

KÜRESELLEŞME SÜRECİNDE TÜRK SENDİKACILIĞINDA YENİ YÖNELİŞLER VE ALTERNATİF ÖNERİLER

Yrd. Doç. Dr. Sayım YORGUN*

ABSTRACT

It makes the supranational conditions dominant that liberal economic principles are made single Standard all over the world and that the tendencies to protect the capital rather than the labour gather momentum. Converging countries with the international labour standards and the growth of increasing competition based on the labour among the countries which lack of the basic labor principles have rendered working contiditions the main work field in this century.

While the union movement has been transforming within the extent of the needs of the post-industrial society, Turkish union movement is fact to face with a representation crisis even without being an effective part of the industrial relations. As far as the historical background of Turkish union movement is concerned, it's possible to point out that the unionist conflict hasn't been experienced owing to nonexistency of the industrialization and democracy in pre-Republic area. With the multi-party system in 1946, the union movement commenced with legal arrangements, went through its organization and enlargement process between 1946-1960, and reorganization and gold age in 1960-1980. 1980 and afterwards is the third period of Turkish union movement and it covers noticeable distinctions within itself.

Current union structure doesn't meet the expectations of the workers. Furthermore, it makes it formidable for them to adapt to existent conditions. This structure and external factors bring about the acceleration of the loss of members. Where as it's a relaiy that Turkish union movement has been under the effect of the local factors rather than global ones.

* *Kocaeli Üniversitesi İ.İ.B.F. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü*

GİRİŞ

Küreselleşme sürecinde uluslararası ilişkilerin gelişmesi, rekabet ve bağımlılığın artması, ulus devlet yapısının zayıflaması uluslar üstü yapıları ön plana çıkarırken, bu süreçten sermayenin güç kazandığı ve sendikaların ise önemli ölçüde güç kaybına uğradığı görülmektedir.

Serbest piyasa ekonomisi ilkelerinin dünya üzerinde tek standart haline getirilmesi, emeği koruyan düzenlemeler yerine sermayeyi koruyan eğilimlerin artması ve emeğe dayalı rekabetin ön plana çıkması, son yıllarda çalışma hayatında yeni tartışmaları gündem getirmiştir. Bir yandan ILO sözleşmeleri ve diğer uluslararası standartların kabul edilmesiyle çalışma hayatında ortak ilkeler uygulanmakta, diğer yandan bu ilkelerden uzak ülkeler arasında büyük uçurumlar oluşmaktadır.

Bilgi toplumunun temellerinin atıldığı yirminci yüzyılın son çeyreğinden itibaren; teknolojik değişim, yalın üretim sistemi, esnek çalışma, sektörel değişim, beyaz, pembe ve çelik yakalı işçi sayısında meydana gelen artış gibi gelişmeler çalışma hayatındaki örgütlenmeyi temelinden sarsmaktadır. Hiç kuşkusuz diğer ülkelerde olduğu gibi, Türkiye de bu gelişmelerden etkilenmektedir. Ancak, dünyada sendikacılık hareketi post-endüstriyel toplumun ihtiyaçları doğrultusunda yeniden yapılanırken, Türk sendikacılık hareketi endüstriyel ilişkilerde güçlü bir taraf dahi olamadan yeni bir temsil krizi ile karşı karşıya kalmıştır.

Sendikacılık hareketinin içinde bulunduğu şartları iyi tahlil edebilmek için yapısını, sorunlarını ve yeni şartlara nasıl adapte olabileceğini tarihsel ve yapısal gerçeklerde aramak gerekir. Bu çalışmada 1980 sonrasında yaşanan sorunlar tarihsel bir perspektiften incelenecek, küresel etkiler değerlendirilerek alternatif önerilerde bulunulacaktır.

1. TARİHSEL GELİŞİM

Türkiye’de sendikal hareketin doğuşu tarihsel olarak değerlendirildiğinde, Batı ülkelerinde yaşanan kanlı çatışmaların yer almadığı, fakat sosyalist fikirlerin büyük ölçüde öncülük ettiği görülmektedir. Sendikal hareketin ilk yıllarında yabancı işverenleri hedef alan, milli kurtuluş hareketinin yardımcısı olan bir örgütlü mücadele esas alınmıştır.

