çıkarlarının bileşkelerini sağlayarak, tüm çalışanları kapsayan bir talepler sistemini oluşturmakta güçlük çekmektedirler.
- Üyeleri ve işçileri tanıma açısından dönemin getirdiği özellikler artar ve çeşitlenirken, bu değişimi kavramada sendikalar, "geleneksel kalıpları"ndan kurtulamamaktadır.
- İşçilerin yaşam biçimini de doğrudan etkileyen, mali sektörün toplumda oluşturduğu güçlü bir çekim gücü bulunmaktadır. Bu çekim gücü sonucu, örneğin önceleri geçerli olan arsa, ev, araba, altın, hatta sıradan banka mevduatı gibi tasarruf araçları yerini, genel bir yaklaşım ile hisse senedi, döviz, repo, hazine bonusu, devlet tahvili gibi araçlara bırakmıştır. Bu yatırım araçlarına ilişkin gelişmeleri takip, tasarrufu enflasyon karşısında koruma başlı başına bireyleri meşgul etmekte ve yaşam biçimlerini etkilemeye başlamıştır. Bu değişim kaçınılmaz olarak ideolojik anlamda da etkilerini göstermektedir.
- Yeni liberal dönemde bireycilik anlayışı körüklenmekte ve bu da sendikalar için büyük önem taşıyan kolektif davranış biçimi ve özveri anlayışını olumsuz etkilemektedir.
- İşsizlik ve işten çıkarmalardaki artış, bir kader olarak topluma kabul ettirilmeye çalışılmaktadır. Sanki bu

sorunların çözüm yoktur? Çalışanlar ve tüm toplum açısından yakıcı bir öneme sahip olan bu sorun, sendikal örgütlenme açısından önde gelen bir risk oluşturmaktadır.

- Özelleştirme uygulamaları yalnızca ideolojik, politik, kamu çıkarları ve ülke ekonomisi açılarından değil, çalışanlara işten atılma, ücretlerde gerileme, çalışma koşullarında ağırlaşma ve sendikasızlaştırma gibi son derece ciddi sorunlar da getirmektedir.
- İşverenler "küresel" güçlerini ortaklıklarını yaygınlaştırmakta ve aralarında amansız rekabete rağmen işçiler karşısındaki cephelerini dünya çapında genişletmektedirler. Ancak işçiler de aynı düzeyde örgütlenmelerini henüz gerçekleştirememektedirler.

BÖLÜM II

GÜNÜMÜZDE SENDİKAL YAPILAR VE FAALİYET ÖLÇÜTLERİ

II.1. Ölçümeye Esas Sendikal Faaliyetler

Sendikal örgütlenme strateji ve politikalarını belirlemede, projeler oluşturmada birinci basamak, sendikal yapı ve faaliyetlerin ne durumda olduğunu tespit, belli kriterlere göre tartışmak ve sonuçlar çıkarmak olmaktadır.

Bu yaklaşımla günümüzde sendikal yapı ve faaliyetleri tanımayaya yardımcı olabilecek belli başlı ölçütler, başlıkları ile şöyle sıralanabilir:

- 1- "Sendikalaşma oranları ve toplu iş sözleşme kapsamındaki işçi sayıları"
- 2- "Grev ve direnişlerde yönelimler"
- 3- "Sendikal birliğin sağlanabilme durumu"
- 4- "Sivil Toplum Kuruluşları Arasında Birliktelikler ve Emek Platformu"
- 5- "Sendika örgüt yapılarında çoğulculuk-katılımcılık-açıklık, yatay-dikey örgütlenme düzeyi, sendikal demokrasi ve kurumsallaşma"
- 6- "Üyeler ile bütünleşme-bilinç-hizmetler-kadrolar"
- 7- "Sendikalara güven oluşumu-iletişim-medya"
- 8- "Sendikaların siyasi mücadeleleri"

Bu kriterlere göre durum tespitleri aşağıda açıklık getirilmektedir.

II.2. Sendikalaşma Oranları ve Toplu İş Sözleşmesi Kapsamındaki İşçi Sayıları

Türkiye'de işçi sendikaları sendikalaşma sayı ve oranlarına ilişkin Çalışma Bakanlığı verileri inandırıcı bulunmamaktadır. Bu nedenle konuya ilişkin, nispeten güvenilir, elde kalan ve ilgilendirilebilecek tek veri olan toplu iş sözleşme kapsamı işçi sayıları üzerinden, sendikalaşmaya ilişkin tahmini hesaplama olasılığı bulunmaktadır.

Toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayılarına dayanarak yapılan bu hesaplama sonuçlarına göre, 2002 yılında Türkiye'deki sendikalı işçi sayısının 1970'lerin başı düzeyinde olduğu, sendikalaşma yoğunluğunun ise bu yılın da öncesi yıllara gerilediği anlaşılmaktadır. (Tablo 1, 3 ve Grafik 1)

Tahmini olarak yapılan bu hesaplamaya göre kamu çalışanları sendika üyeleri dışında, Türkiye'de toplu iş sözleşmesi yapılabilen sendikalı işçi sayısı 2002 yılı itibarıyla 900 bine yakın olup, bu rakamın üçte ikisi kamuda, üçte biri de özel sektördedir.

SSK'lı işçilere kıyasla, yine tahmini bulunan sendikalı işçi oranı 2002 yılı için %17 olarak, 1970'in de öncesi düzeye gerilemiştir. SSK'lı işçiler içinde 2002 yılı itibarıyla sendikalaşma oranı kamuda sektöründe %71,4, özel sektörde ise %7,1'dir.

DİE Hane Halkı İşgücü Anketlerinde yer alan ücretli sayılarına göre yalnızca işçi sendika üyelerinin oranı 2002 itibarıyla %8,3'tür. (Tablo 3)

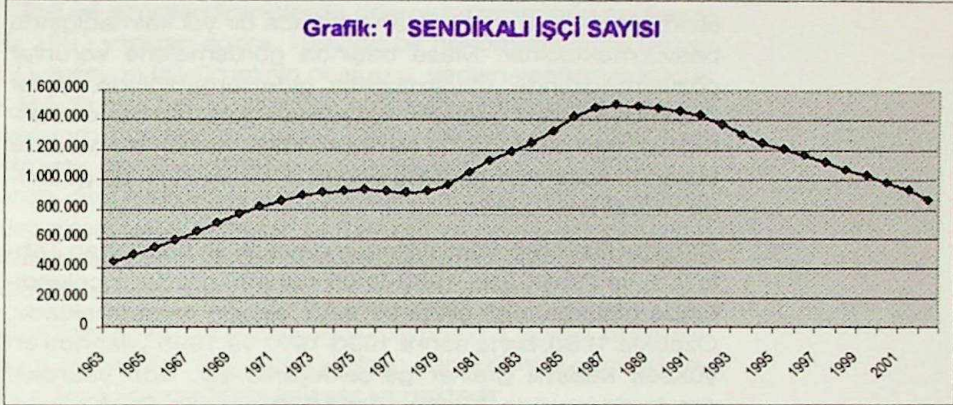
Çalışma Bakanlığı istatistiklerinde, kamu çalışanları sendikaları üye sayısı, 2002 yılı için 650 bin 770 olarak açıklanmıştır. (Tablo 4)

DİE istatistiklerinde yer alan ücretli istihdam itibarıyla, her iki işçi ve kamu çalışanları sendikalarının üye sayılarının, kayıt dışı dikkate alınmadan DİE verilerinde yer alan bu ücretlilere göre oranı %14,2'dir.

DİE verilerinde kayıt dışı istihdam da yer almakta ve bu istihdam içinde ücretli sayısı, kayıtlı istihdam içindeki ücretli sayısı oranı temelinde hesaplandığında 5,2 milyona yakın bir sayı elde edilmektedir. Bu sayı ile, yine DİE kaynaklarında yer alan SSK ve Emekli Sandığı mensupları sayısı olan 7 milyon 458 bin toplandığında, kayıtlı ve kayıtsız ücretli sayısı 12 milyon 637 bin olmaktadır. İşçi ve kamu çalışanları sendikaları toplam üye sayıları, 1 milyon 514 bin olduğuna

göre, ülkemizde tahmini sendikalaşma oran %11,9 olmaktadır. (Tablo 4)

Çalışma Bakanlığı istatistiklerinde ise, sendikalı işçi oranı son yıllarda %58 gibi yüksek bir düzeydedir (Tablo 5).



Kaynak: Tablo 1'e dayandırılmıştır.

Not: Kamu Çalışanları sendikaları üyeleri hariçtir.

Not: Kamu Çalışanları sendikaları üyeleri hariçtir.

Tablo 6 ve Grafik 2'de yer alan toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayındaki azalışlar, doğal olarak sendikalaşma sayı ve oranındaki düşüşleri ile paralel bir eğilim içinde olmaktadır. 1987 ve sonrası tekli yıllardaki yüksek sayıdaki sözleşme kapsamı işçi sayıları, bu yıllarda toplu yapılan kamu sektörü sözleşmelerinden kaynaklanmaktadır.

Hiç kuşku yok sendikal harekette yeni örgütlenmeler olmakta ve ancak genel düşüş seyri henüz değişmemektedir.



Kaynak: Tablo 6'ya dayandırılmıştır.

II.3. Grevler Ve Direnişlerde Yönelimler

☑ Grevler

Sendikal faaliyet açısından bir diğer kriter de grevlerde yönelişlerdir. Hiç kuşku yok ki bu eylem biçimine işçiler, bir macera değil, taleplerinin kabulü ve haklarının ellerinden alınmasına karşı yapacakları başkaca bir yol kalmadığında başvurumaktadırlar. Masa başında görüşmelerle sorunlar çözülemediğinde, uyuşmazlıklar giderilemediğinde, işçiler üretimden gelen güçlerini kullanmak durumunda kalmaktadırlar. İşte bu doğal ve temel sendikal hakkın da ne denli kullanılıp kullanılmadığı da sendikal hareket için bir gösterge niteliği taşımaktadır.

Çalışma Bakanlığı istatistiklerine dayanarak hazırlanan Tablo 7, 8 ve Grafik 3'te, 1963-2002 dönemi grevler incelendiğinde oldukça inişli çıkışlı bir seyir olduğu anlaşılmaktadır. Özellikle 1980, daha sonra 1990-1991 ve 1995 yıllarında en yüksek katılımlı grevler gerçekleştirilmiştir. Son yıllardaki grevlerde ise, önceki yıllara göre düşüş vardır. Bu düşüşün, işçilerin haklarını grev yoluna başvurmadan aldıklarından değil, grev uygulaması önüne getirilen ekstra engeller ve diğer risklerden kaynaklandığı söylenebilir.



Kaynak: Tablo 7'ye dayandırılmıştır.

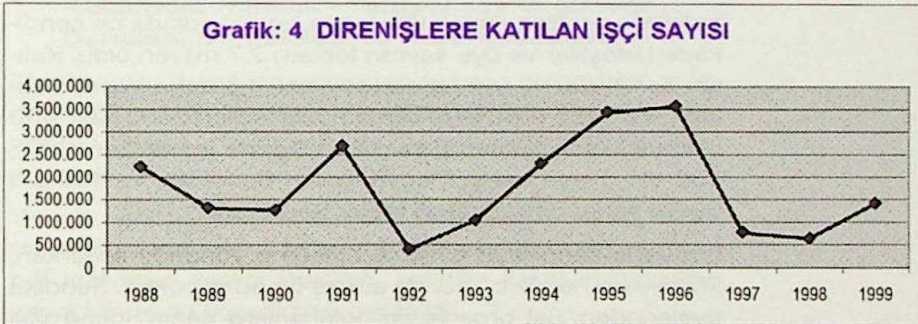
☑ Direnişler

Direnişler de grevler gibi, işçilerin haklarına sahip çıkmada, seslerini duyurmada, taleplerini iletmede, siyasi tavırlarında diğer yollar tıkanığında elde kalan ve başvurdukları son eylem türü olmaktadır. Grevlerin yoğun olduğu yıllar ile bir paralellik gösterme yanında, Tablo 9 ve Grafik 4'te yer alan 1988-1999 dönemi direnişler incelendiğinde, grevlere göre farklı bir seyir de ortaya çıkmaktadır. Yine bu verilerden direnişlerin, grevlere göre çok daha tercih edildiği anla-

şılmaktadır. Bu tercihin nedeni, grevlere göre gerçekleştirilmesindeki hız avantajı, grev yasakları ve grevi engelleyici prosedürlerin varlığı olarak belirtilebilir. Özellikle kamu toplu iş sözleşmelerinde uyuşmazlıkların yaşanması sırasında, direnişler de yoğunlaşmaktadır.

1988 ve sonrası direnişlerde önemli kazanımların sağlandığı 1991 yılından sonra, 1992'de bir hükümetin gidişi ve yeni koalisyon hükümetinin oluşumu, verilen vaatler ve küçük çaplı da olsa belli kazanımlar elde edilmesi nedeniyle düşüş yaşanmış ve ancak sonraki yıllar yeniden artış eğilimi başlamıştır. 1997 ve 1998'deki düşüşlerden sonra, 1999'da yılda direnişlerde yeniden yükseliş vardır. Grafik ve tabloda yer almamakla beraber, her iki işçi ve kamu çalışanlarının katıldıkları direnişlerdeki yükseliş sonraki yıllarda da önemli ölçüde artarak sürmüştür.

Direnişlere kamu çalışanı dahil milyonlarca işçinin katılması, aynı zamanda Türkiye işçi sınıfının gerektiğinde gücünü nasıl ortaya koyabildiğini anlaşılır kılmaktadır.



Kaynak: Tablo 9'a dayandırılmıştır.

II.4. Sendikal Birliğin Sağlanabilme Durumu

Sendikal yapı ve faaliyetler açısından önde gelen bir diğer ölçüt veya ölçümleme de sendikal birliğin ulusal düzeyde ne denli sağlanabildiği ve sendikaların kendi aralarında ne denli birleşebildikleridir.

Sendikal birlik, kurulmalarından bu yana sendikal hareketin en temel ilkelerinden biri olmuştur. Türkiye'de günümüz işçi sendikalarının bu birliği ne denli sağladığına ilişkin Tablo 5 açıklık getiricidir. Çalışma Bakanlığına üye bildiren sendika sayısı Ocak 2002 itibarıyla 93, yetki alabilen sendika sayısı da 54'tür. Mevcut mevzuata göre 28 işkolu vardır. An-

cak 93 sendika yetki başvurusunda bulunmuş ve 54'ü yetki alabilmiştir. Bu sayılar Türkiye'de sendikal birliğin sağlanmadığının açık göstergeleri olmaktadır.

Bu arada yetki için aşılması gereken %10 barajı riski de söz konusudur. Zaten son yıllarda bu durum kendini çarpıcı biçimde hissettirmekte ve "belli hesaplar" için siyasi iktidarlarca zaman zaman kasıtlı olarak konu edilmektedir.

Ülkemizde üç işçi sendika konfederasyonun bulunması ise, sendikal birleşememenin sonuçlarının çok daha ağır hissedilmesine yol açmakta ve ne var ki birleşme sürecini gündeme alma halen geciktirilmektedir. Oysa, bu birleşmenin TÜRK-İŞ çatısı altında olması, akla gelen ilk alternatiftir.

Oysa, TÜRK-İŞ Örgütlenme El Kitabı II'de¹² çeşitli ülke örneklerinde yer aldığı gibi, dünyanın diğer ülkelerinde sendikalar kendi aralarında yaygın bir birleşme içindedirler. Bu birleşmeler aynı ülke içinde olduğu gibi, kıta sendikaları ve uluslararası üst sendikal kuruluşlar arasında da geniş olarak gerçekleştirilmektedir. Örneğin son yıllarda Almanya'da kamu ve özel sektörde örgütlü beş sendika 5-12 Kasım 2000 tarihinde yaptıkları ortak kongrede, ver.di¹³ adında bir sendikada birleştiler ve üye sayıları toplam 2,7 milyon oldu. Katılan sendikalar ve üye sayıları şöyledir; 1,5 milyon üyeye sahip ÖTV¹⁴, 450 bin üyeye sahip Posta İşçileri Sendikası, 450 bin üyeye sahip Ticaret, Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası, 150 bin üyeye sahip Medya İşçileri Sendikası ve 150 bin üyeye sahip Beyaz Yakalı İşçiler Sendikası.¹⁵

Dünyada sendikalar birlik ve birleşme yönünde ilerlerken, Türkiye'de henüz bu yönde atılmış bir adım yoktur. Sendika üyelerinden, üst organlarda bulunanlara değin, inanılması ile, sendikal birleşememe sorunu da bir çözüm yoluna girecektir.

Birleşmek bir zorunluluk olduğu kadar, aynı zamanda bir kültür sorunudur. Sendikalar arası birliği sağlayacak düzeyde ülkemizde de bu birlik kültürünün gelişmesi beklentisi ve umudu geniş kesimlere mal olmuş denilebilir. Sıra, bu yönde atılacak adımlardadır. Sorun, zaman zaman TÜRK-İŞ tarafından da dile getirildiği gibi, tamamen tarihsel bir görevi yerine getirmeye dönüşmüş durumdadır.

¹² Birleşik Hizmetler Sendikası
¹³ Kamu Hizmetleri ve Ulaştırma Sendikası

II.5. Sivil Toplum Kuruluşları Arasında Birliktelikler ve "Emek Platformu"

Sendikaların kendi aralarında olduğu, gibi diğer emekçi örgüt ve kuruluşlar ile de birliktelik sağlayabilmeleri, sendikal hareket için son derece önemli bir ölçü durumundadır. Günümüzde Emek Platformu adı altında gerçekleştirilen böylesi bir birlikteliğin geliştirilmesi, kalıcılaştırılması ve etkin bir baskı gücü oluşturulması, sorunların çözümü açısından büyük bir öneme sahiptir. Aynı amaç ve hedef için güçler birleştirilmediğinde işçi ve emekçilerin sorunlarının çözümünün de ne denli zor olduğunu, yıllardır yaşanan deneyimler ortaya koymaktadır.

Birleşmek ve birliktelik de aynı zamanda bir kültür sorundur. Ülkemizde birliktelik kültürünün, hem sendikalar arası hem de diğer emekçi örgütler arasında gelişmesi gereği, bir beklentiden öte, zorunluluk olarak da değerlendirilebilir.

II.6. Sendika Örgüt Yapılarında Çoğulculuk-Katılımcılık-Açıklık - Yatay-Dikey Örgütlenme, Sendikal Demokrasi ve Kurumsallaşma

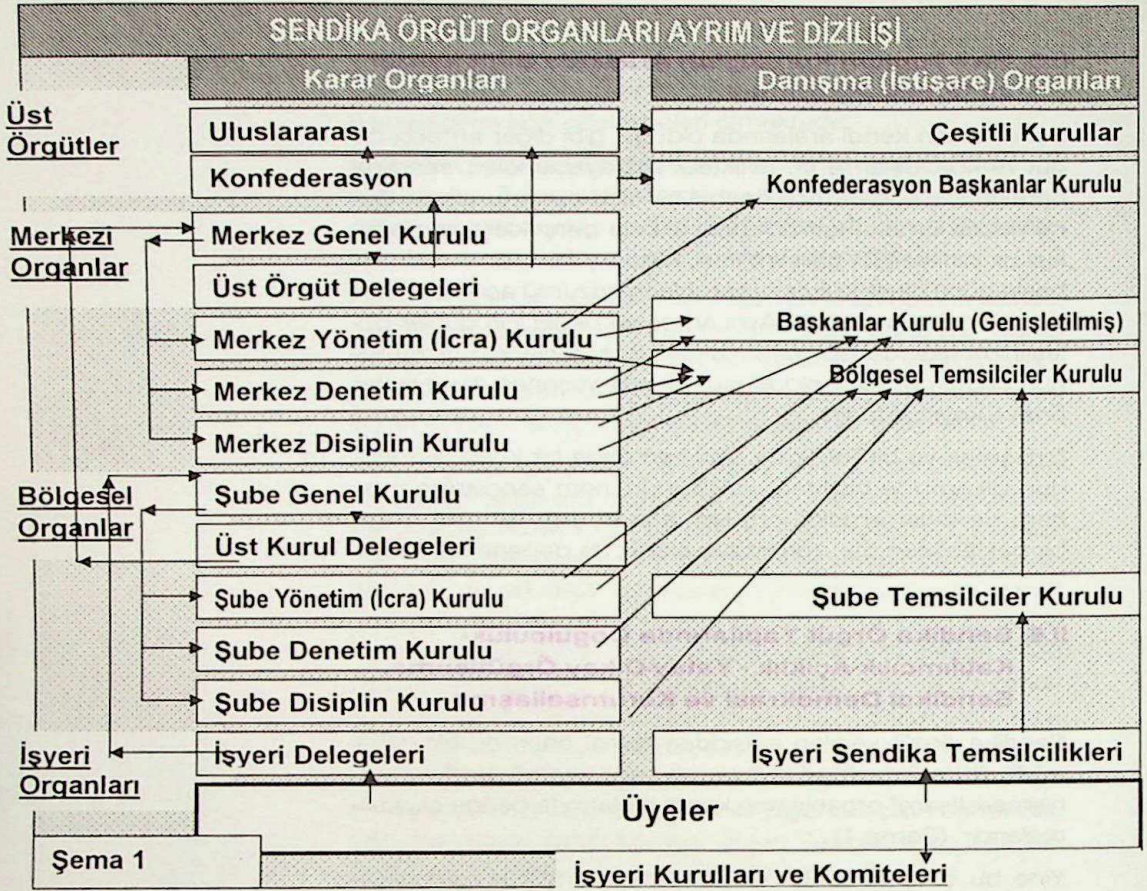
Sendika örgüt yapıları açısından temel önemde bir gelişmişlik düzeyi de, bir örgüt olarak sendikada "karar" ve "danışma-istişare" organlarının kendi aralarında denge oluşturmalarıdır. (Şema 1)

Yine bu çerçevede, bir devletin demokratik kurumsallaşması için temel önem taşıyan, "yasama-yürütme-yargı" olarak kuvvetler ayrılığı ilkesinin, sendika karar organlarının kendi içinde de yaşatılması gereğidir.

Sendikalarda "yasama" genel kurullarca, "yürütme" yönetim-icra kurullarınca ve "yargı" da denetim ve disiplin kurullarınca üstlenilmektedir.

Tüm sendika örgüt işleyişinde "çoğulculuk-katılımcılık-açıklık" ilkeleri yaşam bulduğu ölçüde demokratiklik de sağlanmış demektir.

Sendikalar bir örgüt ve aynı zamanda birer kurumdurlar. Örgüt yapıları, kurumsallaşarak ve ilkeleri yaşatılarak güçlenebilmektedir. Kurumsallaşma sağlanamadan, örgütsel yapının düzenli işlemesi eksik kalmış ve liderlik mekanizmaları kurumsal mekanizmaları üstlenmiş demektir. Gelişi güzel kurumsallaşmamış olan sendikalarda ilke, örgüte ışık tutmakta, yön belirlemektedir.

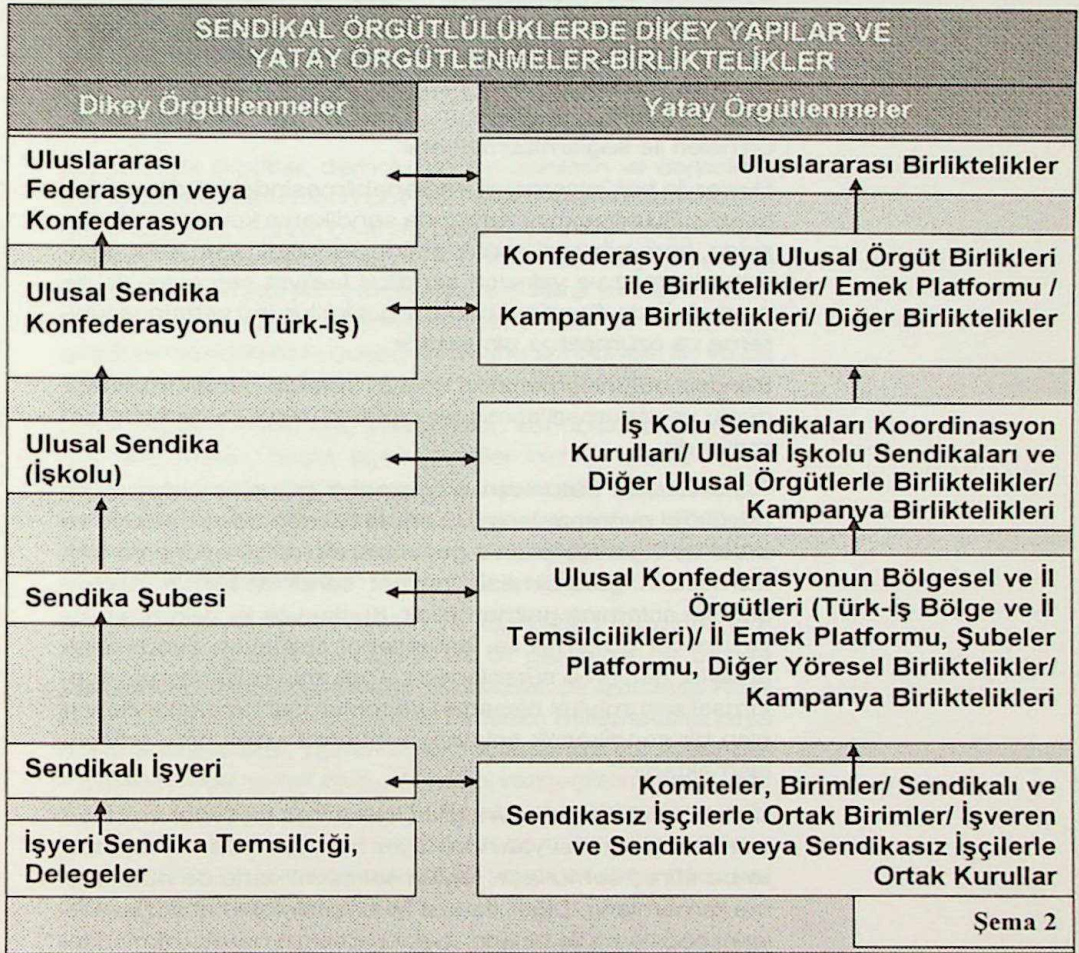


Sendikalar iktidara gelmeyi amaçlamazlar ve bu nitelikleriyle "siyasi toplum" örgütlerinden ayrılarak, "sivil toplum" örgütleri veya kuruluşları kategorisinde gruplandırılırlar. Bu kavramlar tartışılabilir yine de sendikalar, siyasi partiler dışındaki demokratik kitle örgütleri ile ortak bir konumda buluşurlar. Bu durum, sendikalar ve diğer benzeri demokratik örgütlere ayrı bir toplumsal yükümlülük getirmektedir.

İşte bu yükümlülük gereği olarak da, hem üyelerinin hak ve çıkarları hem de ayrı düşünülmemeyecek olan toplumsal çıkarlar için sendikalar "dikey örgütlemeler"i yanı sıra, sendikalar arası ve ayrıca demokratik kitle örgütleri ile "yatay örgütlemeler"i yöresel ve ülke düzeyinde gerçekleştirmek durumundadırlar. (Şema 2) Günümüzde bu tür örgütlenmeye örnek, yukarıda da değinildiği gibi ulusal düzeyde

oluşturulan Emek Platformu ve bu platformun bölgeler ve iller düzeyinde bileşenlerinin oluşturdukları birliktelikler olmaktadır.

Yukarda sayılan kriterler temelinde yapılan ölçümler, sendikal demokrasi ve kurumsallaşma açılarından durumu anlaşılır kılmaktadır.



11.7 Üyeler ile Bütünleşme – Bilinç – Hizmetler – Kadrolar

Sendikaların üyeleri ile bütünleşme düzeyi, üyelerin sendikal bilinçleri, üyelere verilen hizmetin kapsamı ve sendikal hareketi taşıyan kadroların, diğer adı ile sendika aktivistlerinin varlığı da, sendikal hareketin değerlendirilmesi açısından birer ölçüt niteliği taşırlar.

Üyeler ile bütünleşme, kurumsallaşma ve sendika üye kimliğinin benimsenmesi ile birlikte gerçekleşmekte, sendikal hareketin varlığının gerçek anlamda göstergesi olmaktadır. Bu bütünleşme, kendine özgü karakteri nedeniyle sendika organ görevlileri ve üyelerin, sendika için özveride bulunabilmeleri ile sağlamlaştırmaktadır.

Üyeler ile bütünleşmenin sağlanabilmesinde sendikal bilinç esastır. Bu bilinç aynı zamanda sendikanın kurumsallaşmasında, harç görevini yerine getirir. Sendikal bilinç kendiliğinden oluşmaz ve yalnızca sendikal faaliyet çerçevesi ile de sınırlı değildir. Sendikal bilinç, örgüt kültürünü yeterince kavrama ve özümseme olmaktadır.

Bilinçsiz bütünleşmenin içi boştur. Yetersiz sendikal bilinçle, güçlü ve kurumsallaşmış bir sendika örgütü bina edilememektedir.

Sendikalarda bütünleşme açısından götürülen hizmet de büyük rol oynamaktadır. Bu arada hemen belirtmeli, üye ve ailesine, diğer işçilere ve genel olarak kamu oyuna yönelik hizmetlerin götürülmesi, "hizmet sendikacılığı"nın benimsendiği anlamına gelmemelidir. Kuşku yok ki, yalnızca üyeye hizmet götürme ile faaliyetlerini sınırlayan sendikacılık anlayışı, gerileme sürecindedir. Toplumla bütünleşmiş, toplumsal sorumluluk hisseden ve toplumsal hareketlerde var olan bir sendikacılık anlayışı, bugün dünyada hızla yaygınlaşmaktadır.¹⁴

Üye, bilinci ile sendikayı algılar, kendini ait hisseder ve çıkarlarının sağlanması yanında, diğer hizmetlerin de sunulması ile bu süreç somutlaşır, toplumsal etkinliklerle de bütünleşme tamamlanır. Diğer ifadesi ile başarılı toplu iş sözleşmelerini bağitleme ile birlikte, üye ve ailesinin gereksinimleri temelinde hizmetler götürme de, sendikal faaliyet kapsamında olmaktadır.

Sendikalar, organlara seçilmiş görevliler yanında, gönüllü kadrolar ile güç oluşturur ve faaliyetlerini sürdürürler. Bu kadroların sendikalarda varlığı, aynı zamanda yeni sendika

görevlileri için de bir depo işlevi görür. Sendikal hareket özverilerle yürür ve bu nitelikteki kadrolara çok iş düşer. Beklenen karşılık ise, toplumsal veya kolektif kazanım üzerinden bireye yönelir. Kadrolar ve gönüllüler olmadan, sendikal hareketin yürümeyeceğini en iyi öğrenen ülke sendikacılık hareketlerinden birisi de, ABD sendikacılığıdır. Bu ülkede şimdi de, sendikal faaliyete, özellikle örgütlenmeye gönüllülerin katılımı için proje üstüne proje geliştirilmektedir.¹⁵

II.8. Sendikal Güven Oluşumu-İletişim-Medya

Üyeleri ve kamu oyu açısından güven oluşumu, sendikalar için temel önem taşıyan bir başka ölçütü oluşturur.

Demokratik örgütler, demokrasi dışı olanların ve demokrasiyi hazmedemeyenlerin boy hedefidir. Hele bu demokratik örgüt sendika olursa, çıkarları bozulan, yüksek karlarından vazgeçmek istemeyen, "benim dediğim olur" diyen ve suskun bir toplum isteyen çevreler sürekli karşı bir tavır takınırlar. Sendikaları zayıflatma yönünde, üyeleri ve kamu oyu gözünde sendikaların güven sorununu sürekli işler ve bu yönde hep açık ararlar.

Oysa yapılan kamu oyu yoklamaları sonuçlarına göre bugün sendikalar, başta siyasi partiler olmak üzere, Türkiye'de çok sayıda örgüt, kurum ve kuruluştan çok daha güvenilir durumdadırlar. Kuşkusuz siyasi partiler ve diğer demokratik kuruluşlar için de güven sağlanmadan, demokrasi yolunda ilerlenemez.

Ancak sendikaların da üyeleri ve kamu oyu nezdinde güven artırma sorununun olduğu da bir gerçektir. Bir ülkede parlamento olacaksa, elbette sendikalar da olacaktır. Nasıl ki bir veya birkaç siyasi partiye, bir kısım milletvekiline veya bakanlara bakarak parlamento suçlanamaz ve siyasi demokrasinin bu temel oluşumundan vazgeçilemez ise, aynı durum sendikalar için de söz konusudur. Kaldı ki bugün sendikalar, diğer çoğu kuruluşlara göre kendi örgüt demokrasisinin en iyi gerçekleştirildiği ve iç denetiminin en yapıldığı örgütler durumundadır.

Sendikal faaliyetler belli bir hızda giden arabaya benzetilirse, sendika organlarında görev alanlar da ancak bu arabanın hızını düşürmeme sorumluluğundaki sürücüler olabilirler. Şayet sürücü arabanın hızını artırabilirse, söz konusu güvenin sağlanması çok daha kolaylaşmış olacaktır.

Sendikaların üyeleri ve kamu oyu ile iletişimi, gelişen bilişim ve iletişim teknolojileri karşısında bugün dünden çok daha önem kazanmıştır. Bu nedenle sendikalar bu konuya ayrı bir önem vermek ve çok daha önemlisi olumlu anlamda medyada yeterince yer almak durumundadırlar. Aksi halde; üyeleri ile yabancılaşma riski oluşabilir, onların sorunlarını kamu oyuna anlatmakta güçlük çekilebilir, haklı olunmasına rağmen haksız konumuna dahi düşülebilir, karşı güçlerin iddiaları kamu oyu önünde yanıtlanamayabilir, gündemde yer alınamayabilir ve çok daha önemlisi sendikalar için bir görev olan gündemi belirlemede yetersiz kalabilir.

Üyeler ile iletişimde bir araç durumunda olan gelişmiş teknolojinin sağladığı sınırsız olanakları gereği gibi değerlendirmemenin mazereti olamaz.

II.9. Sendikaların Siyasi Mücadeleleri

Türkiye'de uzunca bir süre sendikaların siyaset ile doğrudan ilgilenmeleri ve tavır almaları yasaklanmıştır. Bu yasaklar önemli ölçüde kaldırılmış olsa da bugün sendikaların siyasi alana ne denli ağırlıklarını koyabildikleri tartışmalıdır. Oysa sendikaların siyasi alana ağırlık koyabilmeleri, temel sendikal faaliyetler açısından olmazsa olmaz bir kriter durumundadır.

Sendikaların siyasi alana ağırlıklarını koymaları elbette, yalnızca siyasi partileri destekleme veya karşı tavır alma ile sınırlandırılmaz. Aksine üyelerinin ve genel olarak emekçilerin hak ve çıkarları için sendikalar siyasi talepli tavırlar almak ve bu amaçla bir güç ortaya koymak zorundadırlar.

Örneğin, bu yayının hazırlanması sırasında işvereni koruma anlayışı temelinde yeni İş Yasası çıkarılmış ve içinde, sözde iş güvencesine yönelik hükümler de yer almış ve diğer çalışma yasaları da sıradaydı. Anlaşıyor ki çalışma mevzuatı, işçilerin haklarını koruyan temelde oluşuncaya değin, sendikaların gündeminde olacaktır. Söz konusu bu yeni yasaların değiştirilmesi ve çıkarılacak diğerlerinin de böyle olması, zaman zaman yaşanan bütçe ve plarlarda değişikliklerin yapılması gibi talepler ancak etkin siyasi mücadelelerle sağlanabilmektedir.

Yine, kazanılmış hakları yok etmeye yönelik düzenlemelerin önlenmesi de, bu mücadele türü ile sağlanabilecektir.

Güncel sorunların başında gelen özelleştirme sorununun çözümü de, sendikaların etkin siyasi mücadelelerini gerektirmektedir.

Direnişler, gösteri ve yürüyüşler, kampanyalar birer siyasi mücadele aracı olma niteliği taşırlar ve sendikaların siyasi mücadele yöntemleri içinde genel grev de bulunmaktadır.

Bu mücadele araçlarını her zaman kullanmamakla birlikte, potansiyel olarak kullanıma hazır olunması bile, bazen önemli sonuçlar alabilmeye yetmektedir.

BÖLÜM III

ÖRGÜTLENMEYE İLİŞKİN SORUNLARIMIZ

III.1. Nasılını Değil Nedenini Bilmek Önemli

I. Bölümde kısaca belirtilmeye çalışılan içinde bulunulan dönemin karakteristikleri ve bunların çalışanlara getirdiği ağır sorunlar, sendikaların örgütlenme faaliyetleri üzerinde de yansımaları bulmaktadır. Bu saptamayı, II. Bölümde yer alan ve belli kriterlere dayanarak yapılan Türkiye'deki sendikaların yapı ve faaliyetlere ilişkin ölçümler ve değerlendirmeler de doğrulanmaktadır.

İnsan davranışları da serpiciliği olmaktadır. Bu olumlu da, olumsuz da olabilir. Bu serpicilikte bir davranış biçimi yaygınlaşırken, bir süre sonra bu davranışın olumlu yada olumsuz nitelenmesi güçleşmektedir. Çünkü çoğunluk bu davranışı yapıyorsa, sanki doğalmış gibi gelebilir.

Bu olguya dikkatle, sendikal harekette de bazı yaygın davranışları gözden geçirmenin yararı vardır. Diğer deyişi ile eleştiri ve özeleştiriye açık olduğunda, sorunların belirlenmesinde önemli bir engel aşılmış olur. Kaldı ki sorunların nedeninin doğru tanımlamadan, doğru stratejiler, genel olarak sendikal politikalar nasıl belirlenebilir?

Bu bölümde kitabımızın ana konusu olan örgütlenmeye ilişkin yaşanan sorunlar ele alınmaktadır. Bu sorunların nasıl olduğu değil, neden olduğunu tartışılacaktır. Çünkü, hemen yukarıda belirtildiği gibi örgütlenme stratejilerinin ve politika-

larının oluşumu için, sorunların neden olduğunun bilinmesi önem taşımaktadır.

Diğer ifadesi ile, örgütlenme çalışmalarında, hedeflenen başarının neden sağlanamadığına ilişkin sorunları, eleştirel olarak ele almak ve özeleştirel kabullenmek, örgütlenme strateji ve politikalarının doğru belirlenmesinin temelini oluşturacaktır.

Bu yaklaşımla, sorunlar ve nedenleri üzerinde, başlıkları ve kısa açıklamaları ile durulmaktadır. Örgütlenmeye ilişkin dile getirilen sorunlar ve yetersizlikler genele ilişkin olup, kuşkusuz her sendikanın tüm bu sorunları yaşamadığını, hatta başarılı örgütlenme örnekleri gösteren sendikaların da bulunduğunu ayrıca belirtmek gerekir.

Örgütlenememe sorunlarımız, "örgütlü olunan işyerleri" ve "yeni örgütlenilen işyerleri" olarak iki grupta ele alınmaktadır. Yine bu sorunların bir bölümü "sendikaların kendilerinden", diğer bir bölümü de "sendikaların dışından" kaynaklananlar olarak gruplandırılmaktadır.

III.1.a. Sendikaların Kendilerinden Kaynaklananlar (İçsel Unsurlar)

• Örgütlü Olunan İşyerlerinde

- Üyeleri tutmakta güçlük çekilmiştir.

Çünkü, örgütlü olunan işyerleri ve işletmelere ilişkin, örgütlülüğü korumaya yönelik sendikal politikalar, genellikle yeterli düzeyde değildir. Sendikal örgütlenme anlayışı daha çok yeni işyerini örgütlenme olarak anlaşılmış, mevcut üyenin örgütlülüğünü güçlendirme anlamına, "örgütleri örgütlenme" kavramı dahi ülkemizde geliştirilmemiştir. Oysa örgütlenme açısından görece en kolay olanı, örgütlü olunan mevcut üyeleri kaybetmemektir.

- Esnekleşme uygulamaları yaygınlaştıkça, sendikalar hazırlıksız yakalanmışlardır.

I. Bölümde kısaca ve ana hatları ile dile getirildiği gibi, içinde bulunulan esnekleşme dönemi üretimden-tüketime, çalışma koşullarından-dinlenme saatlerine değin yaşamın her alanını etkileyen bir olgudur. Özellikle yeni üretim organizasyon sistemlerini getirmesi karşısında, sendikalar gereken hazırlık yapamamışlar, sürece müdahaleci olamamışlar, evet yada hayır gibi kolaycı yaklaşımlarda da bulunulmuşlardır. Ko-

nu, yeni İş Yasası ile kendini mevzuat açısından da kendini çarpıcı biçimde göstermiştir.

- 12 Eylül öncesinde yaygın olan mücadelelere dayalı örgütlenme geleneğinden uzaklaşmıştır.

12 Eylül dönemi özellikleri ve çalışma mevzuatının da etkisi ile, sendikacılığın statüsü değişmiş ve bağlı olarak yeni bir sendikacılık sosyal rolü belirlenmiştir. Elbette en az çaba ile, en etkin sendikal örgütlenme ve faaliyet yürütülsün istenir. Sendikalar için bu olanak, ancak ulusal düzeyde güçlü olduğunda sağlanabilmektedir. 12 Eylül sonrası, sendikal örgütlenmelerde, genellikle "kolay sendikacılık" adı verilebilecek bir tavır yaygınlık gösterirken, mücadelecilik gelenek gereken ölçüde sürdürülememiştir.

- Sendikal bilinç ve aktiflik düzeyi yetersiz kalmıştır.

Üyeler ile ilişkilerin toplu sözleşmeden sözleşmeye yoğunlaştırılması, sendikal eğitimlerin, bir program temelinde süreklilik göstermemesi, sendikaların konuya özel önem vermemesi gibi nedenlerle, sendikal bilinç gereği kadar yaygınlaşmamıştır. Sendikal bilincin bir ürünü olan sendikal aktiflik de, istenen düzeyde gelişememiştir.

- Sendikalara gönüllü edinmek için çaba gösterilmemiş, işyeri sendika temsilcilerinin yetiştirilmesine gereken önem genellikle verilmemiştir.

