

Küreselleşme Sürecinde Türk İşçi Sendikacılığı ve Yaşanan Örgütlenme Sorunu

Yrd. Doç. Dr. Gülşen SARI GERŞİL

Celal Bayar Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Yüksek Okulu, MANİSA

Mehtap ARACI

Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Doktora Öğrencisi, MANİSA

ÖZET

Tüm dünyada, özellikle 80'li yıllardan sonra yaşanan küreselleşme süreci istihdamın yapısı ve kullanımı üzerinde gözlemlenebilir değişimler meydana getirmiştir. Yeni teknolojilerin devreye girmesiyle işgücü talebinin biçimi değişmiş, niteliksiz işgücünün yerini, bilgi düzeyi yüksek, eğitilmiş işgücü almıştır. İstihdamın yapısındaki bu değişim çalışma koşullarının değişmesiyle daha da artmıştır. Endüstri sektöründe istihdam azalırken, daha çok nitelikli işgücü gibi sendikaya çok az ilgi duyanların yer aldığı hizmet sektöründeki istihdam artışı ve ortaya çıkan yeni çalışma türleri (esnek / kısmi zamanlı çalışma gibi) sendikalar için geçmişte olduğundan daha etkili bir örgütlenme sorununu ortaya çıkarmıştır.

Özelleştirme ve alt işveren uygulamaları da sendikaların örgütlenme alanını daraltmaktadır. Devlet, işveren rolünden giderek uzaklaşmakta, bu durum kamu kesiminde büyüyen ve gelişen sendikacılığı bir varolma savaşıyla karşı karşıya bırakmaktadır.

Yaşanan bu değişimler, Türkiye'deki sendikal yapılarda köklü bir değişiklik yapılmasını zorunlu hale getirmiştir. Eski sendikal yapıların günümüz sendikalarının örgütlenme sorunlarına çözüm üretmekte yetersiz kalmaktadır. Sendikaların birer sivil toplum örgütü olarak görevlerini yerine getirebilmeleri ancak köklü bir değişimle mümkün olabilir.

Anahtar Kelimeler: Küreselleşme, İşçi Sendikacılığı, Sendikal Örgütlenme, İstihdam, Değişim

Turkish Labour Unionism and Resulting Organizational Problem in Globalization Process

ABSTRACT

Globalism, especially after 1980's, has caused variations in the structure and usage of employment. Labor demand characteristics have changed, i.e. unskilled labor has been replaced by highly knowledgeable, educated labor due to the adaptation of new technologies. The variations in labor structure have been further spurred by the variations in working conditions. The decline of industry employment, the increase of service sector employment in which the qualified workforce show less interest in unions and the new working models (e.g. flexible/partial time employment) aggravated the problem of effective organizations of unions.

In addition, privatization and subcontractor applications have been bringing about concretionary pressure on organizational latitude of unions. Governments departing from the role of being an employer have pushed the developing unionism in this sector to the edge of existence.

All the variations had made it necessary a fundamental change in Turkey's union structures, Union formations of the past are incompetent to solve the organizational problems of today's union.

In order to function as modern non-profit civil society organization, unions have to embrace the above mentioned radical changes.

Key Words: Globalism, Unionism, Union Organizations, Employment, Variation.

GİRİŞ

Sendikacılık, temel yapısal değişim faktörleri olan toplumsal ve ekonomik yapılar ve üretim tekniklerindeki değişimlerle daima etkileşim içindedir. Özellikle son yıllarda yaşanan bu değişimler çalışma hayatının en önemli sosyal taraflarından biri olan işçi sendikalarının örgütlenme gücünü ve üyelerini temsil etmedeki yeterliliklerini zorlamış, 19.Yüzyılın geleneksel sendika yapısını tamamen değiştirerek, sendikal harekete yeni boyutlar getirmiştir.

Küreselleşmenin dünya çapında yarattığı sosyal krizden sendikaların da etkilendiği gözlenmektedir. 80'li yılların başından itibaren uygulanmakta olan ekonomik model, bir yandan emek ve sermaye arasındaki küresel ilişkiyi olumsuz yönde etkilerken, diğer yandan sosyal politika alanında da önemli hak kayıpları ve gerilemelere yol açmıştır. Türk sendikacılığının, küreselleşme sürecinde yaşanan değişime uyum sağlayamadığı için, çalışma hayatındaki güç ve etkinlik alanlarını kaybetmeye başladıkları görülmektedir. Bu anlamda, son yıllarda önemli ölçüde üye kaybına uğramışlar, sermaye grubu ve işveren sendikaları gibi güçlü baskı grupları karşısında ekonomik hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek açısından çeşitli güçlükler yaşamaya başlamışlardır. Yapısal değişimlerin ve teknolojik gelişmelerin sendikalaşma oranlarını olumsuz etkilediği, işçi sendikalarının işveren karşısındaki pazarlık gücünü azalttığı görülmektedir.

Gelişmiş ülkelere göre, endüstrileşme süreci yaşamayan Türkiye'de kendine özgü bir sendikal model gelişmemiştir. Bu ülkelerden alınan sendikal model; küreselleşme sürecinde değişime uygun yapılanmayı gerçekleştirilememiştir. Bunun en önemli nedenleri arasında, Türkiye'nin endüstriyel gelişimi çok geç yakalaması ve bu anlamda, sendikal örgütlenmenin mücadeleden ziyade diğer ülkelerden örnek alınarak kurulması sayılabilir.

Türkiye'de işçi sendikalarının yeni bir vizyon oluşturabilme ve bunu gerçekleştirilebilme şansı büyük oranda yeni çağın dinamiklerine göre yeniden yapılanabilmesine bağlıdır. Bu makalede, Türk işçi sendikalarının örgütlenme sorunları yaşanan ekonomik, siyasal ve sosyal değişimler birlikte incelenmiş, sendikal örgütlenmedeki eksikliklerin giderilmesi yolunda sosyal taraflara düşen görevlerle ilgili bazı önerilerde bulunulmaya çalışılmıştır.

1. TÜRKİYE'DE İŞÇİ SENDİKACILIĞI

Sendikacılık esas itibarıyla işçi mücadelesidir. Temel amacı işçinin, işveren ve sermaye karşısındaki ekonomik hak ve menfaatlerini korumaktır. Endüstri Devrimi ve endüstrileşmenin yarattığı sorunlarla doğan olumsuz çalışma koşullarına bir tepki olarak işçiler arasında başlayan hareket, toplumdaki siyasal oluşumlarla birleşerek Batı Avrupa toplumlarının siyasal ve toplumsal örgütlenmesinde büyük rol oynamıştır. Önceleri kendiliğinden ve geçici nitelik gösteren birleşmeler, zamanla kararlı ve sürekli örgütlenmelere dönüşmüştür. İşçi hareketi, işçi sınıfının bir hareketi olma bilinciyle siyasal ve ekonomik yapıda güçlü ve kararlı örgütler oluşturma yoluna gitmiş ve toplumları kendi çıkarları doğrultusunda etkileyecek bir güce ulaşmıştır (Koray, 2000: 70).