İşçi örgütlenmeleri Osmanlı İmparatorluğu döneminde var olmasına karşılık, sendikal örgütlenme 1960'lara kadar Türkiye'nin ekonomik ve sosyal düzeni üzerinde her hangi bir rol oynamamıştır. İşçilerin dayanışmasını sağlamak üzere 1854 yılında kurulan, “Osmanlı Amele Cemiyeti”¹ ve 1871 yılında kurulan

¹ Bu cemiyetin kuruluş tarihi bazı kaynaklarda 1895 olarak gösterilmektedir. Tophane fabrikası işçileri tarafından gizli olarak kurulan bu dernek, çok fazla işçiyi bünyesinde barındırmayan, Avrupa'dan aktarılan hazır sol fikirlerin benimsendiği ve II. Abdulhamit rejimine karşı mücadele eden bir cemiyet hüviyetindedir. (Yazıcı, 2004, s. 88)

“Osmanlı Ameleperver Cemiyeti”² gibi örgütler ile 1776 yılında Kütahya Fincan İşçileri'nin haklarını düzenleyen sözleşme işçi hareketinin tarihsel gelişiminde önemli bir yere sahiptir. Bu örgütleri sendika, sözleşmeyi de günümüzün toplu iş sözleşmesi gibi algılamak mümkün değilse de o günün şartları dikkate alındığında önemli uygulamalar olduğu açıktır.

XX. Yüzyılın başında sanayileşme hareketinin yok denilebilecek düzeyde olması, yavaş gelişmesi, uzun süre sendikal hareketin cılız kalmasına neden olmuştur. Tarıma dayalı toplum düzeninin örgütsüz yapısının egemen olduğu Cumhuriyet öncesi dönemde, Ahi Birlikleri, Lonca gibi esnaf örgütlerinin kurulmasıyla örgütlenmeler başlamış, bu örgütler toplumsal düzeni sağlamada önemli roller üstlenmişlerdir. Türkiye’de çalışma hayatına ilişkin ilk yasal düzenleme 1865 yılında kabul edilmiştir. Bu yasa ve takiben kabul edilen mevzuatın amacı Ereğli bölgesindeki kömür madeni çalışanlarını korumaktır (Dereli&Ekin, 1982, s.12).

1900'lü yılların başında görülen işçi mücadelelerinin yabancı işverenleri hedef alması ve o şartlarda devletin bu işverenleri koruyucu düzenlemelere yönelmesi işçi hareketinde yabancı işveren düşmanlığı tohumlarının atılmasına neden olurken, bu süreç zaman zaman işyeri ve işveren düşmanlığına dönüşmüştür.

Sanayileşmenin gelişmeye başlamasıyla işçi kitlelerinin oluşması, devletin işverenleri koruyucu düzenlemelerine duyulan tepkilerin artması ve mevcut sistemin korunması gibi nedenlerle devlet, 1936 yılında ilk İş Kanunu'nu çıkarıp tepkileri kontrol altına alarak, işçileri kısmen korumayı tercih etmiştir. Kanun, politik ve ekonomik rejime uygun olarak otoriter bir karakter kazanmış, devleti çalışma hayatının düzenlenmesinde yegane otorite kabul etmiştir (Demir, 2000, s.809).

Dünya’da yaşanan değişim rüzgarlarına paralel olarak, Türkiye’de 1946 yılında çok partili hayata geçilmiş ve sendikal alanda yeni bir sayfa açılarak, 1947 yılında ilk sendikalar kanunu kabul edilmiştir. Sendikalar açısından birçok demokratik prensip kanunda yer almış ve isteğe bağlı sendikacılığın alt yapısı kurulmuştur. Bu yıllardan itibaren yasal düzenlemeler çalışma hayatını derinden etkilemeye başlamış ve taraflar mücadelelerini yasaların değiştirilmesi yönünde yoğunlaştırmışlardır. İşçi ve işveren tarafları kendi lehlerine katı yasal düzenlemelerin getirilmesi için yoğun mücadele ederek yasalara yön vermeye çalışmış, ancak yapılan düzenlemeler her zaman bir tarafın mağduriyetine yol açmıştır. Taraf inisiyatifini sınırlayan katı yasal düzenlemeye bağlı çalışma hayatından gerek işçiler gerekse işverenler memnun olmamalarına karşın, bu yapıyı değiştirecek diyalog ve uzlaşma zeminleri uzun süre oluşturulamamıştır. Çalışma hayatının dinamizmine aykırı olan yasalar, çalışma barışını sağlamak