Bugün ülkemizde geniş bir sendika gönüllülerinin varlığından söz edilemez. Bir sendikal hareket, sendika içi ve dışında gönüllüler, sendika dostları olmaksızın kendini besleyen ana damarlardan yoksun kalmış demektir. Bu görev ülkemizde üyeler ve üye olmayanlar yanı sıra daha çok, işyeri sendika temsilcilerine ağırlıkla düşmektedir. Ancak işyeri sendika temsilcilerinin, eğitim ve diğer sendikal faaliyetlerle, beklenen ölçüde yetiştirilebildiği söylenemez.

- Yeni kadrolar oluşturulamamıştır.

Yeni sendikal kadrolar yetiştirilmeye çalışılmış olsa da, yine de günümüzde ciddi biçimde eksikliği hissedildiğinden, gereken ağırlığın verildiği söylenemez.

- Sendikal hareketin temeli olan özveri, günümüzde yetersizdir.

İçinde bulunulan dönemde, sendikalar için olmaz ise olmaz durumda olan, sendikal harekete gösterilen özveride de, genel bir yaklaşım ile yetersizlikler söz konusudur. Özveri, kimseden zorla istenmeyen, ancak kişinin özgür iradesi ile ve hiçbir maddi karşılık beklemeden kaktı sağlayıcı davranışlar olduğundan, geliştirilmesi değişik unsurlara bağlıdır. Yalnızca istemekle veya öğüt vermekle olmamaktadır.

- Üyeleri ve üye olmayanları tanımayı sağlayan araştırmalar yapılmamıştır.

Elbette üyeler ve işçiler çoğu yönleri ile tanınmaktadır. Ancak bu tanıma başta örgütlenmeler olmak üzere, sendikal faaliyetlerin yürütülmesinde yararlanılacak içerik, kapsam, süreklilik, yaygınlık ve sistemlilikte yapılmamaktadır. "Üyeler sendikayı nasıl tanıyor?", "Üyeler sendikadan ne bekliyor?" ve "sendikalar işçiyi nasıl tanıyor?" gibi sorulara yanıt aranan araştırmaların yaygın ve sürekli olarak yapıldığından söz edilemez.

- Uzunca bir süre sendika üye sayısı yeterli görülmemiştir.

Elbette hiçbir sendika "üye sayımız yeterli, yeni örgütlenme yapmayalım" diyemez ve demez. Ancak ortaya çıkan sonuç, genel bir yaklaşım ile böyle bir izlenime el vermektedir. Çünkü, örgütlenme gereği kadar gündeme alınmamış ve mevcut üyeler de kaybedilmektedir. Bu olumsuz gelişme tamamen önlenemese bile, en azından üye kaybı en aza indirilebilir ve yeni işyerlerinin örgütlenmesi sağlanabilirdi. Kısacası, zamanında etkin örgütlenme stratejileri benimsenmiş olsaydı, günümüzdeki bu sonuçlar yaşanmazdı.

- "Kamu sendikacılığı" geleneği kırılıp, yeni koşullara uygun sendikacılık geliştirilememiştir.

Kamu işyerlerinin yaygınlığı doğal olarak kamu ağırlıklı sendikacılığın ülkemizde gelişmesini getirmiştir. Ancak gerek kamu kuruluşlarında küçülme gerekse özelleştirmeler ve taşeronlaştırmalar karşısında, özel sektörde de örgütlenmeyi başarabilecek, sonuç alıcı bir hareket oluşturulamamıştır. Bu yetersizlikte bir anlayış olarak, kamu sendikacılığının aşılammaması da bulunmaktadır.

- Sendikalara güven sorunu oluşmaya başlamıştır.

Sendikalara güven sorununun yaşanmasında bizzat sendikaların kendilerinden kaynaklananları bertaraf etme yönünde yetersiz kalınmış, kamu oyunun sendikalara olan güvenini artırıcı, gerekli çaba ve titizlik gösterilmemiştir. Bu oluşumda elbette, sendikaların kendilerinin dışından kaynaklanan bölüm çok daha ağırdır. Ancak yine de bu yönde sendikalarda genel bir eğilimin varlığından da söz edilebilir.

- Sendikal demokrasiye ilişkin yeni açılımlar getirilememiştir.

Sendikal demokrasiye ilişkin açılımlar, ilkeler ve uygulamalar tabana iyi yansıtılmamış, örgüt yapı ve faaliyetlerinde yeterince yaygınlaştırılmamıştır.

- Örgütlenmenin uzmanlık yönü iyi görülememiştir.

Örgütlü olunan işyerlerinde yaşanan örgütlenme sorunu, bir uzmanlık alanı olarak görülememiş ve konuya ilişkin çalışmalar yetersiz kalmıştır.

- Örgütlenme faaliyetleri, işyerinde çalışanların tamamına yönelik yapılmamıştır.

Örgütlenmede genel bir eğilim olarak, işyerlerinde çalışanların tamamı potansiyel üye olarak görülmemiş ve çalışanlar arasındaki farklılıklara göre örgütlenme politikaları geliştirilmemiş, sendikaya bağlılıklarını sağlayıcı talepler manzumesi oluşturulamamıştır. Örneğin, örgütlenilemeyen taşeron işçileri ve geçici işçiler olduğu gibi, "kapsam dışı personel" sayı ve oranı da oldukça yüksektir.

- Sendikal dayanışmalar yetersiz kalmıştır.

Sendikal örgütlülüğü korumaya ve geliştirmeye yönelik dayanışmalar, sonuç alıcı etkinlikte geliştirilememiştir.

- Sendikal birleşmeler, ülkemizde unutulmuştur.

Bugün diğer ülkelerde genel bir yaklaşım ile sendikalar, birleşme sürecine ağırlık vermektedirler. Kimileri ise çoktan bu birleşmeleri sağlamışlardır bile. Ancak ülkemizde böyle bir gündem maddesi, zaman zaman telaffuz edilse de genel bir yaklaşımla unutulmuştur da, denilebilir.

- Sendikal rekabetten kurtulunamamıştır.

Sendikalar arasında üye kazanma türü sendikal rekabet, önceki dönemler kadar olmasa da, yine ciddi biçimde varlığını sürdürmektedir.

- Toplu iş sözleşme hükümleri, örgütlülüğü sürdürmeye ilişkin yeterince geliştirilememiştir.

Toplu iş sözleşmeleri, örgütlü olunan işyerlerinde örgütlülüğün sürdürülmesinde ve örgütsüz diğer işçilerin sendikalaştırılmasında değerlendirilememiştir. Toplu sözleşmelerde yer alan taleplerde örneğin, ücret kademelendirilmesi doğru biçimde yapılmamış ve seyyanen taleplere ağırlık verilmiştir. Yine, yukarıda da değinildiği gibi kapsam dışı personelin azaltılması sağlanamamış, taşeron işçileri ve geçici işçiler kadroya geçirilerek veya bulundukları konum itibarıyla örgütlenememişlerdir.

• Yeni Örgütlenilecek İşyerlerinde

- Sendikalar, örgütsüz işçiler için yeterince çekim merkezi olamamaktadırlar.

Sendika imajını gerektiği ölçüde yansıtmaya başta olmak üzere, işçiler için yeterince çekim merkezi olma yönünde yeterli çaba gösterilememekte ve bu yönüde sonuç alıcı etkinlikler ortaya konamamaktadır.

- Sendikasız işçilere yeterince ulaşamamaktadır.

Sendikasız işçilere ulaşma, potansiyel ve gerçekleştirilecek üyeleri belirleme yönünde yeterli çalışmalar yapılmamaktadır.

- İşçiden işçiye örgütlenme çalışmaları geliştirilememiştir.

Örgütlenme faaliyetleri dar bir çerçevede yürütülmemekte, başarının garantisi olan, bizzat işçilerin, taban kadrolarının yürüttükleri, "işçiden işçiye örgütlenmeler" yaygınlaştırılmamıştır. Öne çıkan işçilerin bazen işveren tarafından şu veya bu yol ile pasifize edilmeleri, bu yöntemin geliştirilmesinde caydırıcı olmakla beraber, yine de yeterince ısrarcı olunmamıştır.

- Yeni örgütlenilecek işyerleri için uzmanlık hizmetlerinden yeterince yararlanılamamaktadır.

Sendikasız işyerlerine ilişkin örgütlenme faaliyetleri, kurumsal ve uzmanlık niteliğinde yeterince yürütülmemektedir.

- Sendikalara güven sorunu, yeni örgütlenecek işyerleri için de ayrı bir önem taşımaktadır.

Kamuoyuna yönelik, sendikalara olan güveni artırıcı çalışmalar henüz sonuç alıcı düzeyde değildir. Kamu oyu desteği ve güveni yeterince sağlanmadan diğerleri gibi, örgütlenme faaliyetlerinde de başarı zordur.

- Yeni örgütlülükler sürdürülememektedir.

Örgütlenme de birinci aşama olan, işçileri sendika üyesi olduktan ve genellikle yetki alındıktan sonra, yeni üyeler ile ilişkileri kalıcılaştırmada henüz güçlükler yaşanmaktadır. Bu güçlüklerde kuşkusuz işverenin tavrı da büyük önem taşıdığı gibi, sendikadan kaynaklanan yetersizlikler de söz konusudur.

- İşten atılmaları önleme yönünde kararlı bir çaba ortaya konamamaktadır.

Sendikalar, işten çıkarma sorununu çözemedikleri sürece, örgütlenmede başarı kolay değildir. Ne var ki bugün, her ne kadar da yeni İş Yasası içinde iş güvencesine yönelik hükümler bulunuyor olsa da, bu hükümler iş güvencesini beklenen ölçüde sağlamaktan uzaktır. Ancak işten çıkarmaların önlenmesinin yolu yalnızca yasa ile ilişkili değildir. Kısacası halen işten atılma sorununu çözme yönünde sonuca ulaşamamıştır.

- Resmi prosedürlere boğulmaktadır.

Yeni işyerlerinin örgütlenmesinde, yasal prosedürleri aşabilme sorunu yaşanmaktadır. Bu nedenle alanda kazanılan sendikal örgütlülük, masa başında kaybedilmektedir.

- Yargı engellini aşmada başarılı olunamamaktadır.

Çok sayıda örgütlenme var ki, yargı sürecinde kaybedilmektedir. Bu sorunu çözmek için her sendikanın güçlü bir hukuk kadrosu bulunmamakta ve deneyim birikimleri iyi değerlendirilmemektedir.

- Örgütlenme faaliyetleri merkezi bir eşgüdüm içinde yürütülememektedir.

Örgütlenme faaliyetlerinde başarı tek tek sendikaların çabaları ile birlikte, ortak bir sendikal hareket ve

dayanışmadan geçmektedir. Bu süreci oluşturacak merkezi bir eşgüdüm henüz istenen etkinlikte sağlanamamıştır.

- Yeni işyerlerinin örgütlenmesinde, yine sendikal rekabet sorunu var.

Tarihin derinliklerinde kalması gereken sendikal rekabet, yeni işyeri örgütlenmelerinde de, belli ölçülerde halen yaşanmakta ve zaman zaman getirdiği sorunların ciddiyeti daha da artmaktadır.

III.2.b. Sendikaların Dışından Kaynaklananlar (Dışsal Unsurlar)

- Sendikasıztırma, günümüzde en yükseğe tırmandırıldı.

Sendikasıztırma, bugünün sorunu değildir. Ancak günümüzde, sendikasıztırma yönünde, önceki dönemlerden daha inatçı bir tavır söz konusudur. Bu, hem özel hem de kamu sektörü için geçerlidir. "Sendikaların Dışından Kaynaklanan Unsurlar" alt başlığı ile aşağıda sıralanan tüm yaklaşımlar birer sendikasıztırma yöntemi olmaktadır. İşten çıkarmalar, diğer işveren baskıları, ekonomik kriz gerekçesiyle getirilen hak kayıpları, yasalar, yargı, özelleştirmeler, kamu işyerlerinde taşeronlaşma, geçici işçi istihdamı, esneklik uygulamalarında tavırsızlık, rekabet gerekçeleri, sendikalara karşı ideolojik propagandalar, mevcut medyanın büyük bölümünün sermayeden yana yayınları gibi olgular başlıca sendikasıztırma yöntemleri arasında yer alanlardır. Oysa, çağımız örgütlü toplumların kalkındığı bir çağdır. Örgütlü toplum olmanın da en önde gelen göstergesi, sosyal taraf olarak işçilerin sendikalaşma özgürlüklerine, baskı ve şiddetin uygulanmamasıdır. Çifte standart söz konusudur. Bir yandan AB'ye girişi sürecinde paket paket "özgürlükler" yönünde mevzuat değişikliği yapılacak, diğer yandan sendikaya girmek isteyen bir işçi, işten çıkarılarak açılığa mahkum edilecek. Yine IMF programları, işçi hakları söz konusu olunca eksiksiz uygulanacak. Hemen eklemek gerekir ki sendikasıztırma uygulamalarının bir kaynağı da IMF'dir. Aşağıda belli başlı sendikasıztırmalar, "dışardan kaynaklanan unsurlar" olarak sıralanmaktadır.

- **Yeni liberal propaganda bombardımanı, sendikalara olan inancı olumsuz yönde etkilemiştir.**

Yeni liberal anlayışların yaygınlaşması ve bu temeldeki ideolojik telkinler, ideolojik deformasyona yol açmış, işçilerdeki sendikal bilinci olumsuz yönde etkilemiş ve bu da örgütlenme faaliyetlerine yansımıştır.

- **Ekonomik kriz koşullarında sendika üyeleri-ne yönelik baskılar en üst düzeye çıkmıştır.**

Ülkemizde sıkça yaşanan ve halen süren ekonomik krizler, sendikalaşmaya yönelik baskıların daha da artmasına yol açmıştır. Oysa krizleri aşmada işçiler gereken özveriyi göstermekten çekinmezlerken, genellikle işverenler bu olumlu yaklaşımı görmezlikten gelerek, işçilerin en temel hakkı olan sendikalaşmaları üzerine her türlü baskıyı sürdürmüşlerdir.

- **İşsizlik, sendikalaşmanın da en büyük düşmanı olmuştur.**

İçinde bulunulan dönemde, ülkemizde işsizlik sürekli artmaktadır. DİE, Hanehalkı İşgücü Anketleri Sonuçları'na göre işsizlik, eksik istihdam ile birlikte 4 milyona yakın ve oran olarak %17'yi geçmiştir*. İlk kez resmi istatistiklerde Türkiye'de işsizlik sayısı ve oranı bu denli yüksektir. İşsizlik, yakıcı bir toplumsal sorun olurken, sendikal örgütlenme için de son derece olumsuz bir unsurdur.

- **Kayıt dışı istihdam, işçinin sendikalaşma hakkını yasal olarak engelliyor.**

Ülkemizde boyutları giderek artan, DİE verilerine göre 11 milyona yakın kayıt dışı istihdam bulunmakta ve bu rakamın 5,5 milyonu da kayıt dışı ücretli olarak tahmin edilmektedir. Diğer deyişi ile ülkemizde sendikalaşma hakkı yasal olarak elinden alınan 5,5 milyon işçi bulunmaktadır.¹

- **Üye olmak isteyen işçilere yönelik baskılar, başta işten çıkarmalar olmak üzere, çok daha artmıştır.**

Başta işten atılmalar olmak üzere, işçilerin sendikalara üye olmamaları yönünde baskılar üst düzeylere çıkarılmıştır.

* 2003 ilk yarı
2002

- **Sendikalaşma nedeniyle işten atılmaların yaygınlaşması, caydırıcılığı da artırmıştır.**

Sendikalaşma çabalarının başarısız olması ve işten çıkarmalar ile sonuçlanmasının bir başka olumsuz yönü de, yöredeki diğer sendikasız ve hatta sendikalı işçilere olumsuz örnek teşkil etmesidir.

- **Özelleştirmeler, sendikasıztırma olmuştur.**

İddia edilen hiçbir ekonomik iyileşmeyi getirmeyen, aksine ciddi kayıplara yol açan özelleştirme uygulamalarının çalışanlara getirdiği sorunlar; işten çıkarmalar ve gerçek ücretlerin düşürülmesi ile birlikte sendikasıztırma olmaktadır. Özelleştirilen kamu kuruluşlarından ancak bir-iki tanesinde sendikalar güçlölkle varlıklarını sürdürebilirken, diğerlerinde sendikalar ya yoktur veya sembolik düzeyde üyeler kalmışlardır.

- **Kamu işyerlerinde sendikasıztırma sürdürülmüştür.**

Özelleştirme sürecinde olan veya özelleştirilmeyen kamu işyerlerinde ise taşeronlaşma, geçici işçiler, sözleşmeli personel ve diğer yöntemlerle çalışanlar mağdur olmakta ve sendikasıztırma sürmektedir.

- **İşçiler arasında birliğı zorlaştırmıcı unsurlar, önceki dönemlere göre daha da artmıştır.**

İçinde bulunulan ekonomik modelin ve esnekleşmenin de doğrudan etkileriyle işçiler arasında birliğin sağlanması daha bir güçleşmiştir. Çünkü aynı işyerinde, oldukça farklı konumda işçi istihdamı söz konusu olabilmekte ve bu işçilerin aynı sendika çatısı altında toplanması güçleşmektedir.

- **Esnekleşme uygulamaları, sendikal örgütlenmeyi zorlaştırmıştır.**

Yaygınlaşan esnekleşme uygulamaları, klasik istihdam yapılarını değıştirmiş ve örgütlenmede yeni sorunlar oluşturmuştur. İşgücünü "çekirdek" ve "çevre" olarak ayırarak, ikiye bölmüştür. Yine taşeronlaşma, part-time, evde iş, geçici-mevsimlik işçilik gibi istihdamda olan farklılaşmalar karşısında, örgütlenmeler güçleşmiştir.

- **İşçilerin talepleri arasında artan farklılık örgütlenmeleri de olumsuz etkilemiştir.**

Yeni üretim organizasyon sistemleri geliştirilirken, çalışanların konum ve taleplerinde de farklılaşma artmış ve bu taleplerin bileşkelerini sağlamada sendikalara önemli güçlükler doğmuştur.

- Sendikasız işçilerin sendikalara olan inancı zayıflamıştır.

Mevcut ekonomik modelin getirdiği kültür ve bunun, medyanın geniş bölümü tarafından sendikalar aleyhine yaygınlaştırmasının da etkisiyle, sendikasız işçilerin sendikalara bakışları beklenen düzeyde değildir. Her dönemde sendika karşıtlığı olmakla beraber, içinde bulunulan dönemde bu çok daha yoğundur. Öyle ki sendikaları hiç tanımayan işçi sayısı azımsanmayacak biçimde artmış ve tanıyanların da bir bölümü doğru bilgilere sahip değildir.

- Örgütlenmeye, aşılması güç resmi prosedürler getirilmiştir.

Çalışma mevzuatında köklü değişiklikler, yaygınımız hazırlıkları sırasında yeni İş Yasası'nın getirilmesi ile başlatılmıştı. Yapılan değişikliklere bakıldığında, örgütlenme önünde mevzuatın aşılması güç engeller oluşturması sürdürülecektir.

- Yargı bir sistem olarak, örgütlenme önünde başlı başına bir engel olmuştur.

Çalışma mevzuatı yanında, yargı sistemi de örgütlenme önünde ciddi bir engel oluşturmaktadır. Binbir güçlülle işçilerin üyeliği gerçekleştirilebiliyor ve ancak genellikle yargı engeli aşılamıyor.

- Ucuz işgücü ülkesi olmaya dayalı rekabet politikalarının benimsenmesi, sendikasızlaştırmaya ek bir ısrar olarak yansımıştır.

İşletmeciliğin geliştirilmesi, teknolojik yenilikler, kaliteli üretim ve ürün çeşitliliği gibi yöntemler yerine Türkiye'de ucuz işçiliğe dayalı rekabetin seçimi de, sendikal örgütlenmeye ciddi önemde zorluklar getirmektedir.

BÖLÜM IV

ÖRGÜTLENME FAALİYETLERİNİN ÖNEM VE ACİLİYETİ

Yukarıdaki bölümlerde çeşitli yönleri ile ortaya konduğu gibi, günümüzde sendikal örgütlenmeye gereken önemi verme tarihi bir ciddiyet taşımaktadır.

Elbette henüz belli bir güce sahip olmakla beraber, sendikal mirasın tükenme eğiliminde olduğu da bir gerçektir.

Günümüz sendika görevlileri, teslim almış oldukları sendikal örgütlülük düzeyini, yeni kuşaklara artırarak teslim etme yükümlülüğünü taşımaktadırlar. Bu bir bayrak yarışıdır. Koşulların son derece çetin oluşu, bu yükümlülüğü hafifletmemektedir.

Günümüzde sendikal örgütlenmenin ne denli önemli ve acil olduğunu şu sonuçlar, çarpıcı biçimde ortaya koymaktadır:

- **Örgütlü olunan işyerlerinde sendikasızlaşırma halen sürmektedir.**

Mevcut örgütlü olunan işyerlerinde sendika üye kaybını önleme henüz başılamamaktadır. Her geçen gün yeni üye kayıpları demektir.

- **İşçilerde sendikal örgütlülük oranı ciddi biçimde düşmüştür.**

II. Bölüm'de belirtildiği gibi, toplu iş sözleşme kapsamı işçi sayılarına ve DİE istatistiklerine dayanarak ya-

pılan tahmini hesaplamaya göre, ülkemizde sendikal örgütlülük oranı kayıtlılığı gözetilmeden DIE açıklaması ücretlilere göre, kamu çalışanları ile birlikte %14,2, kayıtsız ücretlilerin de dahil edilmesiyle bu oranı %11,9'dur. Kamu çalışanları sendikaları dışında kalan ücretlilere göre, bu hesaplama yapıldığında bu oran daha da düşmektedir.

- Kamu sektöründe sendikasızlaştırmanın sonu gözükmemektedir.

Kamu sektöründe, özellikle özelleştirmeler, IMF dayatmaları ile personel daraltılmasına gitmeler ve taşeronlaşma gibi uygulamaların da etkisi ile önemli sayıda üye kaybedilmektedir. Türkiye sendika üyelerinin önemli bir bölümünün kamu sektöründeki işçilerden oluşması, bu gerilemenin sendikal harekete etkisini daha da artırmaktadır. Bu risk sürüyor.

- Özel sektörde örgütlenme atağı henüz gerçekleştirilememektedir.

Şurası gerçek ki, Türkiye'de sendikalar özel sektörde örgütlülüklerini artıramadıkları sürece, örgütlenme eğilimi olumluya çevrilemeyecektir. Ancak bu yönde henüz gelişme haberleri gelmemektedir.

- Tehdit, doğrudan sendikaların varlığına yöneliktir.

Örgütlenememe sorunu, doğrudan sendikaların varlığına yönelik olduğundan ertelenebilme toleransı yoktur.

Kısaca ifade edilen bu nedenlerle örgütlenme, sendikalar gündeminin birinci maddesine haklı olarak yerleşmiş durumdadır.

BÖLÜM V

ÖRGÜTLENME STRATEJİLERİ

V.1. Stratejisiz olmaz.

Sendikalar canlı birer organizma gibidirler. Yaşamsal gereksinimleri karşılanamaz ise çeşitli hastalık belirtileri baş gösterebilir ve işlevlerini yerine getirmeleri zorlaşır. Bir yerde durma yok. Ya gelişecek ya da son beklenecek. Sendikalar için bu yaşamsal gereksinimlerin başında da örgütlenme gelmektedir. Örgütlenmede başarıya varma ise, stratejiler oluşturmaktan, yani yolların belirlenmesinden geçmektedir.

Strateji, hedefe varmada veya amaca ulaşmada, en etkin, en başarılı olan yolların ana hatları ile ortaya konması ve içinin taktik, program, projeler ile doldurulması olarak anlaşıldığında, sendikal örgütlenme için bu stratejiler tespit etmek bir zorunluluk olmaktadır. Ancak stratejiler iyi tespit edilmediği, edilse bile benimsenmediği veya içi doldurulmadığı sürece havada kalacağı da unutulmamalıdır.

Stratejiler ve içini dolduran faaliyetlerin toplamı, sendikal politikaları oluşturmaktadır.

Bu nedenle örgütlenme stratejileri, aynı zamanda sendikal politikalarla bir bütün oluşturur. Sendikal politikalar, felsefi yaklaşımlara, sendikal anlayışlara oturtulmakta ve yönelişleri tayin etmektedir. Sendikalar açısından söz konusu felsefe

ve anlayışlar; "sürece müdahale" veya "sonuca itiraz" biçiminde ikiye ayrılabilir. Oluşturacağımız örgütlenme stratejilerini, bu iki seçenektan birine oturtmak söz konusu olduğunda, "sürece müdahale" seçilmek durumundadır. Diğer i se pasifist bir tutumdur.

Etkin sendikal stratejilerin, toplumsal gelişmeler doğru algılanarak oluşturulabildiği de gözden uzak tutulmamalıdır.

Kısacası sendikalar, her şeyden önce örgütlemeyi, örgütlenme stratejisini benimsemek zorundadırlar. Bu, her sendikal örgüt birimi veya düzeyi için geçerlidir. Sendikal anlayışlar da, stratejik önerme sahiptirler. Diğer sendikal faaliyetler gibi örgütlenme stratejileri de, örgütlü yapının birer ürünü olmaktadır.

Kuşkusuz, şu anda her sendikanın örgütlenme stratejileri vardır. Ancak eksik, yetersiz veya yanlış bir şeyler yapılıyor olmalı ki sonuçta başarıya ulaşamamaktadır. Çünkü başarısızlık, III. Bölümde geniş olarak yer aldığı gibi, yalnızca karşıdaki engellerin yüksekliğine bağlı olmamaktadır.

V.2. Örgütlenme üzerine odaklanmalı, stratejileri, projesi, programı oluşturulmalı ve denetlenmelidir.

Hedef ve başarı, sendikal örgütlenmenin sağlanabilmesidir. Stratejilerin yönü, diğer ifadesi ile sendikal politika budur. Bu sonuca varmayan stratejiler, geçerli sayılamazlar.

Yine, konu üzerine odaklanılmadan, yakın ve uzak hedefler ortaya konmadan etkin stratejiler belirlenmez.

Bu yaklaşımlar ışığında bölge, işyeri, işletme veya firma hedefleri doğru belirlenmelidir.

Stratejilere uygun; program ve projeler oluşturulmalı, yöntemler (taktikler) geliştirilmeli ve çalışma yükü paylaştırılmalıdır.

Süre belirlemek ve denetim işleyişini sağlamak, stratejilerin vazgeçilemez parçalarıdır.

Elbette stratejinin yürütümü sırasında esnemeler, değişiklikler olabilecektir. Ancak önemli olan hedefe odaklanmanın kaybedilmemesidir.

En az çaba ile iyi bir örgütlenme sonucu alma idealdir. Ancak günümüz gerçeği belki de olağanüstü denilebilecek bir çabayı gerekli kıldığından, oluşturulacak örgütlenme stratejileri başlarda oldukça yoğun mücadeleler gerektirebilecektir.

V.3. Sendikal örgütlenmeye strateji önerileri

☑ Örgütlenme güven ve umutla sürdürülmelidir.

- Sendikal örgütlenmede ilk strateji umutsuzluk ve yılmaktan uzaklaşmak olmalıdır ki önce kafaların içindeki engel aşılsın. Bu nedenle "örgütlenmeyi sağlayamayız, engelleri aşamayız, önce yasalar değişsin" gibi anlayışlar terk edilmelidir. Umutsuzluk veya çaresizlik kemirgeni beslenmemelidir. Kaldı ki bu mücadeledeyi sürdürme zorunluluğu, umutsuzluğa yer vermez. Diğer yönden boş beklentiler, boş umutlar da büyük tehlikedir. Sendikal örgütlenmede mucize yoktur. Sendikalar somut durum değerlendirmesine dayanarak, kendi güçleri ile kazanımlar sağlar ve sorunlarını çözerler. Bu sorun sendikaların sorunudur.
- Tüm bu yaklaşımlar yanında örgütlenme faaliyetlerinin, genel kurul ve tüzük başta olmak üzere, çeşitli sendikal kararlarla bir görev olarak tanımlandığı da unutulmamalıdır.

☑ Örgütlenme üzerine kararlılık gösterilmeli ve örgüt kararları alınmalıdır.

- Sendikaların en temel faaliyeti olan örgütlenme faaliyetlerini başarı ile sürdürmek için, umut ve güvenden sonra, kararlılık gerekmektedir. Örgütlenme üzerine örgüt organlarında uygulamaya yönelik ve bağlayıcı nitelikte kararlar alınmak durumundadır.

☑ Hedefler somut belirlenmelidir.

Sendikal örgütlenme stratejileri kendi içinde şu üç hedefe yönelik olmak durumundadır: 1) Üyeler ile sendikal bütünleşmeyi artırmak. 2) Örgütlü olunan işyerlerinde örgütlülüğü artırmak. 3) Örgütlü olmayan işyerlerini örgütlemek.

1) Üyelere ilişkin yapılacaklar:

- Örgütlenme faaliyetlerinde mevcut üyelere yönelik sendikal politikalar birincil önem taşır. Çünkü bu işçiler üyedirler ve bu üyelerini sağlamlaştırmak için elde geniş olanaklar vardır. Her şeyden önce üye olma sürecinin riskleri geride kalmış ve onlarla kolayca iletişim sağlanabilmektedir. İşçilerin sendikaya üye olmalarının sağlanması, örgütlenme sürecinin tamam-

landığı anlamına gelmemektedir. Örgüt kültürünün edinilmesi sağlanmadan, örgütlü yaşam biçimi benimsenmeden, örgüt ile bütünleşip, kimliğini kazanmadan bu süreç bitmemiş olur. Kaldı ki bu niteliklere sahip olmak, ancak süreklilik kazandırılarak sağlanabilmektedir.

- Bu durumda sendika üyelerinin örgütlülük bilincini geliştirici, aktifliklerini artırıcı ve özveride bulunmalarını olağan sayıcı anlayışları hakim kılmak için ayrı bir programın oluşturulması gerekmektedir.
- Üyelerin sendika ile bütünleşmelerini sağlamaya ve kimlik edindirmeye ayrı bir önem verilmelidir. Sayılan tüm bu hedeflere varmak için eğitim, yeri doldurulamaz bir işlev yerine getirmektedir.

2) Örgütlü olunan işyerlerine ilişkin yapılacaklar:

- İşyerlerinde istihdam dağılımı ve örgütlülük oranı belirlenmelidir.
- Örgütlülüğü koruma ve geliştirme yönünde toplu iş sözleşme hükümleri geliştirilmelidir.
- Kapsam dışı personel sayı ve oranının düşürülmesi hedef edinilmeli ve bu hedefin tüm örgüt tarafından da benimsenmesi yönünde ayrı bir çaba gösterilmelidir.
- Müteahhit ve taşeron işçilerinin örgütlenmesine ilişkin bir plan hazırlanmalıdır.
- Basın ve eğitim çalışmaları ile tüm bu sayılan faaliyetlerin bütünleşmesini sağlayıcı organizasyonlar yapılmalıdır.

3) Yeni örgütlenmelere ilişkin yapılacaklar:

- Örgütlenmenin birinci aşaması olan üyelik işlemleri tamamlandığında, örgütlülüğü sürdürmeyi ön plana almaya ve riske atmamaya ayrı bir özen gösterilmelidir.
- Üyelik kayıtları ve noter işlemleri eksiksiz ve ivedilikle yapılmalıdır.
- Resmi prosedür yakından takip edilmeli ve işlemleri çabuklaştırmak için ayrı bir çaba harcanmalıdır.
- Yargı sürecinde gecikmemeye ve olumlu sonuç elde etmeye gereken önemi verilmelidir. Hukuki süreçler

için deneyim alış-verişi ve hukukçu dayanışması gerçekleştirilmelidir.

- Yetki tespiti gerçekleştiğinde, sendika ilkeleri saklı kalarak, işveren ile ilişkilerde "yapıcı ve doğru" politikalar oluşturmaya ayrı bir özen gösterilmelidir.
- TİS sürecine başlarken ve sürdürürken, sendikal örgütlülüğün korunması dikkate alınmalıdır. Örgütlenmeyi bir atımlık baruta dönüştürmeme yönünde ayrı bir çaba gösterilmelidir.
- Örgütlenmede pilot hedef edinilmediğinde güçler dağıtılmış olur ve iyi örnek yerine kötü örnek ortaya konabilir.
- Örgütlenme faaliyetlerine, yetki ve sorumluluk verilerek doğrudan işçilerin yer almaları sağlanmalı, "işçiden işçiye örgütlenme" gerçekleştirilmelidir. Aslında bu tür örgütlenme, ülkemizde bulunmakla beraber yaygın değildir. Yine işyeri sendika temsilcileri, bu örgütlenmelerde son derece aktif rol alabilirler. Yeni örgütlenecek işçilere daha iyi hitap edebilirler. Sonuçta, yine de örgütlenme çalışmalarını sendika organizasyonu ile bizzat örgütlenecek işçilerin yürütmeleri, kalıcılık ve sağlam örgütlenme açılarından önemlidir. Burada hazırlıklı olunması gereken durum, öncü işçilere işverenin, sendikalaşmakta vazgeçmeleri için cazip teklifleri olasılığıdır.

☑ Örgütlenmede görev paylaşımı sağlanmalı ve birimler oluşturulmalıdır.

- Örgütlenme yalnızca örgütlenme sekreterlerinin görevi olmayıp, organ görevlilerinden üyelere tüm örgütündür.
- Şubeler düzeyinde örgütlenme sorumlularının ve görevlerinin belirlenmesi ise bu paylaşımda ayrı bir önem taşır.
- Örgütlenme çalışmaları için görev dağılımı somut olarak yapılmalı ve kim ne yapacağını bilmelidir. Görevler örgüt kararlarına büründürülmelidir.
- Örgütlenme görevlerinin yerine getirilmesi kapsamında yoğun eğitim ve basın çalışmaları ihmal edilmemelidir.

- Şubeler ve genel merkezler düzeyinde örgütlenme birimleri ayrıca oluşturulmalı, Konfederasyon Örgütlenme Bürosu gereksinime göre güçlendirilmelidir.
- Sendika üst organlarında görev alanlar işyerlerini sürekli gezerek örgütsel bağları güçlendirmeye çalışmalıdırlar.

☑ Eğitim, basın faaliyetleri örgütlenme ile bütünlük göstermeli ve bu amaçla geliştirilmelidirler.

- Örgütlenmede eğitim faaliyetleri anahtar işlevi gördüğünden, eğitime gereği kadar önem verilmelidir.
- Basın, yayın ve halkla ilişkiler faaliyetlerinde de örgütlenme hedefi kaybedilmemelidir.
- Eğitimin istenen etkinlikte olabilmesi için, tabandan üst düzeyine değin, katılım kapsamı geliştirilmelidir.
- Eğitim ve örgütlenme merkezleri oluşturulmalıdır.

☑ İşletmeler için gösterilecek çabalarda açık olunmalı, yönetime katılma sağlanmalıdır.

- İşletmelerde verimlilik ve kalite konularında, işletmecilik anlamına görev almada çekince görülmemelidir.
- İşletmelerde böylesi gelişmelerin de sağlanabilmesi açısından, yönetime katılma büyük bir önem taşıdığından bu yönde de girişimlerde bulunulmalıdır.

☑ Örgütlenme deneyimlerinden dersler çıkarılmalı ve aktarılmalıdır.

- Örgütlenme faaliyetlerinde başarılı veya başarısız çok sayıda deneyim bulunmaktadır. Neden başarılı veya başarısız olduğu incelenmeli ve başarısız işyerlerinde tekrar örgütlenme sürekli gündemde tutulmalıdır. Tüm bu deneyimler, hem aynı sendika içinde hem de diğer sendikalarca paylaşılmalıdır.

☑ Ülke gündemi belirlenmelidir.

- Örgütlenme stratejileri içinde, ülke gündemini belirlemek de bulunmaktadır. Ülke gündemini belirlemek üyeler ve işçiler açısından olduğu kadar, toplumun diğer geniş kesimlerinin de, örgütlenmeyi doğrudan

ilgilendiren biçimde sendikaya bakış açılarını etkileyecektir. Gündemi belirlemede, söz konusu olan doğrudan çalışanların yaşam biçimi durumudur. Örgütlenme düzeyinin sağladığı güce de bağlı olarak sendikalar gündemi belirlerken, neyin tartışılacağı veya neyin tartışılmayacağı dayatmalarını da boşa çıkarmış olacaklar.

☑ **Değişen koşulları temel alan biçimde, Türkiye Sendikal Örgütlenme Modeli oluşturulmalıdır.**

- Yukarda sayılan stratejilerin gerçekleştirilmesiyle, doğal olarak Türkiye için bir sendikal örgütlenme modeli olgunlaşacaktır. Yaşanılan deneyimler ile bu model giderek zenginleşecek ve somutlaşacaktır. Unutulmamalı ki her ülkenin kendine özgü bir sendikalaşma modeli bulunmaktadır. Bu model, iş kolları ayrımını da içermek durumundadır.

☑ **Her işkolu için ayrı örgütlenme modeli gerekmektedir.**

- Türkiye sendikal örgütlenme modeli oluşturulurken, iş kolları ayrımı göz ardı edilmemek durumundadır. Her işkolunun kendine özgü yanları bulunmakta ve ayrıca, örgütlenmeler açısından da farklı stratejiler gerektirmektedir. Örneğin inşaat işkolu ile, kimya işkolu örgütlenmeleri oldukça farklı özelliklere sahiptir. Yine hizmet sektörü ile, sanayi sektörleri arasında farklı örgütlenme koşulları bulunmaktadır. Sektörel ve işkolları ayrımı yanı sıra, işyerlerinin büyüklüğü de söz konusu farklılıklar içindedir. Ancak yine de diğer ülkelerde olduğu gibi, ülkemiz örgütlenme politika ve stratejileri açısından genel bir model oluşturma gereksinimi bulunmaktadır.

BÖLÜM VI

ÖRGÜTLENMENİN FORMÜLÜ

Sendikal örgütlenme sistematüğini kolay anlaşılır kılmak için aşğıdaki formöl oluşturulmuştur.

Örgütlenme formölünün birinci adımı, örgütlenmede genel olarak sürdürölen yaklaşımın terk edilmesidir. Bu yaklaşım, 12 Eylül öncesi, ağırlıkla "işçiye gidilen" biçimde olan örgütlenme anlayışının terk edilerek, yerine genellikle "işçinin sendikaya geldiğı" biçiminde bir örgütlenme anlayışına bırakmasıdır. (Şema 3) Oysa doğru yaklaşım, yalnızca ne sendikanın işçiye ne de işçinin sendikaya gitmesi biçiminde değil, sendika ve işçinin karşılıklı çabaları ile üyelik çizgisinde buluşmaları olmaktadır.

Üye olmak bir eylemdir. Bu eylemin aktörlerinden birisi işçi, diğeri de sendikadır. Üçüncü aktör ise işverendir. (Şema 4) İşçi ve sendika olarak iki aktör de rolünü tam oynamadan, işverenin oyunbozanlığına karşı konulmaz ve oyun gerçekleşemez. İçinde bulunulan dönemde bu yaklaşımın ne denli doğru olduğı, yaşanarak da öğrenilmektedir.

Sendikal örgütlenmenin öznel ve nesnel koşullarına sahip olunduğına ilişkin yukarda açıklamalarda bulunulmuştu. Bu açıklamalar ışığında sendikal örgütlenme; matematik ifadesiyle artı olgulardan eksi olguların çıkarılması ile ulaşılabilecek bir sonuç olmaktadır.

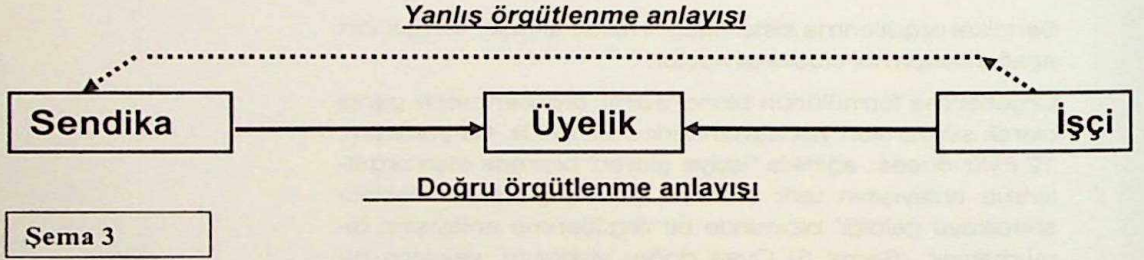
Diğer deyişi ile örgütlenme sürecinde "avantajlar" ve "risk azaltıcı unsurlar", "riskler" ile "risk artırıcı unsurlar"dan ağır bastığında örgütlenme gerçekleşebilmektedir. Bu formül şöyle ifade edilebilir:

(Avantajlar+risk azaltıcı unsurlar) - (Risk+risk artırıcı unsurlar)= Sendika Üyeliği Kararının Gerçekleşmesi

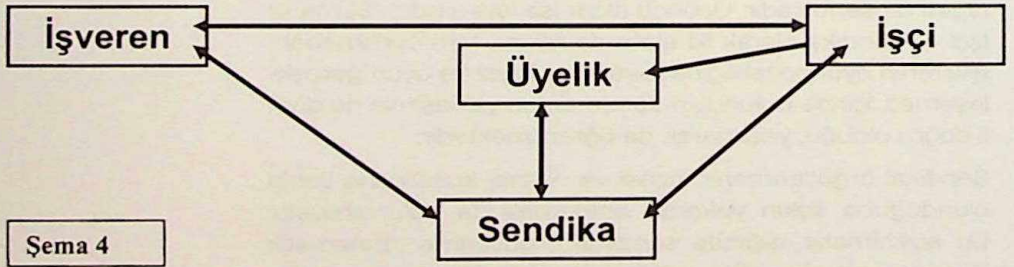
Şema 5'te adı geçen "risk", "risk artırıcı unsurlar", "avantajlar" ve "risk azaltıcı unsurlar"ın neler olduğuna ilişkin kısa açıklamalar bulunmaktadır.

Yine Şema 5'te dile getirildiği gibi örgütlenmenin sağlanmasında sendikalara, özellikle "avantajlar"ı oluşturma ve "risk azaltıcı unsurları" yerine getirmede önemli görevler düşmektedir.

YANLIŞ VE DOĞRU ÖRGÜTLENME ANLAYIŞLARI



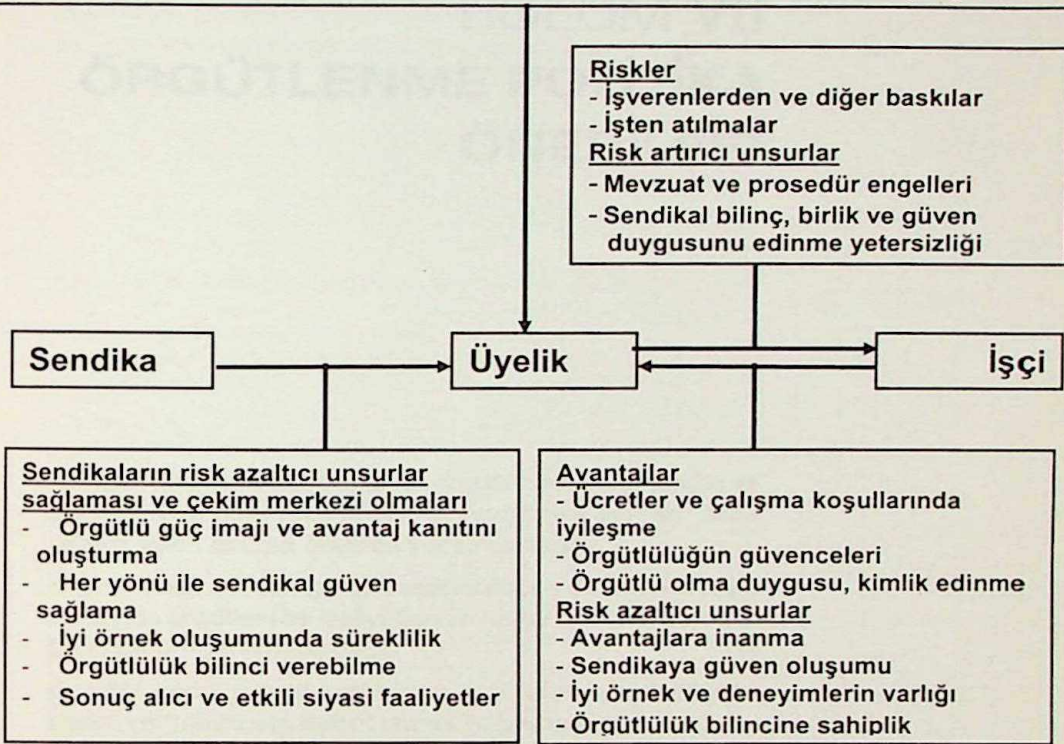
ÖRGÜTLENMEDE AKTÖRLER



SENDİKAL ÖRGÜTLENMENİN FORMÜLÜ

İŞÇİLERİN SENDİKAYA ÜYE OLMALARINDA VE ÜYELİKLERİNİ SÜRDÜRMELERİNDE
RİSKLER-RİSK ARTIRICI UNSURLAR-AVANTAJLAR-RİSK AZALTICI UNSURLAR

$$(Avantajlar+ risk azaltıcı unsurlar)-(Risk+risk artırıcı unsurlar)= Sendika Üyeliği Kararı$$



Şema 5

BÖLÜM VII

ÖRGÜTLENME POLİTİKA ÖNERİLERİ

Bu bölümde, yukarda sıralanan örgütlenme stratejilerine ve bu stratejileri gerçekleştirmek için yapılması gereken faaliyetlere ilişkin politika önerileri yer almaktadır.

Kısa ve uzun dönem gerçekleştirilebilecek bu öneriler, aynı zamanda örgütlenme faaliyetlerinin hangi hacimlerde olduğunu da ortaya koymaktadır.

Öneriler kendi içinde "doğrudan örgütlenme faaliyetlerine ilişkin" ve "mevzuata ilişkin" olarak iki gruba ayrılmıştır.

VII.1. Doğrudan örgütlenme Faaliyetlerine İlişkin Öneriler :

- TÜRK-İŞ örgütlenme strateji ve politikalarının daha da güçlendirilmesi

TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu, TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu ve üye sendikaların örgütlenme ve eğitim sekreterleri, TÜRK-İŞ Bölge ve İl Temsilcilikleri, üye sendikaların örgütlenme sorumluları ve uzmanları grup çalışmaları düzenleyerek, örgütlenmeye ilişkin durum tespiti yapabilirler ve bir taslak programlar oluşturabilirler. Getirilenler, karar organları tarafından politikalara dönüş-türülebilir. Tüm bu çalışmalar sonucu, mevcut TÜRK-İŞ örgütlenme faaliyetleri daha da güçlendirilmiş olur.

- TÜRK-İŞ Örgütlenme Bürosunun daha etkin hale getirilmesi ve giderek bir enstitüye dönüştürülmesi

Mevcut TÜRK-İŞ Örgütlenme Bürosu çalışmaları çok daha güçlendirilebilir ve bu temelde bir enstitüye de dönüştürülebilir. Sendika genel merkezleri yanı sıra, bu yayın hazırlıkları sırasında kararlaştırılmış olan Bölge ve İl Temsilcilerine örgütlenme görevlerinin verilmesi ile yurt çapında geniş bir örgütlenme ağı oluşturulabilir. Şurası açıktır, sendikal örgütlenme çalışmalarının kurumsal olarak ele alınıp ve yürütülmesi, ciddi bir gereksinim durumundadır.

- TÜRK-İŞ sendikal danışma birimleri oluşturma

Yine organizasyonu kararlaştırılmış olan Merkez ve Bölge-İl Temsilciliklerinin aktif yer alması ile, bugün Türkiye Sendikal Hareketinin büyük bir gereksinimi olan sendikal danışmanlık hizmetleri daha etkin yerine getirilerek, örgütlenmeye önemli katkılar sağlanabilir. Bu danışmanlık hizmetleri, mevzuat ve prosedüre ilişkin konular yanı sıra, örgütlenmeye ilişkin diğer gereksinimi hissedilen alanları da kapsayabilir. İleri aşamalarda bu hizmetler Konfederasyonumuz bünyesinde "sendika evleri" veya başka adlarla kurumlaşabilir. Sendika evleri, sendikaların kent merkezlerinde üyelere, ailelerine, sendikasız işçilere açık sendika binaları olabilir. Bu binalarda üye ve ailesine, yine ilgili kamu oyuna çeşitli hizmetler sunulabilir ve başta örgütlenme olmak üzere çeşitli alanlarda danışmanlıklar yapılabilir. Benzeri sendikal hizmetler, diğer bazı ülkelerde de bulunmakta ve örgütlenme başta olmak üzere sendikal faaliyete katkı olarak önemli yararlar elde edilmektedir.

- Aynı holdingde farklı sendikaların ortak örgütlenme politikaları

Aynı holdinglerde veya kamu birimlerinde örgütlü olan sendikalar, ortak toplantılar yapabilir ve aynı holding ve kamu kuruluşu için ortak örgütlenme politikaları belirleyebilirler. Bu ortak politikaların yaşam bulması ve bir veya birkaç sendikanın karşılaştığı sorun

için gerektiğinde sonuç alıcı ortak etkinlikler ve dayanışmalar gerçekleştirilebilirler. Bir holdingin ve kamu kuruluşunun pilot olarak seçimi ile böylesi bir çalışmaya başlanarak başarılı sonuçların elde edilmesi, diğerleri açısından cesaretlendirici örnek olabilir.

- Örgütlenme pilot bölgelerinin seçimi

Kuşkusuz fırsatı değerlendirilebilen veya fırsat yaratabilen her yer için örgütlenme gerçekleştirilmelidir. Ancak organize bir örgütlenme faaliyetinin başarı ile yürütülebilmesinde, pilot bölgelerin seçimi ve o yöredeki sendikalar ile ortak çalışmaların yapılması ayrı bir önem taşır.

- Örgütlenme kültürünü geliştirme

Her toplumsal faaliyet gibi, belli bir kültür temeli olmadan, kişiler bir yaşam biçimi olarak algılamadan örgütlenme faaliyetlerinin yürütümü zordur. Bugün İsveç'te sendikal örgütlülük oranı yüzde 90'lar dolayındadır. (Tablo 12) Ancak bu ülkede her yetişkin yurttaşın ortalama 5 örgüt veya kuruluşa üye olduğu da unutulmamalıdır. Örgüt kültürü hem örgütlülüğü sürdürmede hem de yeni örgütlenmelerde belirleyici bir işlev görmektedir.

- Örgütlenme amaçlı birliktelikler oluşturma

Örgütlenme amacıyla TÜRK-İŞ'e üye sendikalar, sivil toplum kuruluşları ve hatta tanınmış sendika dostu kişiler ile örgütlenme amaçlı birliktelikler ve destekler sağlanabilir. Diğer sendikal faaliyetler için olduğu gibi örgütlenme açısından da sivil toplum kuruluşlarının desteği büyük önem taşımaktadır. Diğer ülkelerde yaygın olarak gerçekleştirildiği gibi¹⁶, çeşitli sivil toplum kuruluşların da katılımı sağlanarak, örgütlenme kampanyaları açılabilir.

- Kamu oyuna yönelik örgütlenmeyi özendirici kampanyalar açma

Kamu oyuna yönelik, yalnızca örgütlenme amaçlı kampanyalar düzenlenip, dayanışma çağrısında bu-

lunulabilir. Kentin belli yerlerine bu amaçla, sendikalaşmayı özendirici ilanlar asılabilir, afişler yapıştırılabilir, el ilanları dağıtılabilir.

- Örgütlü olunan firmaların ürünlerini tüketme kampanyaları düzenleme

Sendikaların örgütlü olduğu firmaların ürettikleri mal ve hizmetleri tüketme kampanyası başarı ile sürdürüldüğünde, örgütlü işyerlerinde örgütlülüğün sürdürülmesine katkı sağlanacağı gibi, yeni örgütlenmelere de kolaylık getirecektir.

- Kimi firmaların ürünlerini tüketmeme kampanyaları düzenleme

Tüketme yönlü kampanyanın tersi olarak, işçi hakkı tanımama veya benzeri nedenler ile geçici veya sürekli kimi firmaların ürettiği ürünleri satın almama kampanyası da açılabilir.

- İş güvencesini sağlama hedefinde kararlı olma

Bugün ülkemizde neredeyse sendikalaşma demek işten atılma anlamına gelmektedir. Bu nedenle sendikalaşma sonucu işten atılmaları önlemek için çok daha yoğun ve kararlı çabalar ortaya koymak gerekir. Yasal olanakların da gereği gibi değerlendirilmesiyle bu yönde yeni mevziler sağlanabilir.

- İşten atılmalar yerine alternatifler geliştirme

Diğer ülkelerde yaygın olarak gerçekleştirildiği gibi, işten atılmalar yerine, yeniden istihdam sağlayıcı önlemler alınabilir. Bu yöntemler ülkemizde yeteri kadar geliştirilmiş olmamakla beraber, denenmesi için hiçbir engel olmadığı gibi, bir zorunluluktur.

- Örgütlenirken işten atılan işçiler için fon oluşturma

Sendikada örgütlenirken işten atılan işçiler için bir fon oluşturulabilir. Bu fonun yönetimi işkolu sendikaları

tarafından sağlanıp, gelecekte TÜRK-İŞ tarafından merkezi bir organizasyonla sürdürülebilir. Sembolik yönü dahi olsa böyle bir fon oluşumu, örgütlenme faaliyetlerine önemli katkı sağlayacaktır.

- Gençlerin örgütlenmesi

Gençlerin örgütlenmesine ilişkin özel örgütlenme programları oluşturulabilir. Bugün dünyanın hemen her ülkesinde, gençlerin sendika üyeliklerini teşvik için özel politikalar oluşturulmuştur.

- Ulusal gençlik kurultayı düzenleme

Yukarda belirtilen amaçlar doğrultusunda gençlere yönelik, sorun ve çözümlerinin dile getirildiği bir kurultay düzenlenebilir.

- Kadınların örgütlenmesi

Kadınlar giderek çalışma yaşamında daha geniş yer almaktalar. Yine diğer ülkelerde yaygın olarak gerçekleştirildiği gibi, kadınların sendikalarda örgütlenmelerine ilişkin özel programlar oluşturma gereği vardır.

- Ulusal kadın kurultayı düzenleme

Kadınlar için de, yine sorunlarının dile getirildiği ve çözümler üretildiği bir kurultay düzenlenebilir.

- Toplu iş sözleşmelerini firma yanı sıra, ulusal ve işkolu düzeyinde gerçekleştirme

Ulusal ve işkolu düzeyinde toplu iş sözleşmeleri ile sendikal güç daha etkin ortaya konabilir ve bu güç örgütlenmelere önemli katkılar sağlayabilir.

- Özelleştirmeler üzerine üyeler ve kamuoyunu doğru bilgilendirme

Birer sendikasızlaştırma olan özelleştirmeler üzerine üyeler ve kamu oyu yeterince bilgilendirilmek durumundadır. Sendikal örgütlenme politikaları açısından

da özelleştirmeye karşı kararlı bir tavır sergilemek, özelleştirme sonuçlarını doğru biçimde açıklamak gerekmektedir. Bu kamu girişimciliği açısından olduğu gibi, çalışanların diğer hakları ve özellikle sendikal örgütlülükleri açısından da önem kazanmaktadır.

- Üyelere götürülen hizmetleri artırma

Sendikal harekette yalnızca toplu iş sözleşmeleri yapma ile yetinme gerilerde kalmıştır. Üyelere, işçilere ve diğer emekçi kesimlerine, gereksinim duyulan alanlarda da hizmet götürmek ve çeşitliliği artırmak sendikalara olan bağı güçlendirecektir.

- Üyeler-işçiler-temsilciler-sendikal kadrolar için örgütlenme eğitimleri yapma

Örgütlenme faaliyetinde, her düzey için tüm sendika mensuplarının aktif görev almaları, başarı için bir gereklilik durumundadır. Bu görevin yerine getirilmesi için eğitim süreçleri işletilmek durumundadır. Bu amaçla özellikle üyelere ve işyeri sendika temsilcilerine yönelik eğitimlerle, örgütlenme teşvik edilmeli, beceri kazandırılmalı ve bu amaç için güçlü sendikal kadrolar yetiştirilmelidir. Bu eğitim çalışmaları, örgütlenme amacıyla sendikasız işçileri de kapsayabilir.

- İşçiden işçiye örgütlenme yaygınlaştırılmalı

"İşçiden işçiye örgütlenme", işyeri sendika temsilcilerinin veya üye işçilerin fiilen örgütlenme çalışmaları na katılmaları olduğu gibi, ağırlıklı olarak yeni örgütlenilen işçiler arasından öne çıkanların, arkadaşlarını örgütlenme organizasyonudur. Bu tür örgütlenmelere ağırlık verilebilir.

- Örgütlenme uzmanlarının yeterli istihdamı

Örgütlenme aynı zamanda bir uzmanlık işidir. Yeterli sayı ve donanımda uzmansız örgütlenmenin yürütülemeyeceği gerçeği, geleneksel bir olgudur. Bu amaçla geniş kapsamlı uzmanlar arasından seçimler yapılarak, çok sayıda örgütlenme uzmanının istihdamı yoluna gidilebilir. Hiç kuşku yok ki, yalnızca ör-

gütlenme uzmanları ile örgütlenme sağlanamamaktadır. Ancak uzmanlarsız da örgütlenme faaliyetleri yürütülememektedir.

- Örgütlenmeye katkıda bulunanları ödüllendirme

Örgütlenme faaliyetlerine yardımcı olanlar ve katkıda bulunanlar ödüllendirilebilir. Bu, diğer gönüllüleri teşvik edici olacaktır.

- Örgütlenme amaçlı görsel ve işitsel yayınlar hazırlama

Örgütlenmeye yönelik üyeler, sendikasız işçiler ve kamu oyuna yönelik geniş görsel ve işitsel yayınlar da bulunma gereksinimi kendini giderek daha çok hissettirmektedir. Bu kapsamda örgütlenmeyi özendiren cd'ler, filmler, kitaplar, kitapçıklar hazırlanabilir.

- Bilişim ve İletişim

Ekonomik, siyasi ve kültürel olarak toplumsal gelişmelerin algılanmasında iletişim tayin edici bir yere sahiptir. Ancak kitle iletişim araçlarının yanı sıra ve kasıtlı hüküm sürdüğü günümüzde yaşanan dünyanın algılanması daha bir güçleşmektedir. Ancak örgütlenme faaliyetlerinde başarı için bu güçlüğün aşılmasında, bilişim ve iletişim teknolojilerinden geniş ölçüde yararlanılabilir.

- Örgütlenme amaçlı internet web sayfaları düzenleme

Başta Konfederasyonumuz olmak üzere, üye sendikalar web sitelerinde, örgütlenme amaçlı bölümler oluşturabilirler. Bu sitelerde örgütlenme açısından gerekli bilgiler yer aldığı gibi, bu amaçla iletişim ve danışmanlık işlevi de yerine getirilebilecektir.

- Üniversite ve sendika işbirliğini oluşturma

Türkiye'de sendikaların önemli bir eksiği de üniversiteler ve diğer akademik kurumlar ile yakın işbirliği

oluşturamamasıdır. Genel bir yaklaşım ile üniversiteler ile böyle bir işbirliğinin sağlanması örgütlenme faaliyetlerine de önemli katkı sağlayabilir.

- Sendikasız işçilere yönelik anketler düzenleme

Sendikal örgütlenmede yararlanmak üzere araştırmalar yapma gereği açıktır. Bu araştırmalar içinde sendikal işçiler yanı sıra, sendikasız işçilere de yönelik anketler düzenlenebilir. Böylesi bir çalışma, araştırmaların örgütlenmeye olan katkısını artıracaktır.

- Mağazalarda sendika üyelerine indirimler sağlama

Diğer bazı ülkelerde de uygulandığı gibi, mağazalar ile anlaşip sendika üyelerine belli oranlarda indirimler sağlanarak da örgütlenmeye katkılar sağlanabilir.

- Örgütlenme deneyimlerini öğrenme amaçlı yurt dışı geziler düzenleme

Sendikal örgütlenmeleri başarı ile yapan ülkeler ziyaret edilerek ve deneyimleri yerinde incelenerek, ülkemiz için de dersler çıkarılabilir.

- Uluslararası dayanışma

Örgütlenme amacıyla, diğer ülkelerde, uluslararası alanda veya Avrupa gibi kıtada kurulu üst sendikalar ve diğer kuruluşlar ile etkin ve somut dayanışmalar sağlanabilir. Ülkemizde giderek yayılmış bulunan ulusötesi tekeller için böylesi bir dayanışma bir zorunluluktur.

VII.2. Mevzuat Çalışmalarına İlişkin Öneriler :

- TÜRK-İŞ ve üye sendika hukukçularının yer aldığı "TÜRK-İŞ Hukuk Kurulu"nu, daha da etkin hale getirme

Çalışma yaşamına, özellikle sendikal örgütlenmeye ilişkin yasalardan kaynaklanan sorunları belirleme,

öneriler geliştirme, mevzuat taslakları hazırlama ve ayrıca yargı sürecinde görüş alış verişinde bulunma ve gerekirse davalara katılma amacıyla, TÜRK-İŞ ve üye sendika hukukçularının yer aldığı TÜRK-İŞ Hukuk Kurulu, daha da etkin hale getirilebilir. Dışardan akademisyen ve uzman hukukçulardan da destek alınabilir.

- Çalışma mevzuatı değişiklik çalışmalarını bir fırsata dönüştürme

Çalışma mevzuatı işçi ve işveren arasında bir çekişme odağı durumundadır. Çalışma mevzuatının işçiyi koruyan bir felsefe ile düzenlenmesi veya değişikliklerin yapılması için, başta lobi yapma olmak üzere, geniş bir kamu oyu oluşturma çalışmaları yürütülebilir. Bu yönde açılacak bir kampanya ile haklılık ortaya koyabilir, hükümet üzerine baskı oluşturulabilir.

- Diğer konfederasyonlarla ortak mevzuat çalışmalarını sürdürme

Çalışma mevzuatına ilişkin çalışmalar, diğer konfederasyonlar birlikte yapılabilir ve ortak bir tavır içinde olunabilir.

- Uygulamalardan kaynaklanan örgütlenme sorunları için ayrı girişimlerde bulunma

Mevzuat dışında, uygulamalardan kaynaklanan örgütlenme sorunları derlenerek, çözümü yönünde Çalışma Bakanlığına ve diğer resmi kurumlara öneriler götürülebilir, diğer ilgili girişimlerde bulunulabilir.

- Kazanılmış hakların korunmasında kararlılık gösterme

Kıdem tazminatı gibi kazanılmış hakların korunması yönünde sürdürülen kararlı tavır günümüzde artan tehlikeler karşısında, daha bir yoğunlaştırılarak sürdürülmek durumundadır.

BÖLÜM VIII

ÖRGÜTLENMENİN

TEMEL DAYANAKLARI

Sendikalar tesadüfi veya bir tercih sonucu kurulan örgütler olmadıkları gibi, toplumsal dokuya oturmuş biçimde sağlam kökleri vardır. En baskıcı rejimler bile, genellikle bir süreden sonra gizli veya açık sendikaların varlığını önleyememişlerdir¹⁷.

Zaman zaman örgütlülük yoğunluğunda, çeşitli nedenlerle dalgalanmalar yaşansa da yine sendikalar toplumda güçlü birer örgüt olarak yerlerini korurlar.

Bu bölümde işte sendikaların bu örgütsel varlıklarını sürdürmelerinin temel dayanakları üzerinde durulmaktadır.

☒ Sendikalar hep var olacaktır...

- İşçiler olduğu sürece işgücünün örgütlü pazarlığı da olacaktır. Sendikaların varlığındaki sürekliliğin temel nedeni budur. Kaldı ki işçileşme süreci giderek artmaktadır. Üretim süreçlerine yeni sistemler getirilse de, teknolojik gelişmeler üst düzeylere çıkarılsa da, meslekler ve sektörlerde değişimler yaşansa da, mavi yakalı işçiler azalıp beyaz yakalı işçiler artsa da yine işçiler ve işçi sınıfının varlığı değişmemektedir. Dahası yeni üretim organizasyon sistemlerinin getirdiği düzenlemeler içinde işçilerin işletmedeki önemi giderek daha da artmaktadır.

- Ayrıca işçilerin sendikalaşma istekleri günümüz koşullarında giderek artan bir eğilimdedir. Çünkü sendikası olmayan işçilerin gerçek ücretleri sendikalı işçilere kıyasla sürekli düşmekte ve ücretler arasında uçurumlar oluşmakta, çalışma koşulları teknolojik gelişmeler karşın yine de kötüleşmekte ve işgücünün toplu pazarlığına olan gereksinim önceki dönemlere göre daha da artmaktadır.

☑ Örgütlenme temel bir faaliyettir...

- Örgütlenme, sendikaların toplu iş sözleşmesi yapmak gibi temel bir faaliyeti ve yine sendika organlarına seçilenlerin vazgeçilemez bir görevi niteliğindedir.
- Bu temel faaliyet ve görev, sendika tüzük hükümleri ve genel kurul kararları ile de somutlaştırılmıştır.

☑ Örgütlenme sürekli bir faaliyettir...

- Bugün sendikalı olmak, işçiler arasında bir ayrıcalık durumuna gelmiştir. Bu durum sendikalaşmaya örnek olma açısından olumludur. Ancak işveren için, rekabet nedeniyle sendikalaşmadan uzaklaşmaya itici artı bir unsur olarak da değerlendirilmesi nedeniyle, olumsuz bir yön taşımaktadır. Çözüm bir yandan daha çok işyerinde örgütlenme, diğer yandan örgütlü olunan işyerlerinde örgütlülüğü sayı ve bilinçlilik olarak artırma ile sağlanacaktır. Kısacası örgütlenme kesintisiz bir faaliyet olmak durumundadır.

☑ Örgütlenme; örgütlü ve kurumsal bir faaliyettir...

- Örgütlenme faaliyetlerine örgütlü ve kurumsal yaklaşılır, kurumsal olarak gerçekleştirilir. Çünkü örgütlenme, kişinin veya organın değil, örgütün işidir. Bu nedenle örgütlemeyi örgütlemek, ancak kurumsal bir yapı ve örgütsel eşgüdüm içinde yürütülebilmektedir. Faaliyet temeli örgüte dayalıdır.
- Örgütlenme görevinin organlara seçilenler ve üyeler olarak tüm örgüt tarafından paylaşılması, "kollektif sorunların çözümü bireysel olamaz" ifadesinde dile getirilen felsefeye dayanmaktadır.

☑ **Sendikasıızların da örgütlenme faaliyetlerine katılmaları, örgütlülüğün gücüdür...**

- Örgütlenme faaliyetlerine yalnızca mevcut sendika mensupları değil, potansiyel üye olan sendikasıızların da aktif olarak katılmaları da örgütsel bir nitelik taşımaktadır. Hiç kuşku yok, sendikaların gücü, yalnızca üyelerinden gelmemektedir.
- Sendikasıız işçilerden de gelmekte ve bu işçilerle yapılan örgütlenme çalışmalarında, "işçiden işçiye örgütlenme" yönteminin organize edilerek, önemli başarılar sağlanabilmektedir.

☑ **Örgütlenme bir uzmanlık alanı olup, iş şansa bırakılmamaktadır...**

- Örgütlenme aynı zamanda bir uzmanlık alanı ve işidir. Bu uzmanlık işi, sendika görevlilerinin doğal görevleri olma yanı sıra, dışardan uzman istihdamını da gerektirmektedir. Bilgi, beceri ve deneyim sendikal örgütlenmede önemli bir yere sahiptir ve uzman istihdamı bu işlevin yerine getirilmesine önemli katkı sağlamaktadır.

☑ **Örgütlülük, üyelik bilinci üzerine kuruludur...**

- Örgütlülük, üye olmakla başlar. Örgütlülük bilincinin gelişmesi ve sürekliliği ile kalıcı bir davranış biçimine dönüşür ve kişinin bir yaşam felsefesi olur. Bu nedenle mevcut sendikalar ve üyeleri, Türkiye'de sendikaların geleceği için en önemli dayanaklar durumundadır.
- Sayıyı artırma yönündeki nicel örgütlenmeye verilen ağırlık ölçüsünde, nitel örgütlenme adı verilen sendikalaşmaya olan inanç ve bilincinin geliştirilmesi de aynı önemdedir. Bu dayanak olmadan sendikal hareket, iki ana damarın birinden yoksun kalır. Özellikle günümüzde, yeni liberal ideolojilerin etkisi altında kalma riski karşısında, sendikal bilince önem verme gereği daha da artmıştır.

☑ **İşçilerin gücü genişler...**

- İşçiler toplumsal anlamda etkin ve sağlam güçlere sahiptirler. Bu güçler sendikal örgütlenme açısından da temel dayanaklar durumundadır.

İşçilerin söz konusu temel toplumsal güçleri;

- o İnsan olmalarından,
- o Yurttaş olmalarından,
- o Seçmen olmalarından,
- o Tüketici olmalarından ve
- o Mal ve hizmet üretmelerinden

kaynaklanır.

- İşçilerin bu güçlere sahipliği bir potansiyel olup kullanıldığında ancak bir güce dönüşebilmektedir. Elde edilmesi güç gibi gözükse de pek çok kazanım, bu güçlerin kullanımı ile sağlanmıştır. Sendikalar tarihi böylesi güçlerle kazanım örnekleri ile doludur. Bu güçler iyi kullanılmamış olsaydı sağlanan hak ve kazanımlar, bugünkü düzeyi ile olmazdı. İşçilerin sahip oldukları bu geniş toplumsal güçleri, örgütlenme içinde birer potansiyel dayanak durumundadır. Yeter ki kullanılsın.

BÖLÜM IX

SENDİKAL ÖRGÜTLENMEDE YARARLANILACAK ULUSAL VE ULUSLARARASI YASA VE SÖZLEŞME DAYANAKLARI

IX.1. Ulusal Dayanaklar

• Anayasa

C. Sendika kurma hakkı

MADDE 51. – Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.

• 2821 Sayılı Sendikalara Yasası

Madde 22 - Sendikaya üye olmak serbesttir. Hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz. (Bu yasanın değişimi kitabımızın hazırlıkları sırasında gündemde bulunmataydı.)

• 4857 Sayılı İş Kanunu

MADDE 18.- Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşme-

sini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır...

Özellikle aşağıdaki hususlar fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz:

a) Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak.

b) İşyeri sendika temsilciliği yapmak...

MADDE 19.- İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.

Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez...

MADDE 20.- İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir...

Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir...

MADDE 21.- İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.

MADDE 29.- İşveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile, işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirir...

Bildirimden sonra işyeri sendika temsilcileri ile işveren arasında yapılacak görüşmelerde, toplu işçi çıkarmanın önlenmesi ya da çıkarılacak işçi sayısının azaltılması yahut çıkarmanın işçiler açısından olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi konuları ele alınır.

Notlar:

- Bu yayınlımız hazırlıkları sırasında, daha önce ayrı çıkarılmış olan İş Güvencesi Yasası, yeni çıkarılan 4857 sayılı yeni İş Yasası hükümleri arasında, öncekinden de geri biçimde olarak yer aldırılmıştır.
- Mevcut hali ile iş güvencesini sağlayıcı olmamakla beraber yine de içerdiği hükümlerden yararlanmaya çalışma gereği vardır.
- Çalışma mevzuatının evrensel standartlarda, işçileri koruyan bir felsefe ile çıkarılması ve gerekli değişikliklerin yapılması yönündeki talepleri, sendikaların gündeminde yer almaya devam edecektir.

IX.2. Uluslararası Dayanaklar

• Birleşmiş Milletler Andlaşması (Türkiye kabul 15/8/1945)

İnsan hakları ve temel özgürlükler ile ilgili maddeleri, sendikal hakları da içermektedir.

• Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi (10/12/1948)

Madde 23, 4: Herkesin menfaatlerinin korunması için sendikalar kurmaya ve bunlara katılmaya hakları vardır.

• Birleşmiş Milletler Kişisel ve Siyasal Haklar Sözleşmesi (23/3/1976)

Madde 22, 1: Herkes başkalarıyla birlikte dernek kurma hak ve özgürlüğüne sahiptir. Bu hak, herkesin çıkarlarını korumak için sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkını içerir.

• Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi (3/1/1976)

Madde 8, a: Herkesin ekonomik ve sosyal menfaatlerini korumak ve geliştirmek için sözkonusu sendikanın ilkelerine

bağlı kalmak koşuluyla sendika kurma ve dilediği sendikaya üye olma hakkı.....

• **Birleşmiş Milletler Sosyal İlerleme ve Gelişme Bildirisi** (11/12/1969)

Madde 20, a: Her düzeyde çalışma hakkı ve herkese sendika ve işçi kuruluşları ve toplu pazarlık hakkının tanınması.

• **ILO, Örgütlenme Özgürlüğü ve Bu Hakkın Korunması Konusunda 87 Sayılı Sözleşme** (17/6/1948, Türkiye Kabul 11/12/1992, 21432 Resmi Gazete)

Madde 2: Çalışanlar ve işverenler herhangi bir ayırım gözetmeden ve önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşuluyla bu kuruluşlara üye olma hakkına sahiptirler.

• **ILO, Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı İlkelerinin Uygulanmasına İlişkin 98 Sayılı Sözleşme** (18/6/1949, Türkiye Kabul 14/8/1951, 78884 Resmi Gazete)

Madde-1:

1. İşçiler çalışma hususunda sendika hürriyetine helal getirmeye matuf her türlü fark gözetici harekete karşı tam bir himayeden faydalanacaktır.
2. Böyle bir himaye
 - a) Bir işçinin çalıştırılmasını, bir sendikaya girmemesi veya bir sendikadan çıkması şartına tabi kılmak;
 - b) Bir sendikada üye olması yahut çalışma saatleri dışında veya işverenin muvafakati ile çalışma saatlerinde sendika faaliyetlerine iştirak etmesinden dolayı bir işçiyi işinden çıkarmak veya başka suretle onu ısrar etmek; maksatları güden hareketlere mütaalih hususlarda uygulanacaktır.

• **Avrupa Konseyi, İnsan Haklarını ve Ana Özgürlükleri Korumaya Dair Sözleşme** (Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Türkiye dahil 12 Avrupa devleti 4/11/1950'de imzaladı, 3/9/1953'te yürürlüğe girdi)

Madde 11: Her şahıs asayışı ihlal etmeyen toplantılara katılmak ve başkalarıyla birlikte sendikalar tesis etmek ve kendi menfaatlerini korumak üzere sendikalara girmek hakkı dahil olmak üzere dernek kurma hakkını haizdir.

- **Avrupa Sosyal Şartı** (Avrupa Konseyi, İnsan Haklarını ve Ana Özgürlükleri Korumaya Dair Sözleşme'yi tamamlama amacıyla çıkarılmıştır. 18/10/1961, Türkiye kabul 1989)

Bölüm I, Madde 5: Tüm çalışanlar ve çalıştıranlar ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak amacıyla ulusal ve uluslararası kuruluşlar düzeyinde örgütlenme özgürlüğüne sahiptir.

- **AB, Çalışanların Sosyal Temel Hakları Topluluk Şartı** (9/12/1989)

AB'de sendikal haklar için en önemli düzenlemedir. Başta ILO ve Avrupa Konseyi tarafından kabul edilmiş olan evrensel sözleşmeler temelinde sendikal haklar kabul edilmiştir.

- **Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı** (2000/C 364/01, 18.12.2000 Official Journal of the E.C. C 364/1)

Madde 12

Toplantı ve örgütlenme hakkı

1. Herkesin kendi çıkarlarını korumak amacıyla sendika kurabilme ve katılma hakkını içeren, özellikle siyasi, sendikal ve yurttaşlık konularında, herkes her düzeyde barışçıl toplantı yapma özgürlüğüne ve örgütlenme özgürlüğüne sahiptir.

Madde 30

Haksız işten çıkarma durumunda koruma

Her işçi Birliğin mevzuatı ve ulusal hukuka uyumlu olarak, haksız işten çıkarmalara karşı kendini koruma hakkına sahiptir.

BÖLÜM X

ÖRGÜTLENEBİLMENİN ANALİZİ

Bu bölümde sendikal örgütlenme büyük bir proje olarak kabul edilerek, başarılabılme durum değerlendirmesi (SWOT Analizi) yapılacaktır. Yukarıda yapılan açıklama, yaklaşım, tartışma ve önerilerden yola çıkılarak, örgütlenmelerin başarı ile yapılabilmesine bir başka sistematik temelde açıklık kazandırmaya, diğer ifadesi ile bir analiz yapılmaya çalışılacaktır.

Bu değerlendirme yöntemiyle, başarıya giden yola ışık tutma amaçlanmaktadır.

Aşağıda 4 bölüm olarak yer alan söz konusu analizde; "güçlü" ve "zayıf" yönler mevcut durum değerlendirmesi, "fırsatlar" ve "tehditler" de içinde bulunulan süreç olarak anlaşılabilir.

Analiz, belirlemeler sadeleştirilerek, en kısa ifadeleri üzerine yapılmaktadır. Bu da örgütlenme faaliyetinin ne denli başarılabileceğinin netleştirilemeye çalışılması olmaktadır.

Bu tür analizlerin zaman zaman yapılması, örgütlenme faaliyetlerinin başarısına katkı sağlayacaktır. Bu analizler, bir eleştiri veya öz eleştiri değil, başarıya giden yol haritasının somutlaştırılmasında, olgu ve kriterlerin gerçekçi ve somut olarak ortaya konmasıdır.

Aşağıda yer alan ifadeler, örgütlenme politika üreticileri için birer ön sıralama niteliğinde olup, kuşkusuz çoğaltılabilir.

> Güçlü Yönler

- Sendikalar, örgütlü bir güce sahiptirler.
- Sendikalar, toplumsal temeli olan, kalıcı nitelikte örgütlerdir.
- Sendikalar, önemli kazanım ve deneyimlere sahiptirler.
- Sendikalar, örgütlülüklerinin niceliksel ve niteliksel yapıları gereği yüksek faaliyet potansiyeli taşırlar.
- Örgütlenme, sendikaların temel bir faaliyetidir.
-

> Zayıf Yönler

- Örgütlenmelere de olumsuz yansıyan biçimde, sendikal yapı ve faaliyetler genel bir yetersizlik ve henüz kurumsallaşamama sorunu bulunmaktadır.
- Sendikal örgütlenme faaliyetleri, henüz merkezi eşgüdüm içinde ve etkin stratejiler temelinde yürütülememektedir.
- Sendikal bilinç ve örgütlülük kültürü yeterince gelişkin değildir.
- Örgütlenmenin örgütlenmesi, halen istenen düzeyde cidiye alınmış değildir.
- Üyelerin, işçilerin ve genel olarak toplumun beklentisini karşılayacak biçimde gündemi belirlemekte güçlük çekmektedirler.
- Değişen koşullara uyumlu yeni sendikal anlayışlar yeterince geliştirilememiş, Türkiye'ye özgü sendikal örgütlenme modeli oluşturulamamıştır.
- 12 Eylül sonrası genel olarak oluşan, işçinin sendikaya başvurusu biçimindeki örgütlenme anlayışı, henüz yeterince terk edilmemiştir.
- Sendikalar, sendikasız işçiler için çekim merkezi olmakta halen yetersiz kalmaktadırlar.
-

➤ Fırsatlar

- Sendikalaşma potansiyeli, ayrıca kamu çalışanlarının sendikalaşmalarının da katkısı ile ülke genelinde yüksektir.
- Üye sayıları düşmesine rağmen, sendikalar güçlerini halen belli düzeyde tutabilmektedirler.
- Sendikalar, örgütlenmeyi gündemlerinin ön sırasına çekmişlerdir.
- Sendikalar, örgütlenme harcamalarını karşılayabilecek mali olanakları sahiptirler.
- Emek Platformu ve benzeri ulusal ve yerel birliktelikler çeşitli güçlüklerle rağmen varlıklarını sürdürebilmektedirler.
- Örgütlenmede yararlanılabilecek mevzuat yönünde, gündem oluşmuştur.
-

➤ Tehditler

- Yeni liberal ekonomik politikaların varlığı.
- Ekonomik krizin sürmesi.
- Yüksek işsizlik oranı.
- Yaygın kayıt dışı istihdam.
- Özelleştirmelerde ısrar.
- Sendikalaşan işçiler için işten atılma riskinin yüksekliği ve sendikalı işyerlerinde artan baskılar.
- Genel bir yaklaşım ile sendikalara olan güven sorununun varlığı.
- Sendikal örgütlenme için vazgeçilemez bir önem taşıyan sendikal bilinç oluşumuna karşı olan anlayışların ciddi yaygınlığı, ideolojik deformasyon.
- Ülkemizi de içine alan yöresel çatışmalar, gerginlikler ve Irak örneğinde olduğu gibi işgaller.
- Mevcut çalışma mevzuatı.
-

BÖLÜM XI

ÖRGÜTLENMEDE

PRATİK BİLGİLER

XI.1. Üye kayıta yasa ve prosedür

XI.1.a Sendika Üyeliğın Kazanılması İçin Gerekli Koşullar

(2821 sayılı Sendikalar Kanunu, Madde 20.)

1. Sendikalar Yasasındaki işçi tanımına girmek.
2. 16 Yaşını doldurmuş olmak, (bu yaşıñ altındakiler için yasal temsilcilerinin yazılı izni bulunmalıdır).
3. Sendika üyeliğı yasaklanmamış olmak.
4. Sendikanın Kurulduğı işkolunda çalışmak
5. Aynı işkolunda kurulu başka sendikaya üye olmak
6. İşveren vekili sıfatını taşımamak.

XI.1.b. Sendika Üyeliğı İçin Yasal Prosedür

(2821 sayılı Sendikalar Kanunu, Madde 22.)

- ❖ İşçi sendikasına üyelik, işçinin beş nüsha olarak doldurup imzaladığı ve notere tasdik ettirdiğı üye kayıt fişini sendikaya vermesi ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile kazanır. Üyelik başvurusu en çok otuz gün içinde reddedilmediğı takdirde üyelik istemi kabul edilmiş sayılır.

- ❖ Haklı bir sebep gösterilmeden üyeliği kabul edilmeyen işçinin, bu kararın kendisine tebliğinden itibaren otuz gün içinde iş davalarına bakmakla yükümlü mahalli mahkemede dava açmak hakkı vardır. Mahkemenin kararı kesindir
- ❖ Üyeliği kesinleşen işçinin üye kayıt fişinin birer nüshası sendikaca onbeş gün içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ve işçinin çalıştığı işyerinin bağlı olduğu Bölge Müdürlüğüne gönderilmesi zorunludur. Üye kayıt fişinin bir nüshası da işçinin kendisine verilir.

XI.1.c. Üye Formlarının Elde Edilmesi ve Doldurulması

Sendikaya üye olmak isteyen işçi, "sendika ve konfederasyonlarca düzenlenecek üye kayıt fişleri ve defterlerinin şekli ve ihtiva edeceği bilgiler hakkında" yönetmelikteki EK:3 örneğine uygun olarak düzenlenen, "İşçi Sendikası Üye Kayıt Fişi"ni üye olacağı sendikadan alacaktır. (EK: 3 örneği, Bölüm sonunda bulunmaktadır.)

Aldığı formu, 5 nüsha doldurup imzalayarak, kimliğiyle birlikte notere gidecek ve üye kayıt fişlerini tasdik ettirecektir.

Noter, üye kayıt fişinde ismi yazılı işçinin kimlik tespitini yaparak, imzasını onaylayacak ve bir nüshasını kendisi alacaktır. Daha sonra işçi bu fişleri 5 nüsha olarak sendikaya teslim edecektir. Sendika tarafından üyelik başvurusu 30 gün içerisinde reddedilmediği takdirde işçinin üyelik istemi kabul edilmiş olacaktır.

Not: Yukarda sıralanan kayıt işlemleri işlerlikte, bizzat üye olunacak sendika tarafından yapılmaktadır.

Haklı bir sebep gösterilmeden üyeliği kabul edilmeyen işçinin, bu kararın kendisine tebliğinden itibaren 30 gün içinde iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemede dava açma hakkı vardır. Mahkemenin kararı kesindir.

Üyeliği kesinleşen işçinin üye kayıt fişinin birer nüshası sendikaca, 15 gün içinde Çalışma Bakanlığına, işçinin çalıştığı işyerinin bağlı bulunduğu Bölge Çalışma Müdürlüğüne ve işverene gönderilecektir. Üye kayıt fişinin bir nüshası da işçinin kendisine verilecektir.

XI.1.d. İşçinin İşyeri Değişiklik Bildirimi

Sendika üyesi işçi, sendikanın kurulu bulunduğu işkolunda kalmak koşuluyla, başka bir işe geçmesi halinde "EK-3, üye kayıt fişi"ni değil, bu kez EK-9 fişini dolduracaktır. Sendikaca bu işçiler için yukarıda belirtilen yönetmelikte örneği EK:9 olarak gösterilen, "Sendika Üyesi İşçinin İşyeri Değişiklik Bildirimi" düzenlenerek, değişikliği takip eden 15 gün içinde Çalışma Bakanlığına ve işçinin çalıştığı işyerinin bağlı bulunduğu Bölge Müdürlüğüne gönderilecektir. (EK: 9 örneği, Bölüm sonunda bulunmaktadır.)

XI.1.e. İşveren Bildirimleri

İşverenler bir ay içinde, işe yeni alınan işçiler için yukarıda belirtilen yönetmelikte yer alan EK:1 bildirimini, herhangi bir nedenle hizmet akdi sona eren işçiler için de EK:2 bildirimini 3'er nüsha düzenleyerek, birer nüshasını izleyen ayın 15'ine kadar Çalışma Bakanlığına ve işyerinin bağlı bulunduğu Bölge Müdürlüğüne göndermek zorundadırlar.

XI.2. Pratik Örgütlenme Tavsiyeleri

- Bir işyerinde örgütlenmeden önce o işyerine ilişkin şu bilgileri edinmek gerekir:
 - İşyerinin, işletme olup olmadığı,
 - İşyeri sahipliği,
 - Çok uluslu şirket ise, diğer ülkelerdeki işyerleri ve sendikalı olup olmadıkları,
 - İşyerinin üretim ve pazar durumu,
 - Ekonomik kriz içinde olup, olmadığı,
 - Çalışan toplam kayıtlı işçi sayısı,
 - Erkek ve kadın sayısı,
 - Beyaz yakalılar sayısı,
 - Müteahhit işçileri olup, olmadığı,
 - Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirimleri,
 - İşyeri SSK bildirgesi,
 - Çalışanların ülkenin hangi yöresinden geldikleri,
 - Çalışanların hangi semt ve semtlerde oturdukları,

- o Daha önce sendikalaşma ve/veya teşebbüsün olup olmadığı.
- Örgütlenecek yörede, içinde bulunulan işkoluna ilişkin firmaların 4 aylık SSK dönem bildirgelerini, SSK Bölge Müdürlüklerinden temin etmek gerekir.
- Aynı şekilde firma listelerini, Bölge Çalışma Müdürlüklerinden de temin etmek gerekir.
- Örgütlenme girişimi sırasında, o yörede bulunan diğer kardeş sendikalardan, sivil toplum kuruluşlarından destek ve dayanışma sağlamak önemli bir katkı sağlanır.
- Hemen her işyerinde "doğal önder" adı verilen işçiler mevcuttur. Diğer işçiler sorunları olduğunda bu işçilere giderler, danışır ve kimi zaman yardım isterler. Bu işçiler, o işyerinde sözü geçer bir konuma sahiptirler. Örgütlenme hedeflendiğinde, bu konumdaki işçi önderlerinin sendikalaşma konusunda ikna edilmeleri büyük önem taşır.
- Sendikal örgütlenmeyi yürüten kadrolar;
 - her şeyden önce, örgütlenecek işçilere güven vermeyi başarmalıdır,
 - Açık, şeffaf davranmak, gerçekleri olduğu gibi söylemek durumundadırlar,
 - Örgütlenmede karşılaşılabilecek sorunlar ve nasıl aşacakları iyi anlatılmalıdır.
- Sorular tek tek yanıtlanmalı, tartışmalı konular ise, tartışılarak netleştirilmelidir.
- Çoğu zaman yalnızca mavi yakalı işçiler örgütlenir, beyaz yakalılar göz ardı edilirler ve sayıları bilinmez. Böylece yetki alacak çoğunluk da sağlanmaz. Bu duruma düşmemek için, örgütlenmesi hedef alınan işyerinde çalışan beyaz yakalıları da sendika üyesi yapmak için ayrı bir program oluşturulmalıdır. Unutulmamalı ki, işçi profili, eğitimin yükselmesi biçimde değişmiştir. Orta veya yüksek öğrenim görmüş bir işçiyi ikna etmenin yollarından birisi de örgütlenme kadrosunun da yüksek eğitim gören kişilerden oluşmasıdır.
- Örgütlenmelerde, bizzat işçilerin, hatta o işyerinde çalışanların görev ve sorumluluk almaları, örgütlenmeyi önemli ölçüde kolaylaştırabilir.

- Üyelik fişinin yanlış veya eksik doldurulmamasına ayrı özen gösterilmelidir.
- Yine takvime bağlı prosedür açısından, tarih konusuna dikkat edilmelidir.
- Örgütlenme, yetki tespiti gelinceye değin tam bir gizlilik içinde yürütülmelidir. İşte bu dönemde, işverenler baskı ve işten atmaları yapmaktadırlar. İşveren ne kadar az şey bilirse, o kadar az örgütlenmeye zarar verebilirler.
- Yetki tespiti sendika merkezine geldikten sonra, diğer deyişle ile taraflar haberdar olduktan sonra, iş sendikasının bu örgütlülüğü ayakta tutma becerisine kalmaktadır. İşverenin bu dönemde, önyargılardan arındırılması büyük önem taşır.
- Sendikanın işçiye ve işverene bakışı, ikna edici biçimde işverene açıklandığında büyük kolaylık sağlar. Kaldı ki, ikna edilmesi için örnek sayısı çoktur. Örneğin kriz durumunda, sendikalar işverenlere yardımcıları olmuşlardır. Yine üretim ve verimlilikte sendikalar üzerlerine düşeni yapmaktadırlar. Yeter ki işveren ön yargılı olmasın.
- Sendika, tüm yargı hazırlıklarını işveren yetki tespitine itiraz edecekmiş gibi, hiçbir konuyu ihmal etmeden yapmak durumundadır.

**EK-9 SENDİKA ÜYESİ İŞÇİNİN İŞYERİ
DEĞİŞİKLİK BİLDİRİMİ**

(1) SENDİKANIN ADI :

ADRESİ :
TELEFONU :

(2) SENDİKANIN : İŞKOLU

DOSYA NO

(3) İŞÇİNİN ÇALIŞTIĞI ESKİ İŞYERİNİN
BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜ DOSYA NUMARASI

S	MESLEK	DOSYA NO	İL

ÜNVANI :

ADRESİ :

(4) İŞÇİNİN ÇALIŞTIĞI YENİ İŞYERİNİN
BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜ DOSYA NUMARASI

S	MESLEK	DOSYA NO	İL

ÜNVANI :

ADRESİ :

İ Ş Ç İ N İ N

(5) BAĞLI OLDUĞU SOSYAL
GÜVENLİK KURULUŞUNUN KODU sicil
NO

ADI SOYADI :

YENİ İŞYERİNDE İŞE BAŞLADIĞI TARİH : / /

TARİH
SENDİKA YETKİLİ İMZALARI

BÖLÜM XII

DiĞER ÜLKELERDE SENDİKAL ÖRGÜTLENMELER

XII.1. Diğ er Ülkelerde Sendikalaşma Yeniden Canlandırılıyor

ILO tarafından tüm kıtalarda 1995 yılı için 164 milyona yakın sendika üyesinin varlığı tespit edilmiştir. (Tablo 1) Bu rakamın özellikle 2000 ve sonrası artmış olduğu, TÜRK-İř Örgütlenme El Kitabı II'de¹⁹ yer alan ülke örneklerinden de anlaşılmaktadır.

Dünya geneli sendikalaşma oranı 1950'lerde sıçrama göstermiş, 1970'lerde duraksamış, 1980'lerde gerileme göstermiş ve 1990'ların sonunda bu gerileme durdurularak, kimi ülkelerde yükselişe geçmiştir. Yeni sanayileşen gelişmekte olan ülkelerde sendikalar, mevcut örgütlülüklerini %60 dolayında artırırken, diğ er tüm gelişmekte olan ülkelerde de küçümsenemeyecek oranlarda sendikalaşma yoğunlaşmıştır.¹⁹

Dünyanın çeşitli yörelerindeki ülkelere ilişkin sendikalaşma oranlarının yer aldığı Tablo 2 ve 3 incelendiğ inde, sendikalaşma yoğunluğ unun her iki gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelere yüksek seyredebildiğ i anlaşılmaktadır. Diğ er deyiş i ile, düşük sendikalaşma yoğunluğ u gelişmekte olan ülkelerin bir kaderi olmadığ ı gibi, gelişmiş ülkelere de yüksek sendikalaşma oranı yaygın değ ildir.

AB ve üyelik sürecindeki ülkeler yanı sıra, kimi gelişmekte olan ülkelerde sendikalaşma yoğunluğu, dünyanın diğer yöre ve ülkelerine göre daha yüksektir.

AB ülkelerinde ortalama sendikalaşma oranı ağırlıksız %43,8, ağırlıklı %30,4, Türkiye dışında AB'ye giriş sürecinde olan ülkelerde ağırlıksız %34,1, ağırlıklı %21,9'dur. Türkiye'de sendikalaşma oranı, dünyada en düşük ülkeler düzeyindedir. (Tablo 12)

XII.2. Uluslararası Üst Sendikalar ve Kuruluşların Örgütlenmeye Katkıları

Sendikal örgütlenmede 1980 sonrası yaşanan gerileme, doğal olarak uluslararası ve kıtalar düzeyinde kurulu sendika üst örgütlerinin, ilgili kurum ve kuruluşların gündemlerinde de yerini almıştır.

Örneğin ICFTU^a politikalarında bu yönde değişiklikler yapılmış, ICEM^b gibi uluslararası işkolu sendika federasyonları küresel toplu sözleşmeler imzalamaya başlamış, ETUC^c, işkolu sendika federasyonlarınca gerçekleştirilen Avrupa toplu sözleşmelerini başlatmıştır. Yine ILO "insan onuruna yaraşır bir iş"^d hedefini yinelemiş ve BM Global Compact^e kampanyası geliştirmiştir.²⁰

Sendikal örgütlenme açısından da dünyada kötüleşmenin ve küreselleşmenin sembolü olan IMF, Dünya Bankası, WTO^f gibi uluslararası kuruluşlar ve aynı zamanda G-7^g toplantıları, sendikalar açısından mücadele hedefi seçilmişlerdir.

AB^h, NAFTAⁱ ve ASEAN^j gibi yöresel bütünleşmelerde; sendikal hakları savunmak, geliştirmek, kurumsallaşmaları içinde yer almak ve boyutları genişleyen sorunları çözmek için bölgesel sendikal örgütlemeler gerçekleştirilmiştir.²¹

Sendikal örgütlenmenin uluslararası boyutu içine, çeşitli standartlar ve akreditasyon uygulamaları da dahil edilebilir.

- ^a Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu
- ^b Uluslararası Kimya, Enerji, Maden ve Genel İşler Sendikaları Federasyonu
- ^c Avrupa Sendikalar Konfederasyonu
- ^d decent work
- ^e Küresel Antlaşma
- ^f Dünya Ticaret Örgütü
- ^g "Global 7" ülkeleri.
- ^h Avrupa Birliği
- ⁱ Kuzey Atlantik Serbest Ticaret Alanı
- ^j Güney Doğu Asya Ulusları Birliği

Örgütlenme amacıyla uluslararası dayanışmalar artmaktadır. Özellikle ulusötesi tekeller için olan bu dayanışma, örgütlü olunan işyerinde işçiler ve sendikaları ile örgütlenmeye çalışılan işyerindeki işçiler ve sendikaları arasında da olmaktadır. Bu tür örneklerin sayısı giderek artmaktadır.

Yine kimi ulusal sendika merkezleri de, hükümetler ve firmalar ile çeşitli kapsamda anlaşmalar yaparak, sendikal örgütlülüğün zayıf olduğu ülkelerde, sendikal girişimlerin güçlendirilmesine karşı çıkılmamasını, ulusötesi tekellere kabul ettirmektedirler. Bu tür anlaşmaların bazılarını, ILO da aracılık etmektedir.²²

TABLOLAR

Tablo:1 TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ KAPSAMINDAKİ İŞÇİ SAYILARINA GÖRE SENDİKALI İŞÇİ SAYISI TAHMİNİ

	Toplam	Kamu	Özel		Toplam	Kamu	Özel
1963	446.092	347.961	98.131	1983	1.247.275	772.004	473.335
1964	489.355	337.977	151.144	1984	1.328.668	811.526	516.641
1965	535.904	332.549	202.464	1985	1.419.584	861.486	558.098
1966	591.260	338.684	250.430	1986	1.482.101	897.717	584.384
1967	645.096	361.750	279.514	1987	1.500.779	912.638	588.141
1968	707.485	397.095	304.661	1988	1.489.867	910.379	579.488
1969	766.952	435.344	324.100	1989	1.479.397	909.126	570.271
1970	819.373	472.348	338.001	1990	1.463.880	902.222	561.658
1971	858.809	500.196	348.008	1991	1.433.867	887.517	546.350
1972	889.433	516.025	359.406	1992	1.372.886	853.709	519.177
1973	910.071	515.256	373.738	1993	1.305.970	818.142	487.828
1974	925.133	504.230	388.335	1994	1.244.856	786.053	458.803
1975	930.336	488.110	397.776	1995	1.205.261	768.010	437.251
1976	924.124	475.285	397.134	1996	1.164.616	745.250	419.366
1977	911.152	474.011	387.354	1997	1.122.942	716.017	406.925
1978	918.477	501.613	375.771	1998	1.072.267	674.509	397.757
1979	966.790	564.128	373.586	1999	1.030.024	639.453	390.571
1980	1.049.250	644.480	385.940	2000	985.146	609.936	375.209
1981	1.128.465	708.868	408.950	2001	936.826	589.292	347.534
1982	1.188.749	745.147	438.208	2002	862.737	557.945	304.792

Kaynak: Çalışma Bakanlığı Çalışma Hayatı İstatistiklerinde yer alan toplu iş sözleşme kapsamı işçi sayılarına dayandırılmıştır.

Notlar: 1. Sendikalaşma tahmin, toplu sözleşme kapsamı işçi sayıları üzerinden hareketli ortalamalara göre yapıldığından, yıllar arası değişimler yuvarlanmış olup, bu tablo genel olarak eğilimi belirleme amacıyla hazırlanmıştır.

2. Kamu çalışanları sendikalarının üyelerini kapsamaz.

Tablo:2 SENDİKALI İŞÇİLERİN SSK'LI İŞÇİLERE ORANI

	Toplam SSK'lı işçi	Sendikali işçi Sayısı	Sendikali/ SSK'lı %	Kamu SSK'lı İşçi	Kamu Sendikali işçi	Kamu Sendikali/ SSK'lı %	Özel SSK'lı işçi	Özel Sendikali işçi	Özel Sendikali/ SSK'lı %
1963	710.820	446.092	62,8	311.904	347.961	111,6	398.916	98.131	24,6
1964	765.317	489.355	63,9	323.620	337.977	104,4	441.697	151.144	34,2
1965	921.458	535.904	58,2	388.935	332.549	85,5	506.867	202.464	39,9
1966	991.510	591.260	59,6	412.487	338.684	82,1	579.023	250.430	43,2
1967	1.069.387	645.096	60,3	436.816	361.750	82,8	632.571	279.514	44,2
1968	1.206.175	707.485	58,7	511.256	397.095	77,7	694.919	304.661	44,0
1969	1.261.856	766.952	60,8	520.516	435.344	83,6	741.340	324.100	43,3
1970	1.313.500	819.373	62,4	526.111	472.348	89,8	787.389	338.001	42,8
1971	1.404.816	858.809	61,1	510.585	500.196	98,0	894.231	348.008	39,0
1972	1.525.012	889.433	58,3	511.954	516.025	100,8	1.013.058	359.406	35,4
1973	1.649.079	910.071	55,2	510.121	515.256	101,0	1.138.958	373.738	32,8
1974	1.799.998	925.133	51,4	628.490	504.230	80,2	1.171.503	388.335	33,2
1975	1.823.338	930.336	51,0	618.206	488.110	79,0	1.205.132	397.776	33,0
1976	2.017.875	924.124	45,8	712.303	475.285	66,7	1.305.572	397.134	30,4
1977	2.191.251	911.152	41,6	784.475	474.011	60,4	1.406.776	387.354	27,5
1978	2.206.056	918.477	41,6	792.291	501.613	63,3	1.413.757	375.771	26,6
1979	2.152.411	966.790	44,9	799.135	564.128	70,6	1.353.276	373.586	27,6
1980	2.204.802	1.049.250	47,6	793.958	644.480	81,2	1.410.849	385.940	27,3
1981	2.228.439	1.128.465	50,6	752.218	708.868	94,2	1.476.221	408.950	27,7
1982	2.264.788	1.188.749	52,5	740.992	745.147	100,6	1.523.796	438.208	28,8
1983	2.327.245	1.247.275	53,6	742.796	772.004	103,9	1.584.449	473.335	29,9
1984	2.439.016	1.328.668	54,5	779.056	811.526	104,2	1.659.958	516.641	31,1
1985	2.607.865	1.419.584	54,4	769.613	861.486	111,9	1.838.252	558.098	30,4
1986	2.815.230	1.482.101	52,6	815.571	897.717	110,1	1.999.659	584.384	29,2
1987	2.878.925	1.500.779	52,1	813.704	912.638	112,2	2.065.221	588.141	28,5
1988	3.140.071	1.489.867	47,4	886.155	910.379	102,7	2.253.916	579.488	25,7
1989	3.271.013	1.479.397	45,2	963.006	909.126	94,4	2.308.007	570.271	24,7
1990	3.446.502	1.463.880	42,5	966.875	902.222	93,3	2.479.627	561.658	22,7
1991	3.598.315	1.433.867	39,8	991.832	887.517	89,5	2.606.483	546.350	20,9
1992	3.796.702	1.372.886	36,2	1.055.338	853.709	80,9	2.741.364	519.177	18,9
1993	3.976.202	1.305.970	32,8	1.076.722	818.142	76,0	2.899.480	487.828	16,8
1994	4.202.616	1.244.856	29,6	1.059.163	786.053	74,2	3.143.453	458.803	14,6
1995	4.410.744	1.205.261	27,3	906.563	768.010	84,7	3.504.181	437.251	12,5
1996	4.624.330	1.164.616	25,2	902.716	745.250	82,6	3.721.614	419.366	11,3
1997	4.830.056	1.122.942	23,2	660.791	716.017	108,4	4.169.265	406.925	9,7
1998	5.299.533	1.072.267	20,2	783.567	674.509	86,1	4.515.966	397.757	8,8
1999	5.005.403	1.030.024	20,6	756.929	639.453	84,5	4.248.474	390.571	9,2
2000	5.254.125	985.146	18,7	762.684	609.936	80,0	4.491.441	375.209	8,3
2001	4.886.881	936.826	19,2	751.958	589.292	78,4	4.134.923	347.534	8,4
2002	5.083.000	862.737	17,0	781.982	557.945	71,4	4.300.018	304.792	7,1

Kaynak: SSK İstatistik Yıllıkları, Tablo 1.

Notlar: 1. Sendikalaşma tahmin, toplu sözleşme kapsamı işçi sayıları üzerinden hareketli ortalamalara göre yapıldığından, yıllar arası değişimler yuvarlanmış olup, bu tablo genel olarak eğilimi belirleme amacıyla hazırlanmıştır.

2. Tablo 1'de yer alan hesaplama, kamu ve özel sektör için de yapılmıştır.

Tablo:3 SENDİKALAŞMA ORANLARI

15+Yaş

	Sendikalı İşçi Sayıları	DİE Hane Halkı İşgücü İstatistiklerine Göre Ücretliler	*Sendikalaşma Oranı %
1988	1.489.867	7.623.000	19,5
1989	1.479.397	7.868.000	18,8
1990	1.463.880	7.724.000	19,0
1991	1.433.867	7.195.000	19,9
1992	1.372.886	7.578.000	18,1
1993	1.305.970	7.636.000	17,1
1994	1.244.856	7.988.000	15,6
1995	1.205.261	8.341.000	14,4
1996	1.164.616	8.831.000	13,2
1997	1.122.942	9.202.000	12,2
1998	1.072.267	9.431.000	11,4
1999	1.030.024	9.487.000	10,9
2000	985.146	10.198.000	9,7
2001	936.826	9.907.000	9,5
2002	862.737	10.335.000	8,3

Kaynak: DİE Hanehalkı Anketleri Sonuçları ve Tablo 1.

* Kamu çalışanları sendikalarının üyelerini kapsamaz. Kayıtlı, kayıtsız ayrımı yapılmadan DİE verilerinde yer alan ücretli ve yevmiyelilere oranlanmıştır.

Tablo:4 İŞÇİ VE KAMU ÇALIŞANLARI TOPLAM ÜYELERİNE GÖRE SENDİKALAŞMA ORANLARI

	İşçi Sendikaları Üye Sayısı	Kamu Çalışanları Sendikaları Üye Sayısı	Toplam Sendika Üye Sayısı	DİE Hane Halkı İşgücü İstatistiklerine Göre Ücretliler	Sendikalaşma Oranı %
2002	862.737	650.770	1.513.507	10.625.000 (1)	14,2 (3)
2002	862.737	650.770	1.513.507	12.635.660 (2)	11,9 (4)

Kaynak:

İşçi Sendikaları üye sayısı: Tablo 1.

Kamu çalışanları sendikaları üye sayısı: Resmi Gazete 7.7.2000 tarih ve 24808 sayı.

Kayıtlı ve kayıt dışı ücretliler: DİE Hanehalkı Anketleri Sonuçları, 2002.

Notlar:

(1) DİE ücretliler ve yevmiyeliler.

(2) DİE, kayıtlı ve kayıtsız ücretliler ve yevmiyeliler. (Kayıt dışı istihdam oranına, istihdamdaki ücretli-yevmiyeli oranı yansıtılarak bulunan kayıt dışı ücretli sayısı, SSK'lı ve Emekli Sandığı mensupları ile toplanarak bulunmuştur. Tablo 4a)

(3) Kayıtlı istihdama göre sendikalaşma oranı.

(4) Kayıt dışı istihdam dahil sendikalaşma oranı.

Tablo: 4a KAYITLI VE KAYITSIZ ÜCRETLİ (2002)

İstihdam Edilenler	21.354.000
Ücretli Yevmiyeli	10.625.000
Ücretli Yevmiyeli/İstihdam Edilenler %	49,8
Ücretli Yevmiyeli	10.625.000
SSK+Emekli Sandığı	7.458.000
Kayıtsız ücretli	3.167.000
Kayıt Dışı İstihdam	10.406.000
Kayıt Dışı İstihdam İçinde Ücretli Tahmini	5.177.660
Kayıtlı ve Kayıtsız Toplam Ücretli ve Yevmiyeli	12.635.660

Kaynak: DİE, 2002, Hanehalkı İşgücü Anketleri Sonuçları üzerinden hesaplanmıştır.

Tablo:5 ÇALIŞMA BAKANLIĞINA GÖRE 1984 VE SONRASI SENDİKALAŞMA

		İşkolları Toplam İşçi	İşkolları Toplam Sendikası	Sendikası İşçi oranı %	Üye Bildiren Sendika Sayısı	Yetki alan Sendika Sayısı
1984	Ocak	2.317.016	1.247.744	53,85	93	35
1984	Temmuz	2.553.384	1.422.271	55,70	90	39
1985	Ocak	2.590.978	1.594.577	61,54	100	47
1985	Temmuz	2.819.517	1.828.471	64,85	85	53
1986	Ocak	3.038.619	1.937.120	63,75	85	56
1986	Temmuz	3.075.343	1.953.892	63,53	84	53
1987	Ocak	3.145.652	1.977.066	62,85	83	53
1987	Temmuz	3.268.030	2.440.797	62,56	80	52
1988	Ocak	3.354.718	2.120.667	63,21	75	50
1988	Temmuz	3.483.212	2.227.029	63,93	72	48
1989	Ocak	3.525.956	2.277.898	64,60	71	48
1989	Temmuz	3.564.214	1.834.969	51,48	75	49
1990	Ocak	3.495.087	1.921.441	54,97	76	47
1990	Temmuz	3.563.527	1.977.564	56,05	76	45
1991	Ocak	3.573.426	2.076.679	58,11	69	45
1991	Temmuz	3.513.064	2.130.811	60,65	69	45
1992	Ocak	3.606.170	2.190.792	60,80	68	45
1992	Temmuz	3.596.469	2.254.271	62,68	73	46
1993	Ocak	3.683.426	2.341.979	63,58	100	47
1993	Temmuz	3.742.380	2.485.681	66,41	99	56
1994	Ocak	3.837.910	2.609.969	68,00	101	57
1994	Temmuz	3.815.261	2.644.417	69,31	97	57
1995	Ocak	3.834.193	2.660.624	69,39	97	55
1995	Temmuz	3.905.118	2.667.014	68,29	95	55
1996	Ocak	3.973.306	2.695.627	67,84	92	55
1996	Temmuz	4.051.295	2.708.784	66,86	92	53
1997	Ocak	4.111.200	2.713.839	68,01	116	52
1997	Temmuz	4.215.375	2.774.622	65,82	95	54
1998	Ocak	4.266.097	2.856.330	66,95	97	55
1998	Temmuz	4.327.159	2.923.546	67,56	97	55
1999	Ocak	4.350.016	2.987.975	68,68	97	56
1999	Temmuz	4.381.039	3.037.172	69,32	95	56
2000	Ocak	4.508.529	3.086.305	68,45	94	55
2000	Temmuz	4.521.081	2.468.591	54,60	95	45
2001	Ocak	4.537.544	2.580.927	56,87	94	51
2001	Temmuz	4.562.454	2.609.672	57,19	94	53
2002	Ocak	4.564.164	2.648.847	58,03	93	54
2002	Temmuz	4.572.841	2.680.966	58,62	91	53
2003	Ocak	4.686.618	2.717.326	57,98	91	53

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Hayatı İstatistikleri.

Tablo:6 TOPLU İŞ SÖZLEŞME KAPSAMI İŞÇİ SAYILARI

	Toplam	Kamu	Özel		Toplam	Kamu	Özel
1963	9,362	3,394	5,968	1983	261,264	174,287	86,977
1964	436,762	263,836	172,926	1984	340,095	147,163	192,932
1965	171,859	121,750	50,109	1985	919,810	647,582	272,228
1966	334,388	159,375	175,013	1986	707,230	348,626	358,604
1967	188,765	110,041	78,724	1987	923,093	641,244	281,849
1968	418,297	254,600	163,697	1988	629,303	248,177	381,126
1969	244,000	108,000	136,000	1989	829,341	631,197	198,144
1970	550,951	334,708	216,243	1990	483,852	278,590	205,262
1971	342,255	188,583	153,672	1991	1,089,549	630,844	458,705
1972	426,000	278,000	148,000	1992	450,906	269,938	180,968
1973	443,210	249,901	193,389	1993	1,068,289	733,832	334,457
1974	601,779	427,300	174,479	1994	227,880	85,937	141,943
1975	300,518	91,316	209,202	1995	765,928	508,696	257,232
1976	476,000	221,000	255,000	1996	515,840	281,190	234,650
1977	590,098	369,324	220,774	1997	841,518	625,670	215,848
1978	484,000	280,000	204,000	1998	219,434	94,871	124,563
1979	314,000	266,000	48,000	1999	828,458	544,995	283,463
1980	330,000	237,000	93,000	2000	208,595	103,124	105,471
1981	465,353	357,850	107,503	2001	775,478	473,845	301,633
1982	1,169,804	727,692	442,112	2002	255,059	131,852	123,207

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Hayatı İstatistikleri.

Tablo:7 GREVLER, GREVLERE KATILAN İŞÇİ VE KAYBOLAN İŞGÜNÜ SAYILARI

	Grev Sayısı	Katılan İşçi	Kaybolan İşgünü Sayısı		Grev Sayısı	Katılan İşçi	Kaybolan İşgünü Sayısı
1963	8	1,514	19,739	1983	-	-	-
1964	83	6,640	238,261	1984	4	561	4,947
1965	46	6,593	336,836	1985	21	2,410	194,296
1966	42	11,414	430,104	1986	21	7,926	234,940
1967	101	9,499	350,037	1987	307	29,734	1,961,940
1968	54	5,289	174,905	1988	156	30,057	1,892,655
1969	77	12,601	235,134	1989	171	39,435	2,911,407
1970	72	21,156	220,189	1990	458	166,306	3,466,550
1971	78	10,916	476,116	1991	368	164,968	3,809,354
1972	48	14,879	659,362	1992	98	62,189	1,153,578
1973	55	12,286	671,135	1993	49	6,908	574,741
1974	110	25,546	1,109,401	1994	36	4,782	242,589
1975	116	13,708	668,797	1995	120	199,867	4,838,241
1976	58	7,240	325,830	1996	38	5,461	274,322
1977	59	15,682	1,397,124	1997	37	7,045	181,913
1978	87	9,748	426,127	1998	44	11,482	282,638
1979	126	21,011	1,147,721	1999	34	3,263	229,825
1980	220	84,832	1,303,253	2000	52	18,705	368,475
1981	-	-	-	2001	35	9,911	286,015
1982	-	-	-	2002	27	4,618	43,885

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Hayatı İstatistikleri.

Tablo:8 KAMU-ÖZEL AYRIMINDA GREVLER

	Grev sayısı		İşçi sayısı		Kaybolan işgünü sayısı	
	Kamu	Özel	Kamu	Özel	Kamu	Özel
1963	1	6	218	1.156	3.488	8.767
1964	6	75	382	6.226	11.488	181.354
1965	5	38	524	5.049	15.466	225.088
1966	5	34	1.291	9.110	29.714	380.095
1967	40	51	5.266	2.896	137.302	66.477
1968	9	50	1.978	6.120	54.425	137.771
1969	22	60	15.342	7.848	122.478	235.321
1970	50	61	19.022	6.941	120.705	139.633
1971	30	67	6.523	13.493	100.850	195.100
1972	4	10	2.932	4.226	17.991	129.594
1973	7	15	5.179	7.105	215.387	264.470
1974	22	23	15.390	5.656	256.082	213.996
1975	13	77	5.847	19.542	231.048	871.634
1976	22	83	12.701	20.198	399.466	1.368.735
1977	29	138	18.379	41.510	1.316.326	4.461.879
1978	27	148	3.006	24.202	153.478	1.445.427
1979	46	144	21.857	18.044	714.425	1.502.922
1980	30	197	1.652	34.564	1.354.594	4.054.024
1981 -	-	-	-	-	-	-
1982 -	-	-	-	-	-	-
1983 -	-	-	-	-	-	-
1984	3	1	526	35	2.252	2.695
1985 -	-	21	-	2.410	-	194.296
1986 -	-	21	-	7.926	-	234.940
1987	4	303	6.490	21.808	341.360	1.620.580
1988	9	147	12.850	17.207	1.054.089	838.566
1989	7	164	30.153	9.282	2.258.633	652.774
1990	20	438	58.616	107.690	1.363.850	2.102.700
1991	22	376	62.528	102.440	1.189.428	2.619.926
1992	48	50	57.464	4.725	761.629	391.949
1993	9	40	2.189	4.719	75.468	499.273
1994	12	24	2.718	2.064	30.553	212.036
1995	70	50	178.539	21.328	4.249.920	588.321
1996	7	31	3.434	2.027	79.251	195.071
1997	3	34	3.362	3.683	60.061	121.852
1998	7	37	4.111	7.371	60.035	222.603
1999	2	32	67	3.196	1.917	227.908
öve2000	19	33	11.879	6.826	132.990	235.485
2001	4	31	737	9.174	18.617	267.398
2002	8	19	2.735	1.883	15.450	28.435

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Hayatı İstatistikleri.

Tablo:9 1988-1999 DİRENİŞLER VE TOPLU EYLEMLERE KATILIM

	TÜRK-İŞ	Hak-İş	DİSK	*Kamu Çalışanları Sendikaları	Bağımsızlar	Sendikası/ Bilinmeyen	Toplam	**Toplu Eylemler	Genel Toplam
1988	459,940	57,199	-	-	209,307	25,446	726,446	1,500,000	2,226,446
1989	1,104,942	45,638	-	-	141,967	-	1,317,993	-	1,317,993
1990	893,460	24,481	-	-	45,687	102,278	963,628	302,000	1,265,628
1991	1,010,946	62,055	-	-	6,374	-	1,181,653	1,500,000	2,681,653
1992	372,029	20,694	3,676	-	3,872	-	400,271	-	400,271
1993	354,195	66,227	2,780	-	2,456	4,369	425,658	610,000	1,035,658
1994	393,751	19,880	8,338	-	-	1,267	426,338	1,857,630	2,283,968
1995	362,831	10,941	4,672	-	-	14,776	379,711	3,049,100	3,428,811
1996	247,181	1,779	15,492	-	-	12,296	279,228	3,287,700	3,566,928
1997	495,848	160	31,483	282,455	240	8,990	540,027	222,600	762,627
1998	345,144	17,867	23,267	-	2,364	62,010	397,632	239,196	636,828
1999	75,361	7,887	8,807	-	70	-	436,590	974,575	1,411,165

Kaynak: '97-'99 Petrol-İş Yılığ, sf. 583. (*) Kamu çalışanları verileri yalnızca 1999 yılı içindir. (**) TÜRK-İŞ, diğer konfederasyonlar ve kitle örgütleriyle ortaklaşa gerçekleştirilenlerdir.

Tablo: 10 BÖLGELERE GÖRE DÜNYADA SENDİKA ÜYELİĞİ (1995)

Bölgeler	Üye Sayıları
Aşağı-Sahra Afrika	10.027.000
Kuzey Afrika ve Ortadoğu	7.338.000
Kuzey Amerika	20.489.000
Merkezi Amerika	11.042.000
Güney Amerika	22.431.000
Okyanusya	2.802.000
Doğu ve Güneydoğu Asya	23.930.000
Güney Asya	10.445.000
Kuzey Avrupa	7.527.000
Batı Avrupa	23.749.000
Güney Avrupa	10.174.000
Merkezi ve Doğu Avrupa	13.993.000
Toplam	163.947.000

Kaynak: World Labour Report 1997-98. Industrial Relations, Democracy and Social Stability. *International Labour Office, Geneva, 1997.*

Tablo:11 SENDİKALAŞMA ORANLARI (1995, AB ÜLKELERİ DIŞINDA)**Ücret ve Maaş Alanlara Göre Yüzde Oranı**

AFRIKA		Japonya	24,0
Mısır	38,8	Güney Kore	12,7
Güney Afrika	40,9	Malezya	13,4
AMERİKA		Filipinler	38,2
Arjantin	38,7	Tayland	4,2
Brezilya*	43,5	ORTADOĞU	
Kanada	37,4	İsrail	23,0
Kosta Rika	-	G.PASİFİK OKYANUSYA	
Küba	70,2	Avustralya	35,2
Meksika**	42,8	Yeni Zelanda	24,3
ABD	14,2	AB DIŞI AVRUPA	
Venezüella	17,1	İzlanda	83,3
ASYA		Norveç	
Hindistan***	22,8	İsviçre	22,5
Endonezya	3,4		

Kaynaklar:

1. Hindistan: Bhattacharjee D. 2002. "Organized labour and economic liberalization in India: Past, present and future", *Organized Labour in the 21st Century*, Edited by A V Jose, Geneva, ILO (International Institute for Labour Studies). p. 338.
2. Diğer ülkeler: ILO, *World Labour Report 1997-98*. Industrial Relations, Democracy and Social Stability. International Labour Office, Geneva, 1998.

* Brezilya: Kayıtlı sektör.

** Meksika: 1991.

*** Hindistan: Kayıtlı sektör, 1995.

Tablo: 12 AB VE ADAY ÜLKELERDE SENDİKALAŞMA ORANLARI (2000)

TOPLU SÖZLEŞMELER DÜZEYİ VE KAPSADIĞI ORANLAR
AB ÜLKELERİ **AB'YE GİRİŞ SÜRECİNDE OLAN ÜLKELER**

	Sendikalaşma Oranları (%)		Sendikalaşma Oranları (%)
Danimarka	87,5	Güney Kıbrıs	70,0
Finlandiya	79,0	Malta	65,0
İsveç	79,0	Slovenya	41,3
Belçika	69,2	Slovakya	40,0
Lüksembourg	50,0	Çek Cumhuriyeti	30,0
İrlanda	44,5	Latvia	30,0
Avusturya	39,5	Macaristan	20,0
İtalya	35,4	Litvanya	15,0
Yunanistan	32,5	Polonya	15,0
Portekiz	30,0	Estonya	14,8
Almanya	29,7		
İngiltere	29,0	Ağırlıksız Aday Ülkeler Ortalaması	34,1
Hollanda	27,0	Ağırlıklı Aday Ülkeler Ortalaması	21,9
İspanya	15,0		
Fransa	9,1		
		Türkiye	
Ağırlıksız AB Ortalaması	43,8	Kayıtlı ve kayıtsız ayrımsız ücretlilere göre (1)	14,2
Ağırlıklı AB Ortalaması	30,4	Kayıtlı ve kayıtsız ücretlilere göre (2)	11,9

Kaynaklar:

1. Industrial relations in the EU Member States and candidate countries, European industrial relations observatory on-line, eironline, European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition, 2002. <http://www.eiro.eurofound.ie/2002/feature/TN0207104F.html>

2. EU, 2002, European Commission, *Industrial Relations in Europe 2002, Industrial relations and industrial change* May 2002, p.46.

Türkiye; Tablo 3'ten alınmıştır.

(1) Kayıtlı ve kayıtsız ayrımsız,, DİE ücretlilere göre sendikalaşma oranı. (Bknz. Tablo 4)

(2) Kayıtlı ve kayıtsız ücretlilere göre sendikalaşma oranı. (Bknz. Tablo 4)

Referanslar

- ¹ Stiglitz, J. E. 2002. *Küreselleşme Büyük Hayal Kırıklığı*. sf. 106.
- ² Yeldan, E. 2000. "Küreselleşme Sürecinde Türkiye Ekonomisinde Üretim, Birikim ve Bölüşüm İlişkilerine Toplu Bir Bakış". *'97-'99 Petrol-İş Yıllığı*. İstanbul, Petrol-İş. sf. 271.
- ³ Anyemedu, K., 2002, "Trade union responses to globalization: Case study on Ghana", *Organized Labour in the 21st Century*, Geneva, ILO (International Institute for Labour Studies). p. 281.
- ⁴ UNDP *Human Development Report*. 2002, 2001, 2000, 1999 United Nations Development Programme, New York, Oxford, Oxford University Press
- ⁵ ILO, 1998, 2001. *World Labour Report, 1997-98*, 2001, Geneva.
- ⁶ Social Agenda, European Commission Employment and Social Affairs, April 2002.
- ⁷ Kazgan, G. 1995. "Türkiye'de Ekonomik Krizler ve Uluslar arası Bağlantıları, Kriz". *'93-'94 Petrol-İş Yıllığı*. İstanbul, Petrol-İş. sf. 678-679.
- ⁸ UNDP, 2002.
- ⁹ Aktaran, Güngör Uras, 28/03/2002. *Milliyet*.
- ¹⁰ Köstekli, İ., 2000. "Bütünsel Kalite Yönetiminin İşçi-İşveren İlişkileri Üzerine Etkileri". *'97-'99 Petrol-İş Yıllığı*. İstanbul, Petrol-İş. sf. 817-869.
- ¹¹ Serrano, A., Crespo, E. 2001. "Introduction: Emerging experience of work in a changing economy". *Transfer, Volume 7 Num. 2, Summer 2001*. Brussels, ETUI, Transfer. pp. 183-196.
- ¹² TÜRK-İŞ, 2003. Köstekli, İ. *TÜRK-İŞ Örgütlenme El Kitabı II*, Ankara.
- ¹³ ETUI, Brussels, Transfer, *Volume 6, No 4, Winter 2000*. p. 755.
- ¹⁴ Voss, K. and Sherman, R. 2000. *Breaking the Iron Law Of Oligarchy: Union Revitalization In The American Labor Movement*. University of California, Berkeley 26 September 2000.
- ¹⁵ Hurd, R., Milkman, R., Turner, L. 2000. "Reviving the American labour movement: Institutions and mobilization", *Discussion paper 132/2002*, Labour and Society Programme. Geneva, ILO (International Institute for Labour Studies).
- ¹⁶ TÜRK-İŞ, 2003.
- ¹⁷ Ojeda-Avilés, A. 2002. "Trade union responses to globalization: Spain, International Institute For Labour Studies". *Discussion paper 114/2002*. Labour and Society Programme, Geneva. ILO (International Institute for Labour Studies). p.2.
- ¹⁸ TÜRK-İŞ, 2003.
- ¹⁹ Jose, A.V. 1999. "The future of the labour movement: Some observations on developing countries", *Discussion papers 112/1999*, Labour and Society Programme. Geneva. ILO (International Institute for Labour Studies).
- ²⁰ O'Brien, R. 2002, "The Global Labour Movement and Equitable Globalization". *Globalisation, Growth and (in) Equality*. 5th Annual Conference, 15-17 March 2002. Warwick, University of Warwick, Centre for the Study of Globalisation and Regionalisation. pp. 7-17.
- ²¹ ILO (International Institute for Labour Studies). 1999. "Network on Organized Labour in the 21st Century: Progress Report". *Discussion Paper 101/1999*. Labour and Society Programme, Geneva.
- ²² Thomas, H. (Institute of Social Studies the Hague) 1999. "Trade unions and development", *Discussion Papers 100/1999*, Labour and Society Programme, Geneva. ILO (International Institute for Labour Studies). pp. 2-3.

TÜRKİYE Bilgi Merkezi



331.88 ÖRG 2003