Türk sendikacılığını iyi analiz edebilmek, ortaya çıktığı tarihsel ve toplumsal dinamikleri iyi anlayabilmekten geçmektedir. Türkiye’de sendikacılık hareketi endüstrileşmiş diğer ülkelerde olduğu gibi kanlı olaylarla gerçekleşmemiştir. Tanzimat döneminden günümüze kadar süregelen modernleşme, batılılaşma çabaları içinde batının ulaştığı gelişmeler Türk sendikacılığına aktarılmaya çalışılmış, bu hızlı oluşum sürecinden sonra işçi sendikalarının, temsil ettiği çalışanlar tarafından beklenen dinamik tepkiyi gösterebilmeleri ve gerçekten olgunlaşma sürecinden geçip bilgi sahibi olabilmeleri için belirli bir sürenin geçmesi gerekmiştir. 1983 yılında yürürlüğe giren 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nda¹ işçi sendikalarının kuruluş ve yapılarında ülkemizin sosyo-ekonomik yapısına uygun bir model kurulmaya çalışılmıştır. Bu modelde güçlü sendikacılığa yönelik iki temel ilke esas alınmıştır. Bunlardan birincisi sendikaların işkolu esasına göre kurulmaları, diğeri de coğrafi faaliyet alanı itibariyle Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacı ile kurulmalarıdır (Sen.K.md.3/3).

Ülkemizde işçi sayısı ile birlikte üye sayısının artması ve sendikaların dağınıklaktan kurtularak bilinçli bir örgütlenme yapısına kavuşması, onların toplum hayatı içindeki güçlerini ve etkilerini attıracaktır. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nun bu amacı gerçekleştirmek için çıkarıldığı, genel gerekçesinde belirtilmektedir. Ancak 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nun kabul edildiği yıllarda iki milyon civarında olan sendikalı üye sayısının günümüzde bir milyonun bile altına inmesi, gerekçesinde öngörülen amaca ulaşamadığını göstermektedir (Demir, 2003: 198).

Tablo 1: İşçi ve İşveren Sendikaları (1997-2003)

Yıllar	A. İşçi Sendikası			B. İşveren Sendikası			
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
A	110	112	107	106	*	96	93**
B(1)	53	53	53	52	52	52	50

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İstatistikleri (1993-2002),

<<http://www.die.gov.tr/ist.Tablolar.htm#isg>>, (Erişim Tarihi: 22.05.2004)

(1): 1997’den bu yana 2 olan kamu işveren sendikalarını da kapsar

* : Bilgi yok

** : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (2003), “Ekonomik Faaliyetlere Göre İşçi ve İşveren Sendikaları, <http://www.die.gov.tr/yıllık/10_Calışma.pdf>, (Erişim Tarihi: 23.06.2005).

Tablo 1’de, 1997-2003 yılları arasında ülkemizdeki işçi ve işveren sendikaları sayıları verilmiştir. Veriler sendika sayılarının 1997 yılından bu yana sürekli olarak azalış gösterdiğini ortaya koymaktadır. Bunun en önemli nedenleri arasında, küreselleşme sürecinde işçi yapısında görülen değişimdir. Günümüz çalışma hayatında, çalışanın emek gücünden ziyade bilgi gücü ön plana çıkmıştır. Yeni bir işçi sınıfı olan bilgi işçilerinin sosyo-ekonomik hak ve menfaatlerini işveren karşısında rahatlıkla koruyabildikleri ve işverenle ücret, çalışma koşulları,

1 RG; 07.05.1983 Tarih, Sayı 18040

çalışma süreleri vb. her konuda pazarlık gücüne sahip buldukları görülmektedir. Bu durum sendikaların fonksiyonlarını ve güçlerini olumsuz yönde etkilemektedir. Yine son yıllarda dünyada ve ülkemizde sıkça uygulanan esnek çalışma şekilleri ve bu çalışmalarda özellikle kadın ve çocuk işçilerin çalıştırılması en önemli faktörler arasındadır.

2. KÜRESELLEŞME SÜRECİ VE İŞÇİ SINIFININ YAPISINDA DEĞİŞİM

Günümüzde “küreselleşme” olarak adlandırılan yeni süreçten, Türkiye farklı boyutlarda etkilenmiş, yukarıda da belirtildiği gibi işçi sınıfının yapısı üzerinde gözlemlenebilir değişimler meydana gelmiştir. Dünyada yaşanan küreselleşme sürecinin olumlu yada olumsuz sonuçlarından Türkiye’deki işçi sınıfı ve sendikaların etkilenmiş olması doğal karşılanmaktadır. Çünkü bugün yalnız devletler değil birçok ülkelerde de çeşitli gruplar, sendikalar ve sivil toplum örgütü niteliği taşıyan diğer örgütlenmeler dünyadaki benzerleriyle doğrudan ilişki ve etkileşim içindedir.

İşçi sınıfının değişen yapısı, genellikle üretim sürecinde yaşanan gelişmeler ve bunun emek süreçlerine yansımaları temelinde ele alınmaktadır. Hemen her ülkede ücretliler piyasanın küreselleşmesinin getirdiği değişimlerden etkilenmektedir. Ücretliler ve sendikalar karşısında giderek daha bağımsızlaşan sermaye hareketliliği, özellikle Çok Uluslu Şirketler(ÇUŞ) ve artan rekabet hemen her ülkede ücretlilerin kazanılmış hakları üzerinde önemli bir baskı yaratmakta ve gerilemelere yol açmaktadır. Sonuç olarak, küçük bir çekirdek işgücü(bilgi işçisi) dışında tüm ücretlilerin çalışma koşullarında ciddi bir kuralsızlaşma, esnekleşme, enformelleşme, standartsızlaşma, örgütsüzleşme gibi olumsuz sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Gelişmiş ekonomilerde dahi, artan işsizlik ve sendikal örgütlerin üye kayıpları nedeniyle toplu pazarlıklarda tavizleri beraberinde getirmekte dahası kazanılmış hakları korumak giderek zorlaşmaktadır. Bugün yaşandığı gibi zengin ülkelerde de niteliksiz işgücünün ücretleri aşağı inmekte, kuralsızlaşma yayılmakta, örgütlülük gerilemektedir. Ücretliler açısından, küreselleşmenin getirdiği olumsuzlukları gidermek için kullanılacak ekonomik pazarlık (toplular pazarlık) ve siyasal pazarlık (siyasetin çeşitli düzeylerde ve çeşitli biçimlerde etkin şekilde kullanılması) gibi iki temel aracın da gerilemekte olduğu bir gerçektir” (Koray, 2003).

Çalışan sınıfların en önde gelen temsilcisi konumundaki sendikaların, üye sayılarının azalmasına ve örgütlü mücadelenin yavaşlamasına özellikle değişen istihdam politikalarının neden olduğunu söylemek olanaklıdır. Bunun yanı sıra özelleştirme çalışmaları, ekonomik istikrarsızlıklar, işçi ve işveren uyumsuzlukları ve sendikaların siyasal alandaki etkinlikleri gibi konular da sendikaların örgütlenme sorununun kaynağını oluşturan etkenler arasındadır.