² Bu cemiyetin aydınların desteğinde olması, işsizlere iş bulmayı ve yoksul işçilere yardım etmeyi amaçlaması bakımından, işçi cemiyetinden daha çok, bir hayır cemiyeti hüviyeti taşımaktadır.(Yazıcı, 2004, s. 84)

yerine sorun üretmiştir. Bu konuda yeni İş Kanunu'nun genel gerekçesinde şu ifadeler yer almıştır: “Ekonomik kriz dönemlerinde işçi ve işverenlerin esnek bazı kurallardan yararlanmalarına İş Kanununun katı hükümleri olanak vermemiş, bu yüzden mevcut yasa hükümlerine aykırı uygulamaların yaygınlaştığı gözlenmiştir” (Türk-İş, 2003, s.115-116).

Türkiye’de sendikaların gelişiminde dünyadaki ekonomik ve politik trendler, özellikle Avrupa ülkeleri önemli bir rol oynamıştır. 1960’larda sosyal ve ekonomik düzenlemenin ortaya çıkması, özellikle savaş sonrası keynesyen uygulamaların önem kazanması ve batıda sosyal demokrasinin yükselmesi, Türk işçi sınıfının bu gelişmelerden yararlanmasına yardım etmiştir (Büyüksulu, 1994. s.73). Türkiye’nin Batı bloğunda yer almasının bir sonucu olarak Amerikan yardım programı sadece merkezi bir konfederasyonun kurulmasında değil aynı zamanda Türkiye işçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş)’nin görüş ve politikalarını etkilemede de başarılı olmuştur. Türk-İş’in liderleri politik sendikacılık yerine ekonomik şartları iyileştirmeye ve ücreti esas alan sendikacılığa öncelik vermiştir (Büyüksulu, 1994. s.79).

Türkiye’de sendikacılık hareketinin 1946 sonrası tarihsel gelişimi genel olarak değerlendirdiğinde 1946-1960 yıllarını örgütlenme ve güçlenme dönemi, 1960-1980 yıllarını yeniden yapılanma ve altın çağ, 1980 ve sonrası ise sendikal yasakların, üye ve güç kaybının yaşandığı bir dönem olarak ele alınabilir.

Birinci dönemin en temel özelliği, yasal teminat altında ilk sendikal örgütlenmelerin yaşanmasına karşılık toplu sözleşme hakkının verilmemesidir, ikinci dönemin en belirgin özellikleri ise; 1963 yılında kabul edilen 274 sayılı Sendikalar ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunları ile serbest toplu pazarlık düzeninin anayasal ve yasal teminatlarla hayata geçirilmesi, sendikal hareketin güçlenmesi ve toplu sözleşmeden yararlanan işçi sayısının artmasıdır. Bu dönemde özellikle 1970’lerden sonra yaşanan grev ve lokavt uygulamaları ve ideolojik esaslı sendikal bölünme ve eylemler bu dönemin olumsuz gelişmeleri olmuştur. Sendikacılık hareketinde önemli yeri olan 1980 ve sonrası üçüncü dönem olarak ele alınabilir. Bu dönem kendi içinde önemli ayrımlar içermektedir. 1980-83 sendikal faaliyetlerin yasaklandığı ve sınırlandırıldığı, 1984-1990 sendikal yeniden yapılanmanın, özellikle sendikal kayıpların ve hakların alınması için mücadele sürecinin yaşandığı yıllardır. 1990 ve sonrası da iki ana döneme ayrılabilir: 1995 yılında kadar özellikle kamuda çatışmanın esas olduğu, 1995’den sonra ise uzlaşma arayışlarının yoğunlaştