

TÜRKİYE’DE SENDİKAL ÖRGÜTLENMENİN GÜNCEL SORUNLARI VE ALTERNATİF ÖNERİLER

SAYIM YORGUN

Yard.Doç.Dr., Kocaeli Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve
Endüstri İlişkileri Bölümü

ÖZET

Türkiye’nin, ekonomik, sosyal ve siyasal yapısında meydana gelen değişim, sanayi sektörü ağırlıklı istihdam gerçekleştirilemeden hizmet sektörü ağırlıklı istihdamın ön plana çıkması, teknolojik gelişmeler ve yeni yönetim sistemlerinin uygulanmaya başlanması gibi faktörler ile örgütsel yapı ve alışkanlıklardan kaynaklanan nedenlerden dolayı sendikalar, üye sayılarının azaldığı, etkilerinin zayıfladığı bir süreci yaşamaktadırlar.

Yasal teminatlar altında, siyasi iktidar ve aydınların desteğiyle kurulan sendikalar, doğuş yıllarından itibaren bürokratik yapıları ve klasik görevleri temel almış, işçilerin beklentilerine yeterince cevap verememiştir. Sendikalarda yaşanan üye kayıplarıyla birlikte örgütlenme, en çok tartışılan konular arasında yerini almış, son yıllarda örgütlenme stratejileri ve taktiklerine ilişkin tartışmalar yoğunlaşmıştır.

Türkiye’de sendika-işveren ilişkileri genel bir değerlendirmeye tabi tutulduğunda genellikle klasik çatışmanın hakim olduğu tespitini yapmak mümkündür. Bu tür ilişkinin var olması taraflar arasındaki ilişkilerin güvensizlik zeminine oturmasına yol açmıştır.

Küresel şartlardan çok yerel şartların etkisi altında olan sendikaların örgütlenme sorunlarını çözmek için stratejik düşünmeye, örgütsel yapıları yeniden yapılandırmaya ve geleneksel davranış biçimlerinden vazgeçemeye ihtiyaç vardır.

Türkiye’de sendikal sorunların çok olması bir yönüyle olumsuzluk iken, bir yönüyle de itici güç olabilir. Bu şartlar altında önemli olan, sorunların altında ezilen bir örgütsel yapı yerine, çözüm getiren yapıları oluşturabilmektir.

Anahtar kelimeler: Türkiye, Sendika, Türkiye’de Sendikalar, Örgütlenme, Örgütlenme Sorunları

ABSTRACT

Due to the fact that the economical, social and political structure of Turkey have changed; that the employment of service sector has been prior not being realized the employment of industrial sector; that it has been started to apply technological developments and new management systems; and that the causes derived from the organizational structure and customs have come about, trade unions have been in the process that their number of members have decreased and that their effects have weakened .

The trade unions, established with the support of intelligentsia and political power under the legal guarentee, have taken the bureaucratic sturctures and the classical duties as fundamental missions and could not answer to the expectations of workers sufficently. The organization issue by means of which unions lose their members has been one of the most discussed subjects and in recent years the debates related to the organizational strategies and tactics have intensified.

It is possible to argue that in general the classical conflict has a domination when the relationship between union and employer in Turkey is subjected to a general evaluation. The precense of this kind of relationship has made way for lack of confidence in relations between sides.

In order to solve the organizational problems of unions affected by local conditions more than global ones, it is in need of strategical thinking, renewing the organizantial structures and ceasing from the way of traditional behaviours.

On the one hand, multiplicity of unional problems in Turkey is a negative situation. On the other hand, it can be a motive power. The important think under these circumstanes is to form the organizational structures that give solution instead of that is crushed under the problems.

Keywords: Turkey, Trade Unions, Organization, Trade Unions Organization, Turkish Trade Unions

Giriş

Son yirmibeş yılda, sendikacılık hareketine yönelik değerlendirmelerin önemli bir kısmında sendikal alanda yaşananlar “kriz” olarak değerlendirilmiş, hatta daha ileri gidilerek “sendikaların sonu” iddiaları bilimsel çalışmalara konu olmuştur. Bu tartışmaları gündeme getiren en önemli nedenler arasında sendikaların hızla üye kaybetmesinin yer alması, örgütlenmeye yönelik çalışmaları ön plana çıkarmıştır. Bazı ülkelerde sendikaların üye sayılarında, sendikalaşma oranlarında ve etkinliklerinde ortaya çıkan gerilemeler kriz tespitini desteklerken, bazı ülkelerde gerilemenin olmaması, hatta bütün olumsuzluklara rağmen az da olsa sendikalaşma oranlarında yükseliş yaşanması, tartışmalara süreklilik kazandırmaktadır.

Dünya'daki gelişmelere paralel olarak Türkiye'de de “sendikal kriz” tartışmalarının gündeme gelmesi ve özellikle son yıllarda yoğunlaşması, örgütlenme sorunlarının önemini her geçen gün daha da arttırmaktadır. Resmi istatistiklerin aksine, sendikaların üye sayısında ciddi kayıpların ortaya çıkması, örgütlenmede yaşanan zorluklar, 1990'lardan itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi sayısında meydana gelen hızlı gerilemelerin, sendikaları yeni örgütlenme arayışlarına yönlendirdiği görülmektedir.

Türkiye'de sendikal alanda yaşanan gelişmeler genel bir değerlendirmeye tabi tutulduğunda sendikal hareketin gelişiminin, hem yetersiz sanayileşme, hem de etkin demokratik düzenin kurulamaması nedeniyle sınırlı olduğu, sanayileşmiş ülkelerde yaşanan sendikalaşma oranlarına ulaşamadığı bir gerçektir. Ayrıca sendikalar, genellikle demokratik açılımları sağlayan örgütler olmalarına karşın, Türkiye'de demokratik açılımlardan beslenen örgütler olmuşlardır. Bu gibi ulusal ve yerel nedenlerden ötürü sendikaların sorun alanlarında diğer ülkelerle mukayese edildiğinde farklılıklar bulunmasına rağmen, üye sayılarındaki düşüş açısından paralellik gözlenmektedir.

Sendikalar, 1970'li yıllardan sonra ortaya çıkan ekonomik, sosyal ve siyasal gelişmeler, teknolojik ilerlemeler, 1980 askeri müdahalesi ve kendilerinden kaynaklanan nedenlerden dolayı üye kayıpları yaşamakta ve son yıllarda bu süreç hızlanmaktadır. Sendikalarda yaşanan güç kaybının sadece üye kaybıyla sınırlı kalmaması, özellikle etkinliklerinin de gerilemesi, sendikal örgütlenme tartışmalarını arttırmaktadır.

Bu çalışmada, 1980 sonrasında Türkiye'de sendikaların yaşadıkları örgütlenme sorunları, çevresel faktörler ve örgütlenme tabanında ortaya

ıkan değişiklikler ile sendikalardan kaynaklanan nedenler dikkate alınarak değerlendirilecek ve alternetif önerilerde bulunulacaktır.

1. Sendikaları Etkileyen Çevresel Faktörler

Bilgi toplumunun temellerinin atıldığı yıllardan itibaren; teknolojik değişim, yalın üretim sistemi, esnek çalışma, beyaz, pembe ve elik yakalı işçi sayısında meydana gelen artış gibi gelişmeler çalışma hayatındaki örgütlenmeyi temelinden sarsarken, aynı düzeyde olmasa da diğer ölkelerde olduğu gibi, Türkiye'deki sendikal hareket de etkilenmiştir. Dünyada sendikacılık hareketi post-endüstriyel toplumun ihtiyaçları doğrultusunda yeniden yapılanırken, Türk sendikacılık hareketi, endüstriyel ilişkilerde güçlü bir taraf dahi olamadan, yeni şartlara adapte olmaya çalışmaktadır.

Türkiye'de sanayi sektörü ağırlıklı istihdam yapısı henüz oluşmadan hizmet sektörü ağırlıklı istihdamın ön plana çıkması, teknolojik gelişmeler ve yeni yönetim sistemlerinin uygulanmaya başlanması, kol gücü yerine beyin gücü kullanımının bazı sektörlerde artması, kadın işgücü istihdamındaki artış, piyasadaki dalgalanmalar nedeniyle kitlesel üretim yerine esnek üretim ve çalışma sistemlerinin tercih edilmesi, kitlesel üretime ve mavi yakalı işçilere dayalı sendikal yapıyı etkilemeye başlamıştır. Ancak bu etkilenme, Batı'daki gelişmelerle mukayese edilemeyecek düzeydedir; çünkü, ekonomik küreselleşme ve mikro teknolojik gelişmeler bazı sektörler dışında henüz yaygınlaşmamıştır. Ancak tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de sendikalar ve endüstri ilişkileri 1970'lerdeki ekonomik krizden ve 1980'lerdeki ekonomik politikalardan olumsuz etkilenmiştir (Dereli, 1994:19).

Türkiye'de sendikaları etkileyen çevresel faktörlere bakıldığında; makro ekonomik sorunlar, kayıt dışı ekonomi, işgücü ve istihdamın yapısı, işsizlik, özelleştirme, yasal mezuat ve sosyal güvenlik alanında yaşanan sorunlar ile diğer toplumsal kesimlerle yaşanan sorunlardan kaynaklanan olumsuz faktörler görölmektedir. Sendikaların karşılaştıkları olumsuzlukların bir kısmı teknoloji kaynaklı iken, bu olumsuzlukların hepsini teknolojik gelişmelere bağlamak mümkün değildir. Henüz sanayileşme sürecini tamamlayamamış ölkemizde teknolojik gelişmelerin sendikal hareketi olumsuz etkileyecek düzeye ulaşmadığı açıktır. Ancak, bazı sektörlerde (bankacılık, hizmetler...) bu etkiler şimdiden görölmektedir.

Dünyadaki gelişmeler ve yeni ekonomik politikalar Türkiye'deki işsizliğin artmasına ve sendikal hareketin günümüzde karşılaştığı en önemli sorunlardan birinin işsizlik olmasına yol açmıştır. 2004 yılı itibariyle atıl işgücü oranı % 15.9'dur. Bu orana bakıldığında Türkiye, 30 OECD ülkesi arasında işsizlik sıralamasında 4. durumdadır (TİSK, 2004:173). Ekonomik krizlerin reel sektörde işyerlerinin küçülmesine, kapanmasına, ihracatta azalmaya, yatırımlarda zayıflamaya, vergi ve sigorta ödemesinde güçlülere yol açması ve genel olarak sanayinin rekabet gücünün azalması şeklindeki etkileri, işsizlik sorununu daha da ağırlaştırmıştır (TİSK, 2001:134). 1980'li yıllardan itibaren izlenen ekonomik politikalar istikrarsızlığa yol açmış ve gelir dağılımı çalışanların aleyhine bozulmuştur. 1990 yılında toplam istihdam içinde % 39 olan ücretlilerin oranının 2003 yılında % 50'ye ulaşmasına karşın ücretlerin GSYİH içindeki payı % 26'ya gerilemiştir (Uçkan, 2002:73).

Kayıt dışı ekonomi ve istihdam Türkiye'de çok artmış ve kalkınmayı engelleyecek boyutlara ulaşmıştır. Ulusal ekonominin % 40'ı, istihdamın ise % 51.7'si kayıt dışındadır (TİSK, 2004:178). Hanehalkı işgücü anketine göre, Türkiye'de istihdam edilenlerin % 26'sı SSK, % 14'ü Emekli Sandığına, % 12.1'i ise Bağ-Kur'a kayıtlı olarak çalışmaktadır. Bu araştırma sonuçlarına göre çalışanların %49.9'u herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı bulunmamaktadır (Petrol-İş, 2003:164-166).

Örgütlenmeye ilişkin sorunları tespit etmek üzere Türk-İş tarafından yapılan çalışmalarda (Türk-İş, 2004:3-4), örgütlenmeyi olumsuz etkileyen dış etkenler şöyle sıralanmıştır;

- Çalışma mevzuatı,
- Örgütlenme prosedürünün uzunluğu,
- Sendikal nedenle işten çıkarma,
- İşsizlik,
- Kayıt dışılık ve medyanın sendikal faaliyetlere ilgisizliği gösterilmiştir.

Bu etkenlerden de anlaşılacağı üzere, sendikal hareket ciddi olumsuz çevresel şartlar altında faaliyetlerini yürütmek zorundadır. Türkiye'deki ekonomik yapı, sendikal örgütlenmeyi zorlaştıran fakat örgütlenme ihtiyacını da artıran bir özelliğe sahiptir. Sonuç itibariyle, Türkiye'de sendikacılık hareketi küresel şartlardan çok yerel şartların etkisi altındadır. Küresel gelişmeleri dikkate alarak, değişim ve zamana karşı başarılı olmak ve ayakta kalabilmek için sendikaların sürekli yenilenmesi ve yeniden yapılanması şarttır.

2. Sendikalardan Kaynaklanan Sorunlar

Sendikalar, toplum tarafından fazla destek görmese de, özellikle ülkenin içinde bulunduğu şartlar itibariyle 1980'li yıllara kadar etkili sivil toplum örgütlerinden birisi olmuşlardır. Çalışan nüfus içerisinde sendikalı oranın düşmeye başlaması, işsiz sayısındaki artış, kamudaki koruma eğiliminin zayıflaması, sivil toplum örgütlerinin sayısının artması gibi nedenler, sendikaların etkinliğini önemli ölçüde azaltmaya başlamıştır. Sendikal örgütlenmeyi etkileyen en önemli etkenlerden birisi, hiç kuşkusuz çekim merkezi olması gereken sendikalardır. Bu nedenle sendikalardan kaynaklanan nedenlere öncelik vermek gerekmektedir. Aksi takdirde asıl sorun alanından uzaklaşmış olacaktır.

Yasal teminatlar altında, siyasi iktidar ve aydınların desteğiyle kurulan sendikalar, doğuş yıllarından itibaren bürokratik yapıları ve klasik görevleri temel almıştır. Sendikaların mali açıdan güçlenmelerini sağlayacak yasal düzenlemelerin özgür sendikacılık için gerekli olduğu bir gerçektir. Ancak ülkemizde aidatın kaynaktan kesilmesi, profesyonel yöneticiliği koruyan düzenlemeler gibi yasal korumalar bazı sendikaların sendika içi demokrasiden uzaklaşmasına yol açmıştır (Kutal, 2005:17-8). Bu nedenle sözleşmeden sözleşmeye işyerlerine uğrayan; işçiye hizmeti, imzaladığı sözleşmeye göre değerlendiren, başka hizmetlere yabancı bir sendikacılık anlayışı egemen olmuştur. Sendikalarda bürokratikleşmenin artması, üyelerin örgütlerine yabancılaşması sonucunu doğurmakta ve bürokratik sendikal yöntemlerle, başta işçiler olmak üzere, toplumun harekete geçirilebilmesi zorlaşmaktadır.

Sendikalara getirilen siyasi yasaklar, bazı sendikaların partiler üstü politikaları, bazılarının sınıf iktidarını gerçekleştirme gibi hedefleri hem siyasi partilerle ilişki zeminini ortadan kaldırmış, hem de baskı grubu olma özelliklerini zayıflatmıştır. Bu gelişmelere bir de küresel faktörleri eklediğimizde, Türkiye'de sendikacılığın yeni bir dönemin eşliğinde olduğu ortaya çıkmaktadır.

Sendikalardan kaynaklanan ve sendikaları olumsuz etkileyen önemli nedenlerden bir diğeri sendikal bölünmedir. 1980 sonrasında kabul edilen yasalarla işkolu sendikacılığı öngörülmüş; zayıf ve bölünmüş sendikacılık yerine güçlü bir sendikacılık yaratılmak istenmiştir. Ancak getirilen bazı yasal engellere rağmen, Türkiye'de sendikacılığın bölünmüş karakterinin tümüyle ortadan kalktığı hala söylenemez (Koray, 1994:190). Türkiye'de sendikal bölünmeye yol açan taban değişime

uğrarken, sendikal birliğe doğru bir gidişin yaşanmaması önemli bir sorunun varlığına işaret etmektedir. Çünkü 1980 sonrasında Doğu Bloğunun çökmesi, 1980 öncesinde siyasal tabana dayalı ideolojik sendikacılığın zayıflaması, ayrıca DİSK ve Hak-İş'in eski ilke ve politikalarının yerine yenilerini ikame etmesinden dolayı, bölünmeyi haklı kılacak nedenlerin büyük çoğunluğu ortadan kalkmıştır. Buna rağmen, sendikal bölünmenin devam ettirilmesi, ilkesel nedenlerden çok örgütsel ve kişisel nedenlerin ön plana çıkarıldığıнын göstergesi olarak kabul edilebilir.

Sendikal ilke, faaliyet ve hizmetler açısından sendikal bölünme değerlendirildiğinde, bölünmeleri haklı kılacak bir zeminin olmaması, farklarının gittikçe azalması, amblem ve yönetim kademelerine dayalı bölünmenin varlığı, sendikacılık hareketini olumsuz etkilemekte; sendikal rekabeti körüklemekte ve sendikaları güçsüzleştirmektedir. Bundan dolayı, küresel düzeyde ICFTU, bölgesel düzeyde ise ETUC çatısı altında birleşebilen sendikaların Türkiye'de ulusal düzeyde birleşmemelerinin haklı bir gerekçesi olmadığı düşünülebilir (Erdoğan, 2004:52).

Türkiye'de sendikalardan kaynaklanan önemli sorun alanlarından bir diğeri de örgütlerin, üyeleriyle olan ilişkilerini gerektiği kadar demokratik esaslara göre geliştirememiş olmalarıdır. Nitekim üyelerin temsil edildiği genel kurulların oluşumu ve işleyiş biçimlerinde sorunlar ortaya çıkmaktadır. Yasa koyucular sık sık bu alana müdahale ederek ayrıntılı düzenleme yapmak zorunda kalmışlardır. Şuanda Sendikalar Kanunu'nun en uzun maddesi genel kurulların nasıl çalışacağını düzenleyen 14'üncü maddesidir (Kutal, 2004:33). Bu tesbitten de anlaşıldığı gibi, sendika içi ilişkilere aşırı yasal müdahalenin olması, sendika içi demokrasinin yerleşmemesi, önemli bir sorun alanıdır.

Güçlü sendikacılığı ortaya çıkarmak için yapılan yasal düzenlemeler, kasa ve karar birliğini gerçekleştirmiş; ancak sendika içi demokrasiyi olumsuz etkilemiştir. Bu nedenle sendikalarda genel kurul, yönetim kurulu, disiplin ve denetim kurulu arasındaki ilişkinin kuvvetler ayrılığı ilkesinden çok kuvvetler birliği ilkesine dayandığı uygulamada görülmektedir. Oysa kuvvetler ayrılığı ilkesi, sendika içi demokrasi açısından vazgeçilmez bir zorunluluktur. Bu zorunluluğun yerine getirilmemesi kurumsallaşmayı engellemektedir. Sendikalar bir örgüt ve aynı zamanda birer kurumdurlar. Örgüt yapıları, kurumsallaşarak ve ilkeleri yaşatılarak güçlenebilmektedir (Köstekli, 2003, s.27).

Eleştirmekten alternatif üretmeye fırsat bulamayan sendikal yapılar "**bekle gör**" politikasıyla sorunları takip etmiş ve sorunlar her geçen gün

biraz daha büyümüşür. Sendikalar, büyüme ve güçlenme stratejilerini uzun yıllar devletten aldıkları desteğe dayandırmışlardır. Toplumla, işçilerle ve üyelerle ilişkilere verilen önem ile tabanın beklentileri karşılanamamıştır. İstihdamı artıracak somut öneriler ve yatırımları destekleyici alternatif projeler geliştirilememiş; işsizlere, emeklilere yönelik etkin hizmetler organize edilememiştir. Yardımlaşma sandıkları, rehberlik hizmetleri, tazminat ve tasarrufların etkin değerlendirilmesi için finansal destek hizmetleri, vasıf geliştirme ve yeni teknolojilere adaptasyon eğitimleri gibi hizmetler etkin olarak gerçekleştirilememiştir. İşyerlerine yönelik bilgi bankaları kurulamamış, sendikalar kamuoyuna kendilerini anlatacak, seslerini duyurabilecek kitle iletişim araçlarına sahip olamamıştır.

Türkiye'deki sendikal hareketin uluslar üstü ilişkileri olmasına karşılık, bu ilişkilerin etkin uluslararası örgütlenme düzeyinde olmaması, ilişkilerin daha çok gezi mahiyetinde gerçekleşmesi, ortak mücadele zeminlerinin henüz oluşmaması önemli bir diğer eksikliklerdir. Küreselleşme eğiliminin arttığı bu çağda kendi içine kapanık yapıların egemen olması, bu tespiti doğrulamaktadır. Sendikaların örgüt yapısında ve sendikacıların niteliğinde değişimi zorunlu kılan uluslar üstü ilişkiler, küresel örgütlenme ihtiyacının arttığı günümüzde önemli sorun alanlarındandır.

Son yıllarda örgütlenme çalışmalarına ağırlık verilmiş olmasına rağmen, toplam ücretli ve yevmiyeli çalışan işçi sayısı esas alındığında toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi sayısının sürekli düşüş eğiliminde olduğu görülmektedir. 1990 yılında toplam ücretlilerin % 19'u toplu iş sözleşmesinden yararlanırken, bu oran 2002 yılında % 8.3'e düşmüştür (Urhan, 2004:138). Çalışma Bakanlığı işkolu istatistikleri gerçeği yansıtmamasına rağmen bu veriler de gelişmelerle ilgili bazı değerlendirmelere fırsat vermektedir. Örneğin, Ocak 1978'de % 62.85 olan sendikalaşma oranı Ocak 1999'da % 68.69'a çıkmış, Ocak 2005'te ise % 58.37'ye düşmüştür.

2.1. Örgütlenme Stratejileri

Sendikalarda yaşanan üye kayıplarıyla birlikte örgütlenme, son yıllarda en çok tartışılan konular arasında yer almış; ancak beklenen olumlu gelişmelerin gerçekleşmemesi, örgütlenme stratejilerini tartışma gündemine taşımıştır.

“Türkiye’de sendikaların örgütlenme faaliyetlerinde esas aldığı stratejiler nelerdir?” sorusunun cevabı stratejik yaklaşım hakkında gerekli değerlendirme fırsatını vereceğinden, öncelikle bu sorunun cevabının aranması gerekmektedir. Türkiye’deki örgütlenme süreci genel bir değerlendirmeye tabi tutulduğunda iki temel stratejinin esas alındığı görülmektedir. Birincisi toplu iş sözleşmesi yetkisi almaya yönelik strateji, ikincisi kamu işyerlerinde örgütlenme stratejisi.

Birinci stratejinin temel hedefi işyeri ve işletmelerde yetki almaya yöneldiğinden işçileri örgütlendirme düşüncesi yerine, toplu iş sözleşmesi imzalamaya dayanmaktadır. Bu strateji üye kayıt fişleri, bazı sendikal bildirimler ve birkaç toplantıyla desteklenmekte, örgütlenme faaliyetleri bu dar strateji ve taktiklerle gerçekleştirilmektedir. Kısa vadeli sendikal amaçlar açısından yanlış olmayan bu strateji, içinde bulunulan şartlar itibariyle sendikaların güç ve etkinlik kaybetmesine neden olmakta; sendikaların ihtiyaç duydukları gücü kazanmalarına fırsat vermemektedir. Bu stratejinin doğal sonucu olarak sendikalar, yetki alma ihtimali zayıf olan işyerlerinde örgütlenme çalışmaları yapmamaktadırlar.

Örgütlenme çalışmalarında esas olan bir başka strateji ise kamu işyerlerinde örgütlenmeye yöneliktir. Bu strateji mevcut iktidarla çatışmadan, çoğunlukla hükümetlerin desteği ile örgütlenmektir. Bu stratejiden uzun süre olumlu sonuçlar alındı ve kamu kesimindeki örgütlülük düzeyi 1990’lı yıllara kadar yüksek oranlarda gerçekleşti. Dünya’da esen neoliberal rüzgarların etkisiyle gündeme gelen özelleştirme, devletin etkinlik alanının sınırlandırılması ve işçiyi koruyucu politikaların terk edilmesi, kamu işyerlerindeki örgütlülüğü olumsuz yönde etkilemiştir. Sendikaların hem mevcut üyelerini, hem de potansiyel üye tabanlarını kaybetmeye başlamasıyla birlikte, kamuya dayalı örgütlenme stratejisi de önemini yitirme sürecine girmiştir.

Türkiye’de yaygın olarak kullanılan iki strateji dikkate alındığında, örgütlenme ile ilgili genel eğilimin çalışanların tamamının potansiyel üye olarak görülmediği ve çalışanlar arasındaki farklılıklara göre örgütlenme politikalarının oluşturulmadığı görülmektedir. Nitekim, işçilerin, sendikaya bağlılıklarını sağlayacak talepler manzumesi oluşturulamamıştır. Örneğin örgütlenmeyen taşeron işçileri ve geçici işçiler olduğu gibi, kapsam dışı personel sayısı ve oranı da oldukça yüksektir (Köstekli, 2003:39).

Türkiye’de uygulanan iki temel örgütlenme stratejisinin üye kaybını durduramaması, sendikalarda örgütlenmeye yönelik yeni arayışları gündeme getirmiştir. Türk-İş, yaptığı araştırma sonucunda örgütlenme

stratejisine sahip olunmadığını tespit etmiş ve yeni arayışları başlatmıştır (Türk-İş, 2004:3-4). Ayrıca Petrol-İş Sendikası, 1996 yılını örgütlenme yılı ilan etmiş; bu uygulamanın bir yıl ile sınırlı kalmayacağı ve süreklilik kazanacağı çalışma raporunda belirtilmiştir (Petrol-İş,1999,s.289). Petrol-İş tarafından hazırlanan “ Hangi Strateji ve Politika ile Örgütlenme” başlıklı çalışmada ise örgütlenme stratejisi ve politikası şu cümlelerle anlatılmaktadır: “Kapımıza geleni örgütlemek. Kapımıza da çoğunlukla batık işyerlerinin işçileri gelmektedir. Alt yapısı iyi hazırlanmamış, ekonomik olarak ömrünü tamamlamış işyerlerinde yürüttüğümüz örgütlenme çalışmaları ne yazık ki başarıya ulaşmamaktadır.”(...) Petrol-İş tarafından 1999-2003 döneminde 46 işyerinde yürütülen örgütlenme çalışmalarının 32’sinin başarısızlıkla sonuçlanması, diğerlerinde yargı sürecinin devam etmesi örgütlenme alanındaki başarısızlığı açıkça ortaya koymaktadır. Bu başarısızlık, işveren istemez ise örgütlenmek mümkün değil düşüncesinin doğmasına da yol açmaktadır (Petrol-İş, 2004:12).

Sendikal hareketin örgütlenme sorunlarının çözebilmesi için var olan örgütlülüğün ve klasik örgütlenme yaklaşımlarının yeterli olmadığı tespitini yapan DİSK’in çalışmalarının birinde, yeni örgütlenme stratejisi şu cümlelerle açıklanmaktadır: Ortak ve kolektif örgütlenme anlayışı mutlaka yaşama geçirilmelidir. Örgütlenmenin artık tek tek işyerleri ve işkolları üzerinden geliştirilemeyeceği gerçeğinden hareketle, bir bölgedeki tüm işçileri hedefleyen, örgütlenmeyi işyeri sınırları içine hapsedmeyen, çalışma ve yaşama alanlarını bir bütün olarak gören kolektif örgütlenme çabalarına hız verilmelidir (DİSK, 1998)*. Kuruluşundan itibaren özel sektör ağırlıklı örgütlenme stratejisini takip eden DİSK, örgütlenme stratejisini değiştirmiş olmasına rağmen, ideolojik sendikacılık tabanının zayıflaması, sendikal politikadaki tutarsızlıklar gibi nedenlerden dolayı örgütlenmede başarılı sonuçlar elde edememiştir.

Sınıf kavramını reddeden ve işçi işveren dayanışmasına önem veren Hak-İş, İslami bir sendikacılık anlayışını benimsemekle birlikte, dar ideolojik çerçevesini mümkün olduğunca genişleterek ve gevşeterek, siyasi araç olan bir örgütten sendikal yapıya doğru hızla dönüşmektedir (Uçkan, 2002:110). Hak-İş’in demokratik hakları artırarak, örgütlenmenin önündeki engelleri kaldırmaya yönelik örgütlenme mücadelesi, uygulamada işverenlerle uzlaşmaya dayalı örgütlenme stratejisine dönüştüğü görülmektedir. Özellikle, kamuda siyasi iktidar gücüne dayalı örgütlenme son yıllarda yoğunluk

* İnternette alın kaynaklarda sayfa numarası verilememiştir.

kazanmıştır. Yerel yönetimler ve siyasi iktidarla ortaya çıkan anlayış paralelliği ve sendikalı işyerlerinde örgütlenmeye dayalı bir strateji sonucunda; Belediyeler ve Orman işkolunda örgütlenmelerin gerçekleştirilmesi bu işbirliğinin ürünü olarak gösterilebilir.

Sendikalardan kaynaklanan ve örgütlenmeyi olumsuz etkileyen nedenler Türk-İş tarafından şöyle sıralanmaktadır (Türk-İş, 2004:3-4);

- örgütlenme stratejisinin eksiliği,
- örgütlenme amaçlı eğitimsizlik,
- örgütlenme kadrolarının yetersizliği,
- örgütlenme fonun olmaması,
- örgütlenme kampanyalarının yapılmaması,
- konfederasyonun sendikalar arası eşgüdümü sağlamada yetersizliği,
- sendikaların toplumla ilişkilerinin yetersizliği,
- sendika içi ve dışından destek yetersizliği.

Türk-İş tarafından bu problemlere yönelik şu öneriler ileri sürülmektedir (Türk-İş, 2004:4): örgütlenmeye kaynak ayrılmalı, örgütlenme kadroları artırılmalı, örgütlenme de dayanışma sağlanmalı, örgütlenme fonu kurulmalı, vs. Türk-İş tarafından gerçekleştirilen sorun alanlarının tespitinde isabetli sonuçlara varılmış olmasına karşılık, önerilerde aynı başarı ortaya konulamamıştır. Örgütlenme sorununa bütüncül bir yaklaşımın olmaması, çözüm önerilerinin genel cümlelerden oluşması ve temel örgütlenme stratejilerine yönelik bir arayışın bulunmaması, neyin nasıl gerçekleştirileceğine ilişkin bir planın olmaması sorunların çözümünü engellemektedir.

Sendikal liderlerinin değişim karşısındaki tavırlarının oldukça önemli olduğu bilinmektedir. Bu nedenle "Türkiye'deki sendika liderleri değişimi zamanında algılayabildi mi?" sorusuna verilebilecek cevaplar da sorunun bir başka boyutunu aydınlatmaya yarayacaktır. Bu soruya içtenlikle "evet" demek maalesef mümkün görünmemektedir. Çünkü değişim algılanmış olsaydı bugün yeni sendikal uygulamaların sonuçlarını tartışılacaktı. Ancak sendika liderleri değişimin yaşandığının farkındadırlar; bu önemlidir ve ikinci adım zaman kaybetmeden atılmalıdır.

Dünya'da ve Türkiye'de yaşanan örgütlenme sorunlarını esas aldığımızda, mevcut ve potansiyel üye tabanının taleplerini belirlemeden, ortaya çıkan değişimi anlamaya yarayacak araştırmalara

yer vermeden, çağın imkanlarından yararlanmadan, klasik yöntemlerle örgütlenmeyi gerçekleştirme imkanının azaldığı görülmektedir. Bunun için, yeni örgütlenme stratejilerinin belirlenmesi, örgütlenme kadrolarının nasıl ve hangi programla yetiştirileceğinin planlanması, örgütlenmeye hangi oranda kaynak aktarılacağına tespit edilmesi ve bu kaynakların nasıl kullanılacağına yönelik bir planın var olması gerekmektedir. Yeni örgütlenme stratejileri yerine, alışkanlık haline gelen klasik yöntemlerin kullanılmasında ısrar edilmesi halinde, Türkiye'deki elverişsiz örgütlenme ortamının devam edeceği ve sendikaların üye sayısı ve gücündeki azalmanın durdurulamayacağını iddia etmek mümkün görünmektedir.

2.2 İşçi ve Üyelerle Yaşanan Sorunlar

Sendikaların içinde buldukları şartları tahlil edebilmek için, öncelikle işçilerin ve sendika üyelerinin sendikalara bakışını, beklentilerini, ilişkilerini tespit etmek gerekir. Aksi takdirde, yanlış yerlerde ve yöntemlerde çözüm arayışlarına girilir ki, o da yeni sorunları doğurur. Sendikaların örgütlenmelerini engelleyen nedenler tahlil edildiğinde görülmektedir ki, sendika-üye ve sendika-işçi ilişkileri olması gereken düzeyin çok altındadır ve mevcut sorunlar bu ilişkinin kuvvetlenmesini engellemektedir.

Sendikalarla işçiler arasındaki ilişkiyi, öncelikle üye sayıları bağlamında değerlendirmek gerekir. Sosyal Sigorta Kurumu kapsamında olan işçiler içinde, 2002 yılı itibariyle sendikalaşma oranı kamu sektöründe % 71.4, özel sektörde ise % 7.1'dir. DİE Hanehalkı işgücü anketlerinde yer alan ücretli sayılarına göre, işçi sendika üyelerinin oranı 2002 itibariyle % 8.3'tür (Köstekli, 2003:22). Bu oranlarında ortaya kayduğu gibi sendikaların temel problemlerinden biri, işçilerle üyelik ilişkisi kuramamalarıdır.

Üyelik ilişkisinin kurulmasını sağlayan önemli etkenlerden biri, örgütlerin ihtiyaçlara cevap vermesi ve güven duyulan kurumlar olmasıdır. Bir örgüt ihtiyaçlara cevap veremiyor ve güvenilir değilse, üye ilişkisinin kurulması ve devam ettirilmesi zorlaşacaktır. Bu nedenle işçilerin ve üyelerin sendikalara bakışını tesbit etmek için bilimsel araştırmalara ihtiyaç vardır. Türkiye'de bu konularda sınırlı sayıda da olsa yapılan araştırmalarda olumlu sonuçların çıkmadığı bilinmektedir. Son yıllarda sendikalı/sendikasız işçi ayrımını dikkate alarak gerçekleştirilen bir araştırmanın sonuçları değerlendirildiğinde, bu

konudaki tespitleri doğrulayacak sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Sendika üyesi olmayan işçilerin % 75'i, sendikalı işçilerin % 86.2'si sendikal örgütlenmeyi gerekli görmektedir. Ancak daha önce sendika üyesi olmuş işçilerin % 60'ı mevcut sendikal yapıların üye beklentilerini karşılayamadığını düşünmektedir (Urhan, 2004:234). Bu sonuçtan da anlaşılacağı gibi üyelik deneyimi işçileri olumlu etkilemiyorsa, örgütlenmenin yayılmasını beklemenin gerçekçi bir yaklaşım olmayacağı açıktır.

"Sendikalar işçi haklarını yeterince koruyup geliştirebiliyorlar mı?" sorusuna, sendika üyesi erkek ve kadın işçilerin verdikleri cevaplar da, sendikalardaki güç ve beklenti kaybını ortaya koymaktadır. Erkek işçilerin % 63.7'si, kadınların % 42.6'sı bu soruya "hayır" cevabını vermektedir (Urhan, 2004:269). Bu oranlardan da anlaşıldığı gibi, Türkiye'de işçiler sendikal örgütlenmeyi mücadele için en geçerli bir yol olarak görmelerine rağmen, beklentiler arasındaki farklılık, güvensizlik ve korkular sendikalarla işçilerin buluşmasını engellemektedir.

Aynı araştırmanın sonuçlarına göre, sendikaların örgütlü oldukları işyerlerinde sundukları hizmetlerin yeterlilik düzeyi de çok düşük çıkmıştır. Sendikalı işçilerin % 39.5'i toplu iş sözleşmelerini yetersiz bulurken, % 24'ü bu konuda kararsızdır. Dinlenme tesislerini yetersiz bulanların oranı % 70.4, kararsızların oranı ise % 17.2'dir (Urhan, 2004:255). Eğitim, sağlık, sosyal faaliyetler gibi hizmetlerde var olan yetersizlikler, sendika üyesi işçileri memnun etmediği gibi sendikalar, yeni üyeler için cazibe merkezi de olamamaktadır.

Sendikaların neden üyelerinin haklarını geliştiremediğine yönelik soruya ise sendika üyesi olmayanların % 65'i, daha önce sendika üyesi olmuş işçilerin % 73.9'u, sendika üyesi işçilerin ise % 49.6'sı sendikacıların yetersizliğine vurgu yapmaktadır (Urhan, 2004:249). Özellikle üyelik tecrübesi olanların yüksek oranda hayal kırıklığı yaşaması üzerinde önemle durulmalıdır. Sendikaların yeterince işçi haklarını geliştirememesinin birinci engeli olarak sendikacıların yetersizliği görülürken, ikinci engel yasaların anti demokratik olması, üçüncüsü işçilerin sendikalara ilgisizliği, dördüncüsü sendika içi demokrasi, beşinci neden olarak sendikalar arasındaki diyalog eksikliği gösterilmektedir.

Yeni ekonomik şartları algılamaktan uzak, tepkiye dayalı politikalar sendikaların güç kaybını durdurmadığı gibi, toplumun hem güvenini, hem de beklentilerini olumsuz yönde etkilemiştir. Sendikalar sadece toplum nezdinde değil, işçiler nezdinde de güven erozyonuna uğramıştır. "Türkiye'deki Sendikalar Güvenilir Kurumlardır" yargısına

sendika üyesi olmayan işçilerin % 61.2'si, sendika üyesi işçilerin ise % 40'ı katılmadıklarını ve % 30'u kararsız olduklarını belirtmişlerdir (Urhan, 2004:243). Sendikalara yönelik yüksek oranda güvensizliğin olması, güven bunalımının nedenlerini önemli kılmaktadır. Sendikacıların bu konudaki görüşlerini almak üzere 15 sendikacıyla bizzat görüşülerek, on sendikacının ise yazılı görüşü alınarak gerçekleştirilen bir araştırma sonucuna göre sendikaların içinde buldukları güven bunalımının neredeyse bütün nedenlerini dış etkenlerde aradıkları tesbit edilmiştir. Oysa gelişen ve hızla değişen teknoloji ve onunla birlikte gelen yeni üretim tarzı karşısında sendikacılar, nasıl bir değişim içinde olduklarına, uyumsuzluklarının ne olduğuna, yaşanan güven bunalımında rollerinin ne olduğuna ve ne yapmaları gerektiğine ilişkin sağlıklı tesbitlerde bulunamamakta ve ciddi öz eleştiriler getirememektedirler (Altıparmak, 2001:142).

Sendika üyesi işçilerin aktif hale getirilememesi sendikacılık açısından önemli bir sorundur. Üyelerin neden sendikal örgütlenmeye katılmak istemediklerine yönelik soruya, erkeklerin % 54.5'i, kadın üyelerin ise % 30'u zaman yokluğunu mazeret olarak göstermektedirler. Ayrıca kadın üyelerin % 26.7'si fikirlerine önem verilmeyeceğini düşünmekte; % 23.3'ü de sendikanın örgütlenme faaliyetleriyle ilgilenmediğini beyan etmektedirler (Urhan, 2004:262). Sendikal örgütlenme faaliyetleriyle ilgilenmeme oranının yüksekliği dikkate alındığında, yeni liberal anlayışların işçiler üzerindeki olumsuz etkisi ön plana çıkmakta ve yeni liberal anlayışın gereği olarak işçilerdeki sendikal bilinç yok edilmek istenmektedir. Bu eğilim de sendikaların örgütlenme faaliyetlerinin başarısızlıkla sonuçlanmasına, sendikasız işyerlerinde çalışan işçilerin ve sendika üyelerinin olumsuz etkilenmesine neden olmaktadır.

Sendikaların kurumsallaşamaması, sendika içi demokraside yaşanan sorunlar, sendikal faaliyetlerin ve hizmetlerin yetersizliği, sendikal kadrolara duyulan güven eksikliği gibi nedenlerin varlığı sendikaların güçlenmesini engellemektedir. Türkiye'de işçilerin sendikal örgütlenme isteğine rağmen örgütlülük oranının düşüş eğiliminde olması, başta demokrasinin her kesim tarafından içselleştirilmemiş olmasından, hukuk devletinin egemen kılınamamasından, özellikle de mevcut sendikal yapıların ihtiyaca cevap vermemesinden kaynaklanmaktadır. Türk sendikacılık hareketinin örgüt yapısı, yasalardan, ekonomik yapıdan ve sendikalar arası mücadelelerden kaynaklanan olumsuz etkiler nedeniyle, oldukça zayıf kalmıştır. Zayıf sendikal yapıların ihtiyaca cevap veremeyeceği de açıktır.

Sendika yöneticileri, günü kurtarmaya yönelik tepkisel söylemlerden vazgeçerek, dünyada ve Türkiye'de yaşanan değişimi algılama, alternatif politikalar üretme zorunluluğuyla karşı karşıyadır. Türkiye'de sendikacılar ya mevcut yapılarla bir süre daha varlıklarını devam ettirecekler ve zamanla güçlerini kaybedecekler ya da yeni çağın getirdikleri değişimi algılayarak, işçilerin beklentileri doğrultusunda sendikaları ve politikaları yeniden yapılandırarak umut olmaya devam edeceklerdir.

3. İşverenlerle Yaşanan sorunlar

İşçi sendikalarının gücündeki değişim, hiç kuşkusuz işveren sendikalarını da etkilemektedir. 1963-80 döneminde işçi sendikacılığındaki büyüme işveren sendikacılığında da gözlenmiştir. Buna karşılık kayıt dışı ekonominin genişlediği, sendikal örgütlenmenin zayıfladığı, toplu pazarlık sisteminin daraldığı 1990 sonrası dönemde işveren sendikalarının da kamu oyundaki etkinliği azalmıştır (Kutal, 2005:20).

Türk endüstri ilişkilerinde önemli kırılma noktalarından birisi olan 12 Eylül askeri müdahalesinden sonra sendikaların faaliyetlerini sınırlandıran, yasaklayan, yasal düzenlemeler, 1961 yılından itibaren kazanılan hakların geriye götürülmesine yol açmış ve işverenler, sendikalara karşı daha rahat mücadele fırsatını elde etmişlerdir. Bu gelişmelere paralel olarak, yeni ekonomik politikalar, teknolojik gelişmeler ve küreselleşmenin etkisiyle, işverenlerin geçmişte var olan sendikalara karşı tavırları daha da sertleşmiştir. Bu tepkiler, sadece özel sektörle sınırlı kalmamış, kamu kesiminde de görülmektedir.

Nitekim, 1980'li yıllardan itibaren sendika-işveren ilişkileri değişmiş; kamunun koruyucu, destekleyici işveren tavrı yerini pazarlıkçı, çatışmacı işveren ilişkilerine bırakırken, özel sektörde sınırlı örgütlenmenin yol açtığı güçsüzlük ve ekonomik istikrarsızlık nedeniyle zaman zaman daha yoğun çatışmacı ilişkiler yaşanmıştır. 1980 öncesinde çatışmanın özel sektör işyerlerinde yoğunlaşmasına karşılık, 1980 yılından sonra kamu işyerlerinde yoğunlaşmıştır (Yorgun, 1998:239).

Türkiye'de özel sektör işverenleri ile sendika arasındaki ilişkiler incelendiğinde, örgütlü ve örgütsüz işyerlerinin işverenleri olmak üzere iki temel ayırım yapmak gerekmektedir. Çünkü, sendikalarla ilişkileri

açısından değerlendirme yapıldığında örgütsüz işyerinin işverenleri sendika karşıtlığını sınır tanımaz bir boyutta yürütmekte, hatta sendikalı işçilere karşı yasadışı yolları sık sık kullanmaktadırlar. Sendikaların örgütlenme başarısızlığında bu girişimlerin önemli oranda payı olduğu da bir gerçektir.

İşveren sendikalarında örgütlenen işverenlerin ise diğerleriyle mukayese edildiğinde sendikal örgütlenmeye daha sıcak baktıklarını uygulamada tespit etmek mümkündür. Buna rağmen bu işyerlerinde de sendikaların gücünü sınırlama, kontrol altına alma eğiliminin yüksek olduğu bir gerçektir. Bu işverenlerin önemli bir kısmının genel tavrı, “sendikalar var olsun ancak benim kontrolümde olsun” şeklindedir. Mesela, toplu iş sözleşmelerinde yer alan kapsam dışı personel uygulamasıyla işyerlerindeki sendikal gücü sınırlama eğiliminin oldukça yüksek olması, bu amacı gerçekleştirmeye yöneliktir.

Türkiye’de işveren kesiminin sendikal örgütlenmeye yaklaşımının olumsuzluğu sendikalı işyeri ve toplu iş sözleşmesi sayılarına bakıldığında görülmektedir. Mesela 2002’de 1773, 2003’de 1607 ve 2004 yılı itibariyle 1479 toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır (İşveren, 2005:100). Toplu iş sözleşmelerinin sınırlı sayıda ve azalma eğiliminde olması yetersizliği ortaya çıkmaktadır.

İşverenler, 1980 öncesinde yaşanan olumsuzlukları gündeme getirerek, askeri yönetimin etkisiyle antidemokratik bir biçimde kabul edilen mevzuatı korumaya çalışırken, diğer taraftan yeni yöntemlere başvurarak sendikaları geriletmeye çalışmaktadırlar. Ayrıca, sendikaların varlık sebeplerinin ortadan kalktığını iddia ederek, işçiler arasında iki anlayışı yaymaya çalışıyorlar: Sendikalar zayıftır, işçileri koruyamaz, güçlerini yitiriyorlar ve sonları geldi. Sendikalar, işçileri temsil etmemektedir, sendikalara sendika ağaları hakimdir, güven olmaz. İşte bu ve benzeri propogandalar Türkiye’de sendikal gerilemeleri hızlandırmıştır. Bu eğilime siyasilerin de destek vermesiyle süreç biraz daha hızlanmıştır. Mesela 1987 yılında dönemin Başbakanı da yaptığı bir açıklamada benzer bir düşünceyi dile getirmiştir: “ meselem işçilerle değil, sendikalarla; sendikalar işçileri tam anlamıyla temsil etmiyorlar” (Koç, 1994:201-2). Bu iddiaların son yıllarda yoğun olarak gündeme getirilmesi, sebep sonuç ilişkileri üzerinde durulmadan bu tür tespitlerin mutlak doğrular gibi sunulması, genellemeler yapılması sendikasızlaştırma girişimlerine zemin hazırlamıştır.

Sendikalar, 1989-1993 döneminde, toplu sözleşmeler aracılığıyla önemli ekonomik kazanımlar elde edince, özellikle 1991 yılından itibaren, işverenlerin sürekli ve sistemli mücadelesinin doğduğu da iddia

edilmektedir (Koç, 1995:133). Bu tesbiti doğrulayacak gelişmelerin geçmişte yaşandığı ve sendikaların ekonomik kazanımları artırdığı dönemlerde daha büyük karşı mücadelelerle karşılaştıkları bilinmektedir.

İşverenler, sendikal örgütlenmeyi engellemek için işçileri işe alırken sendikasız olması ilkesini sıkı bir şekilde uygulamakla birlikte, daha sonra sendika üyesi olabilecek işçilere karşı da tedbirler almayı ihmal etmemektedirler. İşverenlerin sendikasızlaştırma eğilimini TİSK başkanlığı da yapan Kocatopçu şöyle açıklamaktadır: “Öyle işverenler var ki sendikalar faaliyet göstermesin diye dışarıdan kayıtsız işçi kullanıyorlar” (Kocatopçu, 2005:47).

İşverenler, sendikasızlaştırma faaliyetlerinde farklı yöntemler kullanabilmektedir. Bu faaliyetlere ilişkin şu örnekler verilebilir: sendika üyesi işçileri işten atmak, yetkisi kesinleşen sendikalarla toplu görüşmeden kaçınmak, alt işveren uygulamasına başvurmak, arabuluculuk mekanizmasını işlevsiz kılmak, sendikayı greve zorlamak ve grevi etkisiz kılacak davranışlara girmek, vs.

Sendikasızlaştırma girişimlerine sadece Türk işverenlerinin olduğu işyerlerinde değil, çokuluslu şirketlerin işyerlerinde de rastlanmaktadır. Yabancı ortaklı firmalar sendikasız bir yönetim oluşturmaya yönelik politikalar belirlerken, bu şirketlerin ortakları olan yabancı firmaların uygulamalarından yararlandıkları tesbit edilmiştir. Shell, Dusa ve Toyota-Sa'dan oluşan üç sendikasız firmada yapılan araştırma sonucuna göre, firmaların insan kaynakları yönetimi ve yüksek ücret politikalarıyla sendikasız kalmayı başardıkları görülmüştür (Şenkal, 1999:318).

Türkiye’de sendika-işveren ilişkileri genel bir değerlendirmeye tabi tutulduğunda genellikle klasik çatışmanın hakim olduğu tespitini yapmak mümkündür. Bu tür ilişkinin var olması taraflar arasındaki ilişkilerin güvensizlik zeminine oturmasına yol açmıştır. İşçi sendikalarının bu olumsuz ilişkide olumsuzluğun tarafı olmadığını ortaya koyacak şekilde kamuoyunu aydınlatması, ülke genelinde demokratik açılımlardan yana olan işverenlerin ve örgütlerinin işyerlerinin daha demokratik yönetilmesine yönelik girişimler karşısındaki olumsuz tutumları kamuoyuna yansıtılmalıdır. Sermaye ve işveren düşmanlığı ile hak savunuculuğu arasındaki ince çizgiye de mutlaka dikkat edilmeli, işverenlerin ve örgütlerinin son yıllardaki bilimsel araştırmalara dayalı kamuoyu oluşturma girişimlerine yönelik karşı bir çıkışın, bilimsel temele dayandırılarak inşa edilmesi önemli bir ihtiyaç olarak görünmektedir.

4. Diğer Sorun Alanları

Türkiye’de örgütlenmenin önündeki temel sorunlardan birisi, örgütlenmenin devlete karşı bir tehdit olarak algılanmasıdır. Devlet, hem yasaları düzenlerken hem de uygulamada örgütlenmeye hep şüpheli yaklaşmış ve devleti koruma duygusu vatandaşların örgütlenme hakkının önüne geçmiştir. Devletin örgütlenmeye yaklaşımı Türk-İş tarafından şöyle ifade edilmiştir: “1982 Anayasası ile temel hak ve özgürlüklerden yararlanma yolları tıkanmaya çalışılmış; temel hak ve özgürlükler alanında, örgütlenme özgürlüğü de dahil, bireyin değil, devletin korunması öncelikli amaç olmuştur. Anayasa doğrultusunda çıkarılan ve örgütlenme hakkını doğrudan ya da dolaylı olarak ilgilendiren tüm yasalarada aynı düşünce ve yaklaşım egemendir. Toplumsal örgütlenme fırsatı bulan, örgütlenme yeteneği kazanan, örgütlenme bilinci yüksek kesimlerin ve temsilcilerin ezilmesi amaçlanmıştır” (Türk-İş, 2004:2).

Örgütlenmenin önündeki ciddi engellerden biri de yargı sistemidir. Türkiye’deki yasal düzenlemelerden kaynaklanan sorunların yanısıra yargının ağır işleyişi örgütlenmeyi olumsuz etkilemektedir. Yargının, iş yoğunluğu gerekçesiyle ve sistemin iyi planlanmamasından kaynaklanan nedenlerden dolayı, iyi işlememesi örgütlenmelerin başarısızlıkla sonuçlanmasına yol açtığı görülmektedir.

Sendikacılığın önemli sorun alanlarından bir diğeri ise küçük işyerleridir. Gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkelerde yaygın olan KOBİ’ler, yeni ekonomik gelişmelerle daha da yaygınlaşmakta; tüm dünyada bu tür işyerlerinin sayısı artmaktadır. Türkiye’de imalat sektöründeki işyerlerinin % 94.3’ünde 1 ile 9 arasında işçi çalışıyor, 50’den az işçi çalıştıran işyerlerinin oranı ise % 98.4’tür (DİE, 1994:40). Bu oranların hizmetler sektöründe daha da yüksek olduğunu dikkate aldığımızda, küçük işyerlerinin yaygın olması, sendikal örgütlenmenin önünde önemli bir engel olduğu görülmektedir. Küçük işyerlerindeki örgütlenme zorluğuna, yeni İş Kanunu’nda yer alan iş güvencesinden 30’dan az işçi çalıştıran işyerlerinin kapsam dışına alınması da eklenince, bu işyerlerindeki örgütlenme neredeyse imkansız hale gelmiştir.

Yeni teknolojiler, sendikal büyümeyi olumsuz etkilediği gibi, sendikalaşmayı kolaylaştıracak imkanlar da içermektedir. İnternet ve elektronik posta üyelerin, temsilcilerin ve görevli kadroların hızlı ve etkin

bir biçimde iletişim kurmasını sağlamakta; çağrı merkezleri verimliliği artırma olanağı yaratmakta; web siteleri ise kampanya olanaklarını artırmaktadır (ACTU; 2001:121). Ancak, ülkemizde bu konuda da sorun yaşanmakta ve yeni teknolojilerin yarattığı fırsatlar yeterince kullanılamamaktadır.

Türkiye'de örgütlü 42 sendika'da, 2004 yılında gerçekleştirilen sendikaların yeni iletişim teknolojilerini kullanma kapasitelerine yönelik araştırma sonuçlarına göre (Selamoğlu,&Şenkal; 2004:12) sendikaların % 97.6'sında bilgisayar varken, % 61.9'unda iletişim teknolojileri departmanı , % 88.1'inde sendika merkezleri ile bölge ve şubeleri arasında intranet bağlantısı yoktur. Aynı araştırmanın sonuçlarına göre sendikaların % 73.8'inde Web sitesi var ancak içeriğin gereken düzeyde olmadığı görülmekte, yeterince yararlanılmadığı ortaya çıkmaktadır. Mesela imzalanan sözleşmelerin listesini web sayfasında yayınlayan sendikaların oranı % 19.2, toplu pazarlık ile ilgili web sayfasında üyelerine tartışma zemini veren sendikaların oranı % 7.7'dir. E-yayın konusunda da aynı duyarsızlık hakim olup, web sayfasında en son güncelleme tarihini veren sendikaların oranı da %7.7'dir (Selamoğlu,&Şenkal; 2004:43). Web sitesi olan sendikaların sitelerinde elektronik oylama, tartışma odaları, e-mail grubu gibi alternatiflerin yer almadığı, elektronik ortamda başvuru imkanı tanıyan sendikaların oranının düşük olduğu gözlenmektedir. Bu oranlardan da anlaşılacağı üzere, yeni teknolojiyi etkin kullanma konusunda sendikalar ciddi sorun yaşamakta ve bu konularla ilgili önemli bilgi eksikliği bulunmaktadır.

Sendikalar enformasyon ve iletişim teknolojilerini benimsemede çok yavaş davranmakta; ihtiyaçlarına ve çağın gereklerine göre bir politika belirleyememektedirler. Bu belirsizlik, diğer ülkelere göre Türkiye'de daha etkili bir şekilde kendisini göstermektedir. Diğer sorun alanlarında olduğu gibi, bu alandaki yetersizlikler de sendikaları olumsuz etkilemektedir.

5. Alternatif Öneriler

Küresel şartların etkisiyle sendikalar için iki güçlü ihtimal görünmektedir. Birincisi mevcut yapılarını, politikalarını koruyarak, az da olsa bir kısım işçiler için iyi sayılabilecek haklar sağlayacaklar, fakat uzun vadede etkinliklerini yitirecekler veya ikinci yolu kullanarak değişime uyarak, yeni ihtiyaçlara göre yapılanarak, yeni stratejiler uygulayacaklardır. Türkiye'deki sendikal hareketin tercihi ikinci şıktan

yana olmuş; fakat bu tercihin gerekleri yeterince yerine getirilmemiş; daha fazla söylem bazında değişim gündeme gelirken, uygulamalar genellikle eski sistemler korunarak gerçekleştirilmiştir.

Söylem bazında gündemde yer alan değişimin hayata geçirilebilmesi için somut öneriler üzerinde tartışmaları yoğunlaştırmanın sorunun çözümünü kolaylaştıracağı açıktır. Bundan dolayı değişik ülkelerde uygulanan örnekler esas alınarak tartışmalara zemin hazırlanması amacıyla aşağıdaki öneriler gündeme getirilmektedir.

5.1. Yeni Sendikal Model

Türkiye'nin ve bağımlı çalışanların problemleri dikkate alındığında, ülkemizde tek modeli esas alan sendikacılık ile başarıya ulaşmak mümkün görünmemektedir. Yaşanan ekonomik ve sosyal sorunlar ve işçilerin taleplerine göre Toplumsal Hareket Sendikacılığı, Örgütlenmeye Dayalı Sendikacılık ve Hizmet Sendikacılığı olmak üzere üç sendikal modeli esas alarak, Türkiye için karma bir modelin oluşturulması doğru bir tercih olacaktır. Çünkü, ülke gerçeklerini dikkate almadan model ithal ederek, olumlu sonuçlar elde edilememektedir. Ülkemizdeki mevcut sendikal yapılar bu tespiti doğrulamaktadır.

Yolsuzluk, gelir dağılımı bozukluğu, antidemokratik uygulamalar, devletin yeniden yapılandırılması ihtiyacı, hukukun egemen kılınması, siyasi rant paylaşımının engellenmesi, siyasi iktidarların kontrol edilmesi gibi alanlarda sivil toplum örgütlerini ve toplumu harekete geçirecek Toplumsal Hareket Sendikacılığına ihtiyaç duyulmaktadır. Çalışan nüfusu dikkate aldığımızda sendikalaşma oranının % 10'lara dahi ulaşmaması, örgütlenmenin uzun yıllardır gerilemesi, Örgütlenmeye Dayalı Sendikal Modeli zorunlu kılmaktadır. Ayrıca, sendika üyesi işçileri dahi memnun etmeyen sendikal hizmetler nedeniyle, hizmet sendikacılığına olan ihtiyaç da devam etmektedir. Bu nedenlerden dolayı üç sendikal modelden yararlanarak, Türk sendikacılık hareketinin karma bir modeli uygulaması gerekmektedir.

Tek başına model tercihinin, sorunların çözümüne etkisi az olacağından, sendikal hareketin başarısı için mevcut ve potansiyel tabanın beklentilerini karşılayarak, üyeleri aktif hale getirmek, örgütlenme için önemli bir stratejik hedef olmalıdır. Güçlü sendikacılık, işçilerin beklentilerine cevap veren, rekabet gücü yüksek işyeri, işletme ve endüstri ilişkileri sisteminin var olması halinde sağlanabilir. Bu

nedenle sendikalar, değişime yönelik her türlü çözüm arayışlarına aktif olarak katılarak, alternatiflerini gündeme taşımak, yeni stratejilere öncelik vermek zorundadırlar.

Sendikaların yeni şartlara adaptasyonunu sağlamak için yeniden yapılandırılması, mevzuat sendikacılığı ve ücret sendikacılığı anlayışında uzaklaşılması gerekmektedir. Bunu gerçekleştirmek için sorumlu sendikacılık ilkesinden hareket ederek, sendikal örgütlenmeyi esas alan, sendika içi demokrasiyi işleten, hizmet sendikacılığına önem veren, muhalefet esaslı stratejiler yerine alternatif üretmeyi benimseyen, bilgiyi toplamakla yetinmeyen, **bilgi üretmeye aday** sendikal yapılar oluşturulmalıdır. Teknolojik değişimlerin karşısında olmak yerine, yeni teknolojilerin ortaya çıkaracağı sorunları çözerek, işyerlerinin karını ve rekabetini artırmaya yönelik girişimlerde bulunan, artı değerın sosyal devlet fonksiyonlarının güçlendirilmesi için harcanmasını sağlayacak, değişimler karşısında sürdürülen “bekle gör” politikası yerine alternatifler üretebilecek sendikal yapıların inşa edilmesi temel bir ihtiyaç olarak görünmektedir.

Uluslararası ilişkileri dayanışma boyutundan çıkararak işbirliğine dönüştürmek, ülke içindeki işçi örgütleri arasında kısa dönem için işbirliği, uzun dönemde ise örgütsel birlik sağlamak ve memur sendikalarıyla işbirliği zeminini genişletilmek hedef alınmalıdır. Türkiye’de, hem sosyal normları geliştirmek, hem de rekabet gücünü artırmak için bu değişim gereklidir.

Yeni dönemin yeni yapılanma ve stratejiler gerektirdiği anlayışından hareketle, sendikaların, faaliyetlerini çeşitlendirerek, işçinin 24 saatini dikkate almaları, iktisaden zayıf her kesimin sorunlarını gündeme getirerek savunmaları, yaşamın her alanında işçinin hizmetinde olmaları gerekmektedir. Bunu yaparken de ulusal sınırlar içerisinde kalmak mümkün değildir. Çünkü, küreselleşme, sendikacılık hareketinin uluslararası ilişkilerinin daha da geliştirilmesini zorunlu kılmaktadır.

5.2. Yeni Örgütlenme Stratejileri

Sendikaların sadece çalışma hayatını düzenleme, iş şartlarını belirleme gibi dar hedeflere yönelmesi halinde toplum tarafından dışlanması, yabancılaşması kaçınılmazdır. Sendikacılık hareketinin hedefi, tek başına çalışma şartlarını iyileştirmek olmamalıdır, bu temel hedefe yaşanan hayatın iyileştirmesi hedefi mutlaka eklenmelidir.

Bunun için sendikacılık hareketinin, özellikle yeni bir örgütlenme stratejisini esas alarak, geniş sendikal hedeflere yönelmesi zorunludur.

Sendikal stratejiler “sürece müdahale” veya “sonuca itiraz” biçiminde ikiye ayrılabilir. Oluşturulacak örgütlenme stratejilerini bu iki seçenekten birine oturtmak gerektiğinde birincisi tercih edilmelidir; çünkü, diğeri pasif bir tutum olacaktır (Köstekli, 2003:50) ve bugünün şartlarına uygun değildir. Ayrıca sendikaların yeni örgütlenme stratejisi, işyeri, işletme ve işkolları dikkate alınarak hazırlanmalı, tek bir stratejiye endekli faaliyetlerden kaçınılmalıdır. Geniş kitleleri arkasına almak isteyen sendikaların, işçilerin tamamını örgütlemeyi hedef seçmesi gerekmektedir. Bunun için toplu sözleşme yetkisi almaya dayalı örgütlenme stratejisi yerine işçilerin hatta toplumun örgütlenmesine yönelik stratejik hedef seçilmelidir.

Türkiye’deki sendikasızlaştırma eğilimi esas aldığında, **işveren odaklı örgütlenme stratejisi** önemli bir alternatiftir. Çünkü, işverenin aynı ve değişik işkollarındaki işyerlerine yönelik örgütlenme stratejisinin uygulanması halinde işverenlerin sendikasızlaştırma olanağı zayıflayacak; sendikaların başarılı olma ihtimali artacaktır. Aynı işverene bağlı tüm işçileri örgütlenme kampanyaları daha geniş işçi kesimini ilgilendireceği için ülke genelinde daha büyük bir ilgiliyi uyandıracak; işverenlerin diğer işyerlerindeki olanakları kullanarak sendikalaşmayı engellemeleri ihtimali zayıflayacaktır. Bu yöntem sendikalararası dayanışmayı da gündeme getireceğinden, iş ve güç birliğinin gerçekleştirilmesini sağlayacaktır. Bu strateji holding düzeyinde örgütlenmiş işverenlere yönelik başarı kazanma şansını artıracak, toplu sözleşme yetkisi alma sürecini de olumlu etkileyecektir.

Konu esaslı örgütlenme stratejisi etkili bir yöntemdir. Mesela kayıt dışı ekonominin yok edilmesi, yoksullukla mücadele, yolsuzlukla mücadele, demokratik toplumsal yapıya ulaşma, gelir dağılımı gibi sorunların çözümü üzerine odaklanmış sendikal stratejilerin başarılı olma ihtimali yüksektir.

Bir başka örgütlenme stratejisi **işkolundaki tüm işçileri örgütlemeye** endekslenebilir. İşyeri ayrımı yapmaksızın işkolundaki tüm işçileri örgütlemeyi amaçlayan örgütlenme stratejisi, işverenlerin sendikalı işçileri çıkararak, yerlerine sendikasız işçileri alma imkanını ortadan kaldıracaktır. Bu strateji uzun vadeli bir mücadeleyi zorunlu kılmaktadır. Bu nedenle, toplu iş sözleşmesi yetkisi almaya yönelik beklentileri kısa vadede karşılayamaz; ancak uzun vadede örgütlü işkolu hedefine ulaşılacağından oldukça önemlidir.

İşçileri yaşadıkları semtte örgütlemeyi esas alan stratejinin uygulanması bir başka alternatiftir. Bu strateji, özellikle işçi semtlerinin yoğun olduğu bölgelerde etkili olabileceği gibi, işverenlerin kontrol ve baskısının en az olacağı bir örgütlenme yöntemidir. İşçiler baskı ve kontrollerden uzak olacağı için özgür bir ortamda örgütlenme haklarını kullanma olanağına sahip olacaktır. Bu, işyeri örgütlenmesinde sorun yaşanan il ve bölgeler için önemli bir stratejidir. Bu strateji bölgesel olarak sınırlandırılacağı gibi, ülke düzeyinde de gerçekleştirilebilir. Bu yöntemin başarılı olması için sendikalararası işbirliğinin yoğun olmasına ihtiyaç var ve oluşturulacak örgütlenme merkezleriyle çalışmaların takip edilmesi, bu yöntemle elde edilen üyeliklerin ilgili sendikalara ulaştırılması ve toplu sözleşme yetkisi almaya yönelik çalışmalarla desteklenmesi gereklidir.

1980 öncesinde işçiye giderek örgütlenmeyi gerçekleştiren sendikalar, 1980 sonrasında işçinin kendilerine gelmesini beklemişlerdir. Oysa bu iki akışı ihmal etmeden hem işçinin sendikaya, hem de sendikanın işçiye gittiği bir anlayışı tercih ederek, sendika ve işçi üyelik çizgisinde buluşturulmalıdır.

Etkin bir örgütlenme stratejisinin beşeri, finansal ve teknik kaynakların bir araya getirilmesiyle gerçekleştirilebileceği gerçeği göz ardı edilmeden, stratejiler aşağıdaki esaslar üzerine oturtulmalıdır:

- Kişisel temasa ve tabandaki işçinin sorumluluğuna ağırlık veren kampanyalar örgütü güçlendirir, işçileri aktifleştirir ve lider kadroların gelişmesini sağlar. Ev ziyaretleri, örgütlenme komiteleri, üyeler arasından örgütleyiciler yetiştirilmesi ve küçük toplantılar yapılması gibi tabana dayalı taktikler uygulayan sendikaların başarılı olma ihtimali daha fazladır (Jason; 2004:46).

- Etkin örgütlenme sadece kazanılan üye sayısı ile sınırlı kalmamalı, örgütü güçlendirmeye odaklanmalıdır.

- Genel manada, başta hizmetler sektörü olmak üzere, özel sektör işyerlerine yönelik örgütlenme stratejilerine öncelik verilmelidir.

- Tam gün çalışan profesyonel bir yöneticinin bulunduğu bir örgütlenme birimi kurulmalı, örgütleyicilerden ve tam gün çalışan araştırmacılardan oluşan geniş bir kadro istihdam edilmeli, üyelere yönelik bir eğitim programı uygulanmalı, kaynakların önemli bir bölümü örgütlenmeye kaydırılmalıdır.

- İşçilerin geçim sorunlarıyla sınırlı tutulan bir kampanya çok dardır. Sendikal örgütlenme kampanyaları, kayıt dışı ekonomi, kayıt dışı istihdam, yolsuzlukla mücadele, yoksulluğa ve adaletsizliğe karşı güç birliği gibi somut hedefler içermelidir.

- Geleneksel örgütlenme kampanyaları kayıt fişlerine odaklanarak hazırlanır ve çoğu insan fiş imzalamakla yetinir. Üyelik fişini imzalamaya odaklanmış kampanyalar yerine, insanların sendikayla bağlarını kuvvetlendirecek ilişkileri geliştirmek esas alınmalıdır.

Sendikaların Yeni Yol Haritası

Sendikaların yeni yol haritasını belirlerken, yeniden yapılanma sürecinde ilk olarak çalışanların niteliklerine uygun yöntemler geliştirmeli, mevcut üyelere daha iyi imkanlar ve hizmetler sunulmalı, faaliyet alanları genişletilmeli, özellikle küçük işletmelere yönelik faaliyetlere öncelik verilmeli, birleşmeler yoluyla güç birliği yapılmalıdır.

Türkiye’de sendikaların değişen şartlara uyum sağlaması ve kaynakları etkin kullanabilmesi için yeni yol haritasının aşağıdaki şekilde olması sorunların çözümünü kolaylaştıracaktır :

1. Sendikalar yeniden yapılandırılmalı,
2. Örgütlenme esaslı yeni stratejiler geliştirilmeli,
3. Avrupa sendikalarıyla işbirliğine girilmeli, bu işbirliği ziyaret ilişkilerinin dışına çıkarılmalı,
ortak sendikal mücadeleye dayanmalı,
4. Sendika içinde araştırmaya yönelik birimler oluşturmalı ve gerekli elemanlar istihdam edilmeli,
5. Yöneticilere, temsilcilere ve üyelere yönelik yoğun eğitim programları hazırlanmalı,
6. Toplumun şekillendirilmesinde sendikaların rol alması, demokratik, sosyal, hukuk devletinin
işletilmesi, yaşam kalitesinin yükseltilmesi için sendikaların faaliyet alanları genişletilmeli,

7. Sendika tüzüklerine konulacak hükümlerle kadın üyelerin sendika içi demokraside ilerlemeleri

sağlanmalı,

8. Sendikalar, işverenle işbirliği içinde işçilerin işyerinde sürekli otomasyonun öngördüğü çağdaş

bilgileri kazanabilecekleri yeniden mesleki eğitimi sağlayacak eğitim programlarına öncülük

etmeli, mesleki eğitim merkezleri kurulmalı,

9. Dünyadaki gelişmelere ön yargı ile karşı çıkan değil, onu anlamaya çalışan bir sendikacılık

anlayışı gündeme gelmelidir.

10. Katı bürokratik yapılardan kaçınılmalı, ihtiyaçlara kısa sürede adaptasyonu sağlayacak esnek

yapılara ağırlık verilmelidir. Bürokrasi, belli sınırlar içinde kalmak koşuluyla örgütün daha

etkili çalışmasını sağlar. Ancak, sendikanın rasyonel ve etkili çalışabilmek için gerekli ve

yeterli olan bürokratikleşme derecesini aşması sendika içi demokrasiye zarar verir.

(Dereli;1974:213-4).

11. Örgütlenme fonu oluşturulmalı, bu fon ile hem örgütlenme faaliyetleri desteklenmeli hem de

örgütlenmenin yol açtığı mağduriyetler giderilmeli, sendikaların hangi oranda bu fona katkıda

bulunacakları ve fonun harcamalarının nasıl yapılacağı, harcama yapılan faaliyetlerin nasıl

değerlendirileceği üzerinde ilkesel bazda anlaşma sağlanmalı, fona sürekli kaynak aktarımı

esas alınmalıdır.

12. Gelecek yıllarda toplu pazarlık önemini korurken, sendikal hareketin dayandığı tabanın

değişmesi nedeniyle, bilgi işçisi, kadın ve genç işgücünün talepleri ön plana çıkacak, toplu iş

sözleşmelerinin içeriği değişecektir. Karar süreçlerine katılım, eğitim, iş sağlığı ve güvenliği,

çevrenin korunması gibi çalışma ve yaşam kalitesini artıracak hükümler daha fazla önem

kazanacağından, sendikaların bu gelişmelere hazırlıklı olması gereklidir.

13. Çağrı Merkezi : Alo sendika hattı ile örgütlenmek isteyen işçilere 24 saat hizmet sunacak

ücretsiz telefon hattı tahsis edilmelidir. İleri teknoloji ile donatılacak Çağrı Merkezi'nde

Türkiye'nin neresinde olursa olsun işçi sorunlarına en hızlı çözüm olanakları sunacak bir

merkez oluşturulmalıdır. Bu merkez işçilere hem bilgi vermeli, hem sorunların çözümünde

rol almalı, hem de örgütlenme köprüsü kurmalıdır.

14. Sendikal yönetimlerin başarılı bir dönem geçirip geçirmediğini, her genel kurul toplantısında,

örgütlediği işçi sayısındaki artışa bağlı olarak ölçme yöntemi benimsenmelidir (Lordoğlu,

2004:95).

Konfederasyonlara yönelik alternatif öneriler

Sendikalara çizilen yol haritasının başarılı olabilmesi için konfederasyonların da bu sürece uygun sorumluluklar üstlenmesi ve yapılanması gerekmektedir. Konfederasyonlar, bu süreçteki öncü rollerini gerçekleştirmek için, öncelikle aşağıdaki önerilere uygun girişimlerde bulunmalıdır.

1. Örgütlenme Akademisi kurulmalı, bu akademide sendikaların ihtiyaç duyduğu elemanlar

eğitilmeli, araştırmalar yapılmalı,

2. İşçi konfederasyonlarının üye sayısı dikkate alınarak tespit edilecek katılımcılar ve akademisyenlerin katılımı ile Örgütlenme Kongreleri toplanmalı,
3. Konfederasyonlar arası örgütlenme ilkeleri belirlenmeli,
4. Örgütlenme Sorunlarını Çözüm Kurulu (ÖSÇK) kurulmalı, bu kurul vasıtasıyla sendikalar arası örgütlenme sorunları mahkeme sürecine girmeden çözülmeli, sendikal çatışma önlenmeli,
5. İşgücünün ve toplumun yapısını, beklentilerini ortaya çıkaracak belirli periyotlarla kamuoyu araştırmalar yapılmalı,
6. Akademisyenlerin katılımı ile sendikaların ve konfederasyonların geleceğine yönelik tartışma platformları kurulmalıdır.

Sonuç ve Genel Değerlendirme

Örgütlenme, hem etkilenen, hem de etkileyen bir süreç olduğundan çok yönlü boyut vardır. Sendikal örgütlenme, ekonomik şartlardan sosyo-kültürel şartlara, üretimden teknolojik gelişmelere kadar geniş bir sahadan etkilendiği gibi, bu alanları aynı zamanda etkilemektedir. Bu nedenle, Türkiye’de sendikaların örgütlenme sorunları üzerinde daha çok yoğunlaşılması gerekmektedir.

Türkiye, örgütlü toplum özelliğini taşımayan, örgütlenmeyi devletin geleceği için tehdit olarak algılayan, “örgüt” kavramına olumsuz anlamlar yükleyen bir toplumsal yapıya sahiptir. Bu nedenle sendikal örgütlenme ekonomik nedenler kadar siyasi, sosyal ve kültürel etkilerin de tehdidi altındadır.

Sendikal örgütlenme sorunlarını çözmek için stratejik düşünmek, örgütsel yapıları yeniden yapılandırmak, geleneksel davranış biçimlerinden vazgeçmek ertelenemez bir ihtiyaçtır. Sorunların çok olması bir yönüyle olumsuzluk iken, bir yönüyle de itici güç olabilir. Önemli olan sorunların altında ezilen bir örgütsel yapı yerine, çözüm getiren yapıları oluşturabilmektir.

Örgütsel bilinç, kendiliğinden ortaya çıkamaz, bunu ortaya çıkaran ve besleyen şartları oluşturmak gerekiyor. Bilinçsiz bir örgütlenmenin temeli sağlam olamayacağından, dağılmaya mahkum olacaktır. Bundan dolayı bilinçli bir toplumsal yapıya ulaşmak için sürekli eğitim temel ihtiyaçtır.

Türkiye’de sorunların çeşitliliği nedeniyle üç örgütlenme modelini ihmal etmeden yeni bir sendikal model geliştirilmeli, bu model oluşturulurken şartlar dikkate alınarak karar verilmelidir. Örgütlenmenin ciddi birikimi gerekli kıldığı düşüncesinden hareketle, başta sendikacılar olmak üzere öncü örgütleyicileri yetiştirmek, bilgi eksikliğini giderecek yapılar kurmak uygun olacaktır.

KAYNAKLAR

ACTU;(2001); Adil Bir Topluma Ulaşmak Güçlü ve Etkin Sendikalar Gerekliyor;

Sendikal Örgütlenme; Dünya Sendikal Hareket Dosyası-3;Petrol-İş Yayın72;

İstanbul

Altıparmak,Ahmet;(2001); Türk Sendikacılığında Güven Bunalımı; İsmat Yayıncılık;

Ankara

Dereli,Toker; (1974); Aydınlar, Sendika Hareketi ve Endüstriyel İlişkileri Sistemi; İstanbul

Üniversitesi Yayınları,İstanbul

Dereli,Toker;(1994); Değişen Dünyada Endüstri İlişkilerinde Yeni Boyutlar;Kamu-İş

Yayınları,Ankara

DİE; (1994) ; Genel Sanayi ve İşyerleri Sayımı Birinci Aşama Sonuçları Türkiye Toplamı

1992, Ankara

DİSK,(1998); Biz istersek Başarıyoruz; Disk Yayınları No:28, Eylül;

www.disk.org.tr/yayinlar.asp (25.01.2005)

Erdođdu, Seyhan; (2004); *Dünyada ve Türkiye'de Örgütlenme Sorunları ve Çözüm*

önerileri, **Tes-İş Dergisi**, Sayı:2004-2, Mayıs

İşveren Dergisi, (2005); **İstatistik**, Cilt 43, Sayı 7/8, Nisan /Mayıs

Jason, Willoughby; (2004); **Örgütlenmede Öncülük; Sendikal Örgütlenme Stratejisi; Dünya**

Sendikal Hareket Dosyası-8; Petrol-İş Yayın 93; İstanbul

Koç, Yıldırım; (1994); **Sendikal Eğitim Notları**; Öteki Yayınevi; Ankara

Koç, Yıldırım; (1995); **Sendikacılığın Güncel Sorunları**; Öteki Yayınevi; Ankara

Koray, Meryem; (1994); **Değişen Koşullarda Sendikacılık**; TÜSES; İstanbul

Köstekli, İlyas; (2003); **Örgütlenme Stratejimiz**; Türk-İş Örgütlenme El Kitabı I; Ankara

Kutal, Metin; (2004); *Dünyada ve Türkiye'de Örgütlenme Sorunları ve Çözüm Önerileri, TES-*

İŞ Dergisi, Sayı:2004-2, Mayıs

Kutal, Metin; (2005); *Türk Sendikacılığını Çevreleyen Olumsuz Koşullar, Özellikler ve Yeni*

Bir Yapılanma İhtiyacı; Çalışma ve Toplum Dergisi, Birleşik Metal-İş, 2005/2,

İstanbul

Lordoğlu, Kuvvet; (2004); *Türkiye'de Mevcut Bazı Sendikaların Liderlik ve Yönetim*

Anlayışları ve Bazı Sendikal Sorunlardan Örnekler; Çalışma ve Toplum Ekonomi ve

Hukuk Dergisi; Sayı:1; İstanbul

Petrol-İş; (1999); 23. Olağan genel Kurul Çalışma Raporu; İstanbul-1-2-3 Ekim; İstanbul

Petrol-İş; (2003); **24. Olağan genel Kurul Çalışma Raporu**;İstanbul- 3-5 Ekim;İstanbul

Petrol-İş; (2004); *Hangi Strateji ve Politika ile Örgütlenme?* **Petrol-İş Aylık Yayın Organı,**

Kasım

Selamoğlu,Ahmet&Şenkal, Abdulkadir;(2004); **Turkish Trade Unions and The Internet –**

Web Use: Challenges and Opportunities For Union Survival; IIRA 7th European

Regional Congress,; Lisbon 7-11 September

Şahap, Kocatopçu;(2005); *Ben Sen Yok Biz Varız; İşveren Dergisi;*Cilt 43; Sayı 4/5/6;

Ocak/Şubat/Mart

Şenkal, Abdulkadir;(1999); **Sendikasıız Endüstri İlişkileri;** Kamu-İş Eğitim Yayını; Ankara

TİSK;(2001); **XXI.Olağan Genel Kuru Çalışma Raporu;**22-23 Aralık

TİSK; (2004); **XXII. Olağan Genel Kurul çalışma Raporu;** 25-26 Aralık

Türk-İş;(2004); **Örgütlenme Sorunları ve Çözüm Önerileri;** Türk-İş Örgütlenme Toplantıları

Bilgilendirme Raporu (Denizli)

Uçkan, Banu;(2002; **Türkiye’de Sendikalararası Rekabet;** Selüloz İş Sendikası Eğitim

Yayını:13; İstanbul

Urhan, Betül;(2004); **Sendikal Örgütlenme Bunalımı ve Türkiye’deki Durumu;** İ.Ü. Sosyal

*Bilimler Enstitüsü(Yayınlanmamış Doktora Tezi);*İstanbul

Yorgun, Sayım;(1998); **Küreselleşme Sürecinde Sendikalar ve Türkiye;** İstanbul