Sendikaların mücadelelerinde izledikleri yanlış politikalar, sendikacı işçilerin toplu pazarlıklarda beklentilerinin çok altında sonuçlar elde etmeleri ve özellikle artan işsizlik sorunu, sendikalara olan güveni sarsmış ve üye sayılarındaki azalma önüne geçilemez bir sorun haline gelmiştir. Son yıllarda sendikaya üye olan işçilerin yaygın olarak işten çıkarılmış olması nedeniyle, işten

atılma endişesi duyan işçiler de sendikaya üye olmakta çekingen davranmaktadırlar. Tüm bu değişimler sonucu sendikalar karşı karşıya buldukları sorunları göğüsleyebilmek için yeni politikalar geliştirmeli, her şeyden önce güvensizlik sorununu aşarak, sendikal düzeyde örgütlenmenin güçlenmesi için değişen işgücü yapısına uygun yeni sendikal modeller geliştirmelidirler.

2.1 Değişen İstihdam Politikaları ve Olumsuz Sonuçları:

1970'lerden bu yana yaygın şekilde küreselleşme süreci olarak ifade edilen bu dönem işçi sınıfının yapısı üzerinde aşağıdaki temel değişimlere yol açmıştır (Akaya, 2003) :

- İşsizlik yapılaşarak, çalışanlar üzerinde önemli bir baskı unsuruna dönüşmektedir.
- İmalat sektörünün istihdam kapasitesi düşmekte buna karşın, hizmet sektöründe nitelikli işgücü istihdamı artmaktadır.
- Kayıt dışı (enformel) istihdam hızla yaygınlaşmaktadır.
- Kadın ve çocuk emeğinin emek (esnek çalışma) piyasalarındaki payı artmaktadır.
- Tam gün çalışma giderek yerini part-time ve çağrı üzerine çalışmaya bırakmaktadır.
- Alt işveren uygulamaları ve seri üretime bağlı olarak merkez-çevre işgücü şeklinde ikili bir emek piyasası oluşmaktadır.
- İş güvencesinden yararlanan çekirdek işçi sayısı hızla azalırken, çeperdeki işçi sayısı hızla artmakta ve iş bulabilme endişesini sürekli duymaktadır.

“ILO nun raporuna göre (2003), 2000 yılından 2003 yılı başlarına kadar geçen sürede 20 milyon kişi işsizler ordusunun saflarına katılmış, 2002 yılı sonu itibariyle dünyadaki açık işsizlerin sayısı 180 milyonu bulmuştur” (Atılgan, 2003). Ülkemizde ise işsizlik DİE rakamlarına göre 2005 yılı Şubat ayında 2 milyon 750 bin kişiye ulaşmıştır. Türkiye genelinde işsizlik oranı %11.7, tarım dışı sektörlerde işsizlik oranı ise % 15.4'tür (DİE, 2005). Bu rakamın gerçekte daha yüksek olduğu tahmin edilmektedir. Bu görüşü destekleyen nedenleri şöyle sıralamak mümkündür (Atılgan, 2003); (i) Tarım kesiminde ücretsiz aile çalışanı olarak görülen kadınlar, gençler ve yetişkinlerin önemli bir kısmı DİE'nin Hane Halkı İşgücü Anketlerinin yapıldığı dönemde 1 saat bile çalışmış olsalar, işsiz diye kaydedilmemektedirler, (ii) kırsal bölgelerde ücretsiz aile çalışanı kadınları çalışan olarak kaydeden DİE, geçim derdiyle kırdan kente göç eden kadınları 'ev kadını' grubuna dahil ederek işsizler arasında saymamaktadır, (iii) veriler askerlik görevini yapmakta olduğu için yüzbinlerce genci askerlik süreleri boyunca işsiz saymamaktadır, (iv) işsiz sayısına, iş bulmaktan ümidi kestikleri için iş aramayanlar, son bir yılda iş arayan ama bulamadığı için son bir ayda iş aramayı bırakanlar dahil edilmemektedir.

Tablo 2: Türkiye’de Yıllar İtibariyle İşsizlik Oranları (1994-2005)

1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
8.1	6.10	6.0	6.7	6.8	7.7	6.6	8.5	10.6	9.4	9.5*	11.7**

Kaynak: Kamu Sen (2004), İstihdam, İşsizlik ve Ücret Sorunlarına Çözüm, Türkiye Kamu Sen Arge Yayınları, Yayın No: 10, Ank., s. 22

*:DİE, (2004), “Hanehalkı İşgücü Anketi 2004 Aralık Sonuçları”, <<http://www.die.gov.tr/TURKISH/SONIST/ISGUCU/091204/091204.html>>, (Erişim Tarihi: 23.06. Arayışları 2005)

** :DİE, (2005), “Hane halkı İşgücü Anketi 2005 Şubat Sonuçları” <<http://www.die.gov.tr/TURKISH/SONIST/ISGUCU/250505.xls>>, (Erişim Tarihi: 23.06.2005)

Tablo 2’de Türkiye’de (1994-2005) yıllar itibariyle işsizlik oranları verilmiştir. “Yapılan araştırmalar mevcut süreçler devam ettiği takdirde Türkiye’de işsizlik oranının 2010 yılında ikiye katlanacağını göstermektedir” (Tisk Yayınları, 2004).

Artan işsizlik sorunu yanında istihdamın da hizmet sektöründe yoğunlaşması, kadın istihdamın artması sendikaların tabanını etkilemekte ve örgütlenme sorunlarını olumsuz etkilemektedir.

Küreselleşme olgusuyla birlikte gelişen teknolojik yenilikler de bir takım istihdam sektörlerini yok ederken yeni istihdam sektörlerini yaratmakta, bazı geleneksel istihdam sektörlerinin tanımlarını da değiştirmektedir. İstihdam sektörlerinde, çalışanın bilgi taşıma niteliğinin artması, yönetici ve profesyonel mesleklerin artışı, işgücü talebini değiştirmiş, yüksek vasıf ve eğitim talep eden mesleklerde çalışabilecek beyaz yakalı ve altın yakalı bilgi işçisi çalışanlarına olan talep artmıştır (Gerşil, 2004, 147-157). İstedikleri ücret ve çalışma koşullarını işverenle yaptıkları bireysel pazarlıklarla elde edebilen bu kesim sendikal örgütlenmeye soğuk bakmakta, üye sayılarında azalma görülen sendikaların toplu pazarlık güçlerini de azaltmaktadır.

İşsizlik sorununa çözüm getireceği düşünülen kısmi süreli çalışma, iş paylaşımı, evde çalışma, tele çalışma, ödünç iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışma gibi çalışma biçimleri gittikçe yaygınlaşmaya başlamış, belirli süreli hizmet akdi, geçici ve mevsimlik çalışma şekilleri hızla genişlemiştir (Köse, 2003: 174). Bu tür standart dışı çalışma türlerinin sendikal örgütlülük oranını olumsuz etkilediğini düşünen sendikalar, çalışanlar için yeni iş olanakları yaratma imkanlarının sınırlılığı dolayısıyla artan işsizlere iş yaratmak için çalışma sürelerinin kısaltılması yolundaki taleplerini sıklıkla dile getirmeye başlamışlardır.

Kayıt dışı istihdam sorununun Türkiye’de sendikal örgütlenme alanını daraltan önemli bir unsur olduğu göze çarpmaktadır. Daha iyi çalışma koşulları için toplu mücadeleden ziyade bireysel kariyer hedefleyen bir işgücünün ortaya çıkışı, çalışan nüfusun büyük bir çoğunluğunun örgütsüz kayıtdışı sektörlerde kalmasına yol açmıştır. Ayrıca ülkemizde pek çok kişi işsiz kalmamak için çok düşük ücretlerle, iş garantisi ve sosyal güvenlikten yoksun olarak çalışmayı kabul etmektedir. Kaçak işçilik sorununun da kayıtdışı istihdam oranını yükselttiği görülmekte ve sendikalaşma hakkının kullanılmasının önündeki önemli engellerden birisi sayılmaktadır. “Bugün Türkiye’de kayıtdışı sektörün yarattığı

gelirin, milli gelirin yarısını bulduğu, bu sektörde ücretli olarak çalışan kesimin toplu iş sözleşmelerine tabi kesimden daha geniş bir kitleyi oluşturduğu ve yaklaşık her üç ücretliden birinin kayıtdışı çalıştığı ifade edilmektedir” (Tisk, 1995: 17).

Türkiye’de toplam istihdam 20 milyon 838 bin kişi, işgücüne katılma oranı % 46.8’dir. Bu oran, çalışabilecek nüfusun bir bölümünün üretimde yer almadığını göstermektedir (DİE, 2004). Bu oranın yükseltilebilmesinin önündeki en önemli engellerden birinin çocuk işçilerin istihdamının yaygınlaşması olduğu söylenebilir. Yoksulluk, eğitim sisteminin beklentilere yanıt verememesi ve işverenlerin ucuz işgücünü tercih etmeleri çocuk işçiliğinin kullanımını arttırmaktadır. Bunun, yetişkin istihdamının yerini aldığı ve dolayısıyla sendikaların örgütlenme ve temsil alanlarını daralttığı görülmektedir.

Çocuk işçiliğinin, çocukların eğitim durumlarını olumsuz etkilediği bilinmektedir. 1999 yılı Ekim ayı Hane halkı İşgücü Anketi verileri 12-17 yaş grubundaki çocukların kentsel alanlarda % 6.2’sinin, kırsal alanlarda ise % 24.6’sının çalışıyor olduğunu göstermektedir. Ayrıca bu verilere göre erkeklerin % 82.7’si okulda, % 12.3’ü işte, kadınların % 74.8’i okulda, % 7.9’u işte olarak kaydedilmiştir. Ayrıca çalışan çocukların çoğunluğunu erkek çocuklar oluşturmaktadır (İş Kur, 2003; İstihdam Durum Raporu, Erişim Tarihi: 21.04.2004)

İş Kur’un 2003 yılı İstihdam Durum Raporunda sunduğu bu istatistikler, çocukların ekonomik etkinliklerinde tarımın açık ara ile en önemli sektör olduğunu, çalışan çocukların büyük bir kısmının örgütlenme açısından son derece zayıf olan alanlarda çalıştıklarını ortaya koymaktadır. (Tarım, perakende ticaret, otel ve restoranlar). Buna göre, 12-17 yaş grubunda çalışan kız çocuklarının % 50’si, erkek çocuklarının % 11.5’i tarım sektöründe çalışmaktadır.

İşverenler çocuk işçiliğinin yanı sıra üretim maliyetlerini düşürmenin bir diğer yolu olarak alt işveren uygulamalarını göstermektedirler. “Alt işveren uygulamalarında temel amaç; sendikasız yerlerde sendikalaşmayı önlemek, sendikalı yerlerde de işçilerin bir kısmının toplu iş sözleşmesizden yararlanmalarını önlemek ve düşük ücretli işçi çalıştırmaktır (Enerji-Yapı Yol Sen, 2004). Ülkemizde bu uygulamaların yasaya karşı hileye dönüştüğü, sendikasızlaştırmayı hızlandırdığı ve işyerinde huzursuzluklara ve çalışma barışının bozulmasına yol açtığı görülmektedir.

2.2 İş Güvencesi Ve Uygulama Yetersizliği

Ülkemizde sendikaların işçileri üye kaydetme çabalarında karşılaştıkları en önemli engel iş güvencesinin yetersizliğidir. Ülkede işsizlik yüksek boyutlarda ise ve sürekli artıyorsa, dolayısıyla iş arayan kişiler her türlü koşullarda çalışmaya razı iseler işverenlerin genel eğilimi, işyerlerinde daha yüksek ücret alan eski işçileri çıkararak, yerlerine yeni işçiler almaktır. Ülkemizde yaşanan bu durum, iş güvencesinin sendikalar ve işçiler için öncelikli sorun haline gelmesine neden olmuştur.

İş güvencesinde temel nokta, hizmet akdinin işveren tarafından sona erdirilmesinde geçerli bir neden aranmasıdır. 1475 sayılı eski İş Kanunu'nda¹ bulunmayan bu düzenleme, 4773 sayılı İş Güvencesi Yasası² ile getirilen değişikliklerle, 4857 sayılı yeni İş Kanunu'na³ uyumlaştırılmıştır (Topak, 2003). Ancak iş güvenliği ile ilgili bu yeni düzenlemenin amacından uzak bir düzenleme olduğunu söylemek mümkündür (Hak-İş, 2003). Dokuz akademisyen tarafından hazırlanan ve 15.03.2003 tarihinde yürürlüğe giren İş kanunu ile “iş güvencesi” konusunda; Deniz İş Kanunu ile Borçlar Kanununa tabi işyerlerinde çalışan işçilerin dışında, İş Kanunu ile Basın İş Kanuna tabi işyerlerinden sadece “30 ve daha fazla işçi çalıştıran” işyeri işverenin, “altı aydan fazla kıdemi” olan ve “işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi” bulunmayan “belirsiz süreli iş sözleşmesi” ile çalışanlar iş güvencesi kapsamına alınmış; deniz-hava taşımacılığı, 50'den az işçi çalıştıran tarım ve orman işçileri ve belirli süreli sözleşme ile çalışanlar ise kapsam dışında bırakılmıştır. Ayrıca 30 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerindeki işçilerin de iş güvencesinden yararlanabilmeleri için en az altı aylık kıdeme sahip olmaları gerekmekte, işsizlik sigortasından yararlanma koşulları da (2000 yılının Haziran ayından bu yana 600 gün prim ödeme ve son 120 gün kesintisiz prim ödemiş olma) kısıtlı tutulmaktadır (Hatman, 2003; Topak, 2003).

Hizmet akdinin sona erdirilmesinin geçerli bir nedene dayandığını kanıtlama yükümlülüğü işverene yüklenmiştir. Feshin geçerli bir nedene dayandırılmaması halinde işçi işe iade talebinde bulunabilmektedir (Demir, 2003:148).

Özel sektörde bu koşullarda uygulanan iş güvencesi ile ilgili tek olumlu gelişme kamu sektöründe yaşanmaktadır. Çalışanlar sendikalara üye oldukları takdirde işlerini kaybedecekleri korkusunu taşımamaktadırlar (Kağnıcıoğlu, 1999: 251). 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun kamu görevlilerine toplu sözleşme ve grev hakkını tanımamış olmasının iş güvencelerinin devamına olanak tanıdığını söylemek mümkündür. Ancak giderek sayıları artan özelleştirme uygulamalarının kamu çalışanlarını da iş güvencesi konusunda tehdit ettiği görülmektedir. Bu durum da, sendikaların üye tabanlarını daraltarak temsil ve örgütlenme gücünü zayıflatan bir unsur olmuştur. Ayrıca gündemde olan Kamu Personel Tasarısının yasalaşması halinde, kamu görevlilerinin iş güvencesi alanını özelleştirmeden daha fazla daraltacak uygulamalar söz konusu olacaktır. Tasarıyla, kadro karşılığı sözleşmeli personel uygulaması kaldırılmakta, nöbet usulü çalışma ve benzeri formlarla esnek çalışma modeli getirilmektedir (Yılmaz, 2005). Tasarının sendikaların örgütlenme gücünü büyük oranda zayıflatacak değişiklikler içerdiği söylenebilir.

1 RG;01.09.1971 Tarih ve Sayı 13943

2 RG; 15.08.2002 Tarih ve Sayı 24847

3 RG; 10..06.2003 Tarih ve Sayı 25134

3. SENDİKAL ÖRGÜTLENMEYİ OLUMSUZ ETKİLEYEN DİĞER FAKTÖRLER

3.1 Özelleştirme

Sendikalar ve hükümetler arasındaki en önemli uyuşmazlık konularından birisi 'özelleştirme'dir'. Özelleştirme ile devlet çalışma hayatındaki öncü rolünü kaybetmektedir. Çalıştırmış olduğu kişiler bakımından en büyük işveren olan devlet, çalışma hayatında birçok konuda özel sektöre öncü ve örnek olmuştur. Özellikle işyeri şartlarının düzenlenmesi, işçi sağlığı ve iş güvenliği için gerekli koşulların oluşturulması, çalışanlara ekonomik ve sosyal hakların sağlanması, yönetime katılma ve çalışanların örgütlenmesi gibi konularda öncülük yapmış, ayrıca ücretlerde de özellikle 1980 yılına kadar özel sektöre oranla yüksek artışlar sağlamıştır. Özelleştirme ile bu konumunu kaybeden devletin çekilmesiyle, endüstri ilişkilerinde daha sert müdahaleler görülmektedir (Kağnıcıoğlu, 1999: 293).

Özelleştirmeye bağlı olarak ortaya çıkan toplu işçi çıkarmaları, ülkemizde zaten önemli boyutlarda olan işsizliğin daha da artmasına, sendikaların üye sayılarının azalmasına ve iş bulmakta güçlük çeken işçinin düşük ücretle ve olumsuz çalışma koşullarına razı olması nedeniyle toplu pazarlık güçlerinin zayıflamasına yol açmaktadır.

3.2 Ekonomik İstikrarsızlık

Sendikal örgütlenmede etkili olan iktisadi faktörler ve gelişmeler sendikaların iktisadi açıdan da önemini ortaya çıkarmakta ve bu durum, dolaylı olarak sendikaların mali gücüne yansımaktadır. Sendikaların mali gücü, genel olarak üyelerden alınan aidatlarla oluşturulur. Dolayısıyla, sendikaların üye sayıları ile mali güçleri arasında doğru bir orantının olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Başka bir ifadeyle, sendikaların üye sayılarındaki artma ya da azalma, beraberinde sendika gelirlerinde yükseliş/düşüşü ve sendikaların etkinliğinde artış/azalışı da getirecektir (Mahiroğulları, 2002: 14). Sendikaların üye sayılarında meydana gelen artışla gerçekleşen sendikal yoğunlaşma, ücretli seviyesi ile pozitif bir ilişki içinde olacak ve örgütlenmenin düşük olduğu sektörlere oranla ücretler daha yüksek olacaktır (Akyıldız, 2001: 77).

Yeterli sayıda üye sağlayabilmenin ilk şartı ise makro ekonomik politikaların yeterli istihdam olanaklarıyla sağlanmış olmasıdır. Yeni iş imkanlarının açılması, kalkınmanın sağlanabilmesi ve örgütlenmenin temeli olan istihdamın yaratılabilmesi için kalkınma planlarında öngörülen yatırımların yapılması gerekmektedir (Ayaz, 1992: 234).

3.3 İşçi ve İşveren Arasındaki Uyuşmazlık

Türkiye'de sendikal örgütlenme düzeyi sınırlı kaldığı gibi, örgütlenmiş sektörlerde taraflar arası ilişkiler de sınırlıdır. İşverenlerin sendikaları işyerinde ve üretim sürecinde bir taraf olarak tanıma ve bir taraf olarak işyerinin sorunlarına ortak etme eğilimi ve isteği olduğu pek söylenemez (Koray, 1994: 223). Yönetime katılma kavramı, sendikal ilişkilerde günümüzün en önemli sorunlarından birisi haline gelmiştir. Çalışanlar kendilerini ilgilendiren her türlü kararların görüşülmesine ve sonuçlandırılmasına aktif olarak katılıp düşüncelerini

sunmak istemekte ve bu konudaki görüşlerin sorulmasını arzu etmektedirler. Ancak işletme yönetimlerinin işçilerin katkılarını küçümsemeleri, kararları yalnız başlarına vermekte direnmeleri, sendikalara söz hakkı verilmesinin sendikaların prestij ve gücünü arttıracak endişesi yönetim-sendika ilişkilerini sınırlı tutmaktadır (Gerek, 1990: 53).

3.4 Sendika-Siyaset İlişkisi

Türkiye’de ilk Sendikalar Kanunu’ndan (1947) itibaren sendikaların siyasetten uzak durması istenmiştir. 1961 Anayasası¹ çerçevesinde yürürlüğe giren 1963 tarihli yasa ise sendikaların siyasetle uğraşmasını kesin bir şekilde yasaklamamış fakat sınırlı bir çerçeveye indirgemıştır. Bu yasa sendikaların siyasi partilerle organik ve mali bir bağ içinde olmasını, sendikaların adı altında siyasi parti kurmasını ve siyasi parti adı altında sendika kurulmasını yasaklamaktadır. Sonrasında çıkarılan 1982 Anayasası² çerçevesinde yürürlüğe giren 1983 tarihli kanunlar da, bu Anayasa’da öngörülmüş hüküm doğrultusunda ilk Sendikalar Kanunu’nda olduğu gibi sendikaların siyasi faaliyette bulunmasına kesin yasaklar getirmiştir (Işıklı, 1995: 93).

Günümüzde sendikacıların siyasi faaliyetleriyle ilgili durum eskiye oranla biraz daha farklıdır. Sendikaların siyasal faaliyeti konusunda özgürlükler getiren 4277 sayılı Kanun, 26.06.1997 günü kabul edilmiştir. Bu Kanun sonrasında, sendikaların siyasal alandaki faaliyetleri konusundaki kısıtlama ve yasaklamalar büyük ölçüde kaldırılmıştır. 2821 sayılı Kanun’un 37.maddesi “mahalli idareler ve milletvekili seçimlerinde aday olan sendika ve konfederasyon yöneticilerinin sendika ve konfederasyon organlarındaki görevleri, adaylık süresince askıda kalır, seçilmeleri halinde görevleri son bulur” şeklinde yenilenmiştir (Koç, 1999: 62).

1980’lerden sonra yoğunlaşan özelleştirme, alt işveren uygulamaları, yerli ve yabancı kaçak işçi çalıştırma, toplu sözleşmelerdeki hakların ödenmemesi, sosyal güvenlik sisteminin çökertilmesi, işten çıkarmalar, demokratikleşme sürecinin durdurulması ve benzeri sorunların en kolay ve ideal çözümü siyasal alandadır. Bu nedenle sendikaların siyasal iktidarlar karşısında takındıkları partilerüstü politika, 1990’lı yılların sonunda artık etkisini yitirmiş görünmektedir. Sendikalar artık daha fazla siyasallaşmanın gereğine inanmaktadırlar. Ancak bunu gerçekleştirmenin yolu da kolay görünmemektedir. Gerek sendikal hareketin taşıdığı zayıflıklar, gerekse işçilerin sahip olduğu eğitim yetersizliği, işsiz kalma korkuları ve sendikalara olan güvensizlikleri, sendikacılığın Batı Avrupa ülkelerinde olduğu gibi siyasal ve toplumsal bir güç olmasını en azından şimdilik önemli ölçüde engellemektedir (Koray, 2000: 130).

4. SENDİKALARININ ÖRGÜTLENME SORUNLARINA ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Küreselleşme süreci üretimin yapısında ve buna bağlı olarak sendikal hareketin toplumsal tabanında büyük değişimlere yol açmıştır. Sendikal örgütlerin toplumdaki bu köklü değişimlere ayak uyduramaması, yapı ve programlarında

1 RG; 20.07.1961 Tarih ve Sayı 10859

2 RG; 09.11.1982 Tarih ve Sayı 17863 Mükerrer

köklü bir reform ihtiyacını gözler önüne sermekte ve sendikaları kazanımlarını koruma çabasıyla takındıkları savunmacı tutumdan uzaklaşmaları gerekmektedir.

Örgütlenme sorununu aşmak için gerekli olan değişimin yalnızca sendikal yapılanmada değil, ülkenin sosyal ve ekonomik politikalarında, sendikaların dayanağı olan hukuksal düzenlemelerde, toplumdaki bireylerin örgütlenmenin gerekliliği ve önemine olan inancında ve çalışma hayatının iyileştirilmesine dair her türlü yenilikte kendini göstermesi gerekliliği ortadadır. Bunun için öncelikle halkın demokratik belirleyiciliğinin örgütsel biçimi olan sivil toplumun önü açılmalı, özellikle işçi sınıfı ve sendikalara uygulanan baskı ve kısıtlamalar kaldırılarak ve siyasal etkinlikleri arttırılmış sendikal örgütler yaratarak, demokrasinin temel dayanağı olan örgütlenme ve sosyal devlet anlayışı geliştirilmelidir.

Toplumsal değişime uyum sağlayan bir sendikal yapılanma için gerekli politika ve uygulamalar; devlete, sendikalara, işçi, işveren ve kamu kuruluşlarına düşen görevler aşağıda belirlenmiştir.

4.1 İstihdam Politikaları ve Buna Yönelik Öneriler

Değişen istihdam yapısına uygun istihdam olanaklarının yaratılması ve işgücünün etkin kullanılmasına ilişkin olarak devletin bazı önlemler alması gereklidir. Bunun için öncelikle ücret dışındaki işgücü maliyetleri düşürülerek işverenler üzerindeki bazı yükler azaltılmalı, yeni yatırımların teşviki ve sürekliliği sağlanarak, iş talep eden nüfusa istihdam alanları yaratılmalıdır. Ayrıca kayıtdışı istihdam ve yabancı kaçak işçilik ile ilgili hukuki ve idari tedbirlerin alınması, iş olanaklarının kayıtlı kesime kaydırılmasıyla sosyal güvenlik kapsamındaki nüfusun arttırılması da gerekmektedir. Bunun için özelleştirilen kamu kurumlarında çalışanların maliyet azaltma gerekçesiyle işten çıkarılmalarını önleyici bir düzenleme (istihdam ve iş güvencesi koşulu) getirilmeli, genel eğitim politikaları işgücü piyasasındaki taleplere uyumlaştırılmalı, mesleki eğitim uygulamaları yoğunlaştırılmalıdır.

4.2 Çalışan Çocukların Korunması

Yapılan araştırmalar, çocukların aile gelirine katkıda bulunmak için çalışmak zorunda olduklarını ortaya koymaktadır. Bu nedenle, öncelikle ailelerin gelir düzeylerini yükseltecek ekonomik önlemler alınmalı, çocukların istihdam ile ilişkisi ancak meslek eğitimi nedeniyle olanaklı olmalıdır. Ayrıca zorunlu eğitimin 12 yıla çıkarılması suretiyle çocukların çalışma yaşamına katılmalarının gecikmesini sağlanmak da mümkündür. Ancak ülke koşulları ve işverenlerin ucuz işgücü tercihi nedeniyle çocukların daha uzun yıllar çalışma hayatında olacağı tahmin edildiğinden, işverenlerle yakın ilişkiler kurulması suretiyle, çalışan çocukların sendikaların koruması altına alınması ve çırak olarak sendika üyeliklerinin kabul edilmesine yönelik düzenlemeler yapılabilir.

4.3 Taraflar Arası İşbirliği

Değişen sosyal ve ekonomik politikaların, sendikaların örgütlenme ve üyelerini temsil etmede yaşadığı sorunlara olumsuz etkilerinin en aza indirilebilmesi, sendikalar, işverenler ve devlet arasında güçlü bir sosyal diyalogun yaratılmasıyla mümkündür. Sendikalar sorunların çözümlenebilmesi

için işverenlerin ve devletin desteğine ihtiyaç duymaktadırlar. Barışçıl bir endüstri ilişkileri sistemi için öncelikle işyerinde karar alma gücünün çalışanlarla paylaşılması gereklidir. Ayrıca işletmeler ile ilgili temel mali bilgilerin sendikalarla paylaşılması da, sendikaların toplu pazarlıkta gerçekçi, elde edilebilir taleplerle işverenlerin karşısına çıkabilmelerini mümkün kılacaktır.

Sendikaların da politikalarında bazı değişikliklere gitmesi gerekecektir. Ücret sendikacılığı, yerini toplumsal hizmet sendikacılığına bırakmalı, sendikalar üyelerine her konuda sosyal eğitim hizmeti vermelidir. Ayrıca sendika-sivil toplum örgütleri ve kamuoyu ilişkisi yeniden değerlendirilmeli ve kamuoyu desteği sağlanmalıdır. Bunun yanı sıra sendikalar ücretlileri sadece çalışma alanlarında değil, çalışma alanları dışında da (işsiz kesime yönelik örgütlenme çabaları gibi) örgütlemenin yollarını bulmaları gerekir.

4.4 Sendikaların Siyasal Etkinliğe Katılımı

Sendikacılık hareketi için siyasal alandaki gücün ve mücadelenin önemi özellikle son yıllarda iyice artmış, sorunların çözümü ağırlıklı olarak siyasal alana kaymıştır. 2821 sayılı yasanın 37.maddesine getirilen değişiklik sendikacılara, sendikal görevlerinin son bulması halinde siyasal faaliyette bulunabilme özgürlüğü getirmiştir. “Ayrıca Anayasa’nın 82.maddesinde milletvekilliği ile bağdaşmayan işler arasında sendika yöneticiliği sayılmaktadır” (Koç, 1999: 62). Bu da, kısıtlamaların hala belirli ölçülerde devam ettiğini ve sendikal görevlerle siyasal faaliyetlerin bir arada yürütülmesine izin verilmediğini göstermektedir. Oysa pek çok sorunun çözüme kavuşturulması, sendikaların siyasal alanda bir güce sahip olmaları ile kolaylaşacaktır.

Ücretlilerin toplu iş sözleşmeleri ve yasalar aracılığı ile hak elde edebilmesi, geçici işçiliğin ve süresi belirli hizmet akdiyle çalıştırmanın önlenmesi, vergi ve sosyal sigorta kesintilerinin azaltılması için siyasal alandaki gücün önemi büyüktür. Asgari ücretin insanca yaşanabilecek düzeye çıkarılabilmesi için, Asgari Ücret Tespit Komisyonu’nun bileşiminin değiştirilmesi veya hükümet temsilcilerinin işçiler lehine oy kullanması gerekmektedir. Bu da siyasal alandaki bağımsız güçle gerçekleşir. Ayrıca işçi sağlığı ve iş güvenliği konusundaki mevzuatın güncelleştirilmesi ve uygulanabilmesi için sendikaların, Meclis ve hükümetler üzerinde doğrudan etkisi olmalıdır. Sendikaların DİE enflasyon oranlarının belirlenmesini denetleyebilmesi için de DİE yasasında değişiklik yapılmalıdır. Bunun için yine siyasal güce ihtiyaç duyulmaktadır.

SONUÇ

Küreselleşme sürecinde, Türk işçi sınıfının yapısında meydana gelen büyük değişim ve işçi sendikalarının yaşadıkları örgütlenme sorunlarını etkileyen unsurların ve çözümlerinin neler olabileceğinin araştırıldığı bu makalede, özellikle 80’li yıllar sonrasında, küresel değişimin sonucunda sendikalar açısından, gerek yapısal gerek politikalar çerçevesinde önemli değişimlerin gerekliliği görülmektedir.

Küreselleşme ile birlikte iktisadi yapının, endüstrileşmenin ve üretim süreçlerinin değişimine paralel olarak istihdam, sektörler arasında yer değiştirerek hizmet sektöründe yoğunlaşmaya başlamıştır. Endüstri sektöründe istihdam hacmindeki daralma eğilimi, gelişen teknolojilere bağlı olarak işgücü niteliğindeki değişimler ve standart dışı çalışma türlerinin tüm dünyada yaygınlaşması gibi nedenlerle klasik anlamdaki işçi ve işyeri kavramlarının da değiştiği, yeni bir işçi tipinin(bilgi işçisi) olduğu gözlenmektedir. Yeni işçi tipi, erkeklerden daha hızlı artan oranla kadınlardan oluşan, vasıf düzeyi yükselmiş, sendikal harekete eskiye oranla daha uzak duran ve standart dışı çalışma koşullarını tercih eden bir yapıdadır. Hizmet sektörünün genişlemesine bağlı olarak “geleneksel sanayi işçisi”nden “bilgi işçiliği”ne doğru bir değişim yaşanmaktadır. Tüm bunlar sendika üyeliğini olumsuz etkileyen gelişmelerdir.

Diğer yandan, yeni teknolojiler daha az işgücü istihdamını gerektirmekte ve Türkiye’de de son yıllarda en önemli sorunlardan birisi haline gelen ve yapılaşan işsizlik sorununu ortaya çıkarmaktadır. Ekonomide yaşanan durgunluk ve hızlı nüfus artışı da bu sorunu besleyen unsurlar olarak karşımıza çıkmaktadır. İşsizlik bir taraftan toplumun ekonomik ve sosyal yapısında dengesizliklere yol açmakta, diğer taraftan sendika üyeleri adına artan bir iş güvencesi sorunu yaratmakta ve standart dışı çalışma türlerinin kullanımını yaygınlaştırmaktadır. İstihdam artışı sağladığı düşünülen standart dışı çalışma uygulamalarının ortaya çıkan ihtiyaçlar paralelinde ülkemizde de uygulandığı görülmektedir. Fakat ülkemizde kuralsızlaşma olarak algılanan bu çalışma türleri çalışanı, iş güvencesi yanında kısmen sosyal güvenlikten de yoksun bırakmaktadır. Bu tarz esneklik uygulamalarının işsizliği azaltıcı olumlu etkisinden faydalanabilmek ihtiyacı, işçinin korunmasını sağlayıcı düzenlemelerden yoksun biçimde uygulamaya dönüşmüştür.

Sendikaların esneklik uygulamaları ile ilgili olumsuz yaklaşımlarını destekleyen noktalar vardır. Yeni çalışma türleri küreselleşme sürecinde çalışanları güvencesiz ve korumasız bırakmaktadır. Sendikalar çalışma süresinin azalması ile istihdam artışı sağlanacağını ve böylece standart dışı çalışma biçimlerinin kendiliğinden ortadan kalkacağını beklemektedirler. Ancak en azından şu ana kadar beklentilerinin gerçekleşmemesi sendikaları, tüm ücretlileri temsil görevlerini bir kenara bırakarak, öncelikle kendi üyelerinin çıkarlarını korumak gibi bir seçim yapmalarını zorunlu kılmaktadır.

Kayıtdışı istihdam sorunu, çocuk işçilik ve işverenlerin üretim maliyetlerini düşürmenin bir yolu olarak alt işveren uygulamalarını görmeleri de sendikalaşma önündeki önemli engellerdendir. Yaşanan tüm bu değişimler, toplu ve ortak çıkarları savunma durumunda olan sendikalar için hem işlev kaybına hem de örgütlenme ve temsil sorunlarına neden olmaktadır.

Bu sorunların çözümlenebilmesi için devlete, işveren ve örgütlenmiş işçi kesimine önemli görevler düşmektedir. Ancak tarafları harekete geçirebilmek için önemli bir toplumsal güç olan sendikaların bir an önce yapısal değişime gitmesi gerekmektedir. Sendikalar, yeni üyeler kazanabilmek ve mevcut üyelerini koruyabilmek için hem örgütsel yapılarını, hem de benimsedikleri politikalar ve

faaliyet alanlarını değiştirmelidirler. Bunun için tek bir sendikal modelin takip edilmesi aynı örgütlenme sorunlarına yol açacaktır. Bu yüzden sendikalar; işyerinin hızlı değişimine ayak uydurmasını bilen, esnek, ademi merkezîyetçi örgütlenmeye dayalı, sosyal diyalogu (sendika-sermaye-devlet) esas alan, çeşitlenen bireysel talepleri karşılayacak hizmetlere organize edilmiş, verimlilik ve üretim kalitesine önem veren, özellikle kadın ve genç çalışanlara yönelik politikalar belirleyen, işyeri ağırlıklı olarak uluslararası örgütlenmiş bir karma model geliştirmelidirler.

KAYNAKÇA

- Akaya, Yüksel (2003), “ Küreselleşme Kısacasında Türkiye’de İşçi Sınıfı ve Temel Özellikleri ”, <http://www.petrol-is.org.tr/2003_CD/10_kiskac/index.htm>, (Erişim Tarihi: 23.03.2004)
- Akyıldız, Hüseyin (2001), Ücret Yapısının Oluşumu, Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF Yayınları, Yayın No: 11, Isparta
- Atılgan, Gökhan (2003), “İşsizlik: Devlet ve Sermaye İçin Hem Tehdit Hem Fırsat”, <http://www.petrol-is.org.tr/2003_CD/06_issizlik/index.htm>, (Erişim T:15.04.2004)
- Ayaz, Nühket (1992), “İşçi Ücretlerindeki Reel Durum ve Sendikaların İktisadi Önemi”, ’91 Yılı Eğitim Seminerlerimiz, Öz İplik-İş Sendikası Eğitim Yayınları, Ank.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (2003), “Ekonomik Faaliyetlere Göre İşçi ve İşveren Sendikaları”, <http://www.die.gov.tr/yillik/10_Calisma.pdf>, (Erişim Tarihi: 23.06.2005).
- Demir, Fevzi (2003), Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku Ve Uygulaması, 4857 Sayılı İş Kanunu İle Yeniden Düzenlenmiş, 3. Baskı, Anadolu Matbaacılık, İzmir
- DİE, 2005 Yılı Hane Halkı İşgücü Anketi Şubat Sonuçları,
- DİE, (2004), “Hanehalkı İşgücü Anketi 2004 Aralık Sonuçları”, <<http://www.die.gov.tr/TURKISH/SONIST/ISGUCU/091204/091204.html>>, (Erişim Tarihi: 23.06.2005)
- DİE,(2005), “Hanehalkı İşgücü Anketi 2005 Şubat Sonuçları” <<http://www.die.gov.tr/TURKISH/SONIST/ISGUCU/250505.xls>>, (Erişim Tarihi: 23.06.2005)
- DİE, (2005), “Toplu Sözleşme Yapan İşyeri ve İşçiler”, <http://www.die.gov.tr/yillik/10_Calisma.pdf>, (Erişim Tarihi: 23.06.2005).
- Enerji-Yapı Yol Sen, Yılsız, “Ortak Örgütlenme ve Bedaş Deneyimi”, Sınıf HareketindeYön Dergisi, <<http://www.sendika.org/belgeler/belgeler.htm>>, (Erişim Tarihi: 28.01.2004)
- Gerek, Nüvit (1990), “İşçi-İşveren İlişkilerinde İletişim Sorunu”, Kurgu, “A.Ü. Açık Öğretim Fakültesi, İletişim Bilimleri Dergisi”, Sayı: 7, Ocak, 1990, Eskişehir.
- Gerşil, Sarı, Gülşen (2004), “Küreselleşme ve Çok Uluslu İşletmelerin Çalışma İlişkilerine Etkileri”, “Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi”, C.6, S.1, 1 Ocak-31 Mart, İzmir.
- Hakİş,(2003)“HukukFaaliyetleri”,<<http://www.sendika.org/belgeler/belgeler.htm>>, (Erişim Tarihi: 28.01.2003)
- Hatman, Ülkü (2003), “2003 Türkiye’inde Esnekliğin İş Yasası ve Sendikal Harekete Etkileri”, <http://www.petrol-is.org.tr/2003_CD/16_yasa/index.htm>, (Erişim Tarihi: 20.03.2004)
- Işıklı, Alpaslan (1995), “Sendikacılık Ve Siyaset”, Cilt: 2, Öteki Sendika, Ank.
- İşKur(2003),İstihdamDurumRaporu,<<http://www.iskur.gov.tr/mydocu/istihdamdurumraporu/İstihdam%20Durum%20Raporu.doc>>,(Erişim Tarihi:21.04.2004)
- Kağmıoğlu, Deniz (1999), Türkiye’de Kamu Sektöründe İşçi Sendikacılığı ve Küreselleşmenin Etkileri, A.Ü. İİBF Yayınları, No: 160, Eskişehir
- Kamu Sen (2004), İstihdam,İşsizlik ve Ücret Sorunlarına Çözüm Arayışları, Türkiye Kamu Sen Arge Yayınları, Yayın No: 10, Ank., s. 22
- Koç, Yıldırım (1999), Sendikacılık Siyaset Türk-İş, Türk-İş Eğitim Yayınları, Ank.
- Koray, Meryem (1994), Değişen Koşullarda Sendikacılık, TÜSES, Promat Basım, İst.
- Koray, Meryem (2000), Sosyal Politika, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa.

- Koray, Meryem (2003), “Küreselleşmeye Eleştirel Bir Bakış, Yeni Bir Küresel Anlayışın Ve Örgütlenmenin Kaçınılmazlığı”, <http://www.petrol-is.org.tr/2003_CD/02_elestri/index.htm>, (Erişim Tarihi: 23.03.2004)
- Köse, Sevinç (2003), Türkiye’de Ekonomik ve Sosyal Sorunların Endüstri İlişkilerine Yansımaları ve Çözüm Önerileri, Emek Matbaası, Manisa
- Mahiroğulları, Adnan (2002), “Küreselleşme Sürecinde Sendikacılığın Gücündeki Değişim (Fransa Örneği)”, Çimento İşveren Der, Cilt: 16, Sayı: 4, Temmuz 2002, Ank.
- Tisk (1995), XIX. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, Tisk, Ank.
- Tisk Yayınları(2004),Türkiye’de Kayıtdışı İstihdam Ve Çözüm Yolları, <<http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=805>>, (Erişim Tarihi:27.04.2004)
- Topak, Oğuz (2003), “Esnekliğin Ötesi, Yeni İş Kanunu Tasarısı”, <http://www.petrol-is.org.tr/2003_CD/17_esneklik/index.htm>, (Erişim Tarihi: 23.03.2004)
- Yılmaz, Onur (2004), “Personel Rejimi Düzenlemeleri ve Çalışma Yaşamı”, <<http://www.sendika.org/modules.php?op=mobload&name=News&file=article&sid=94>>, Yayın Tarihi: 04.06.2005, (Erişim Tarihi: 04.06.2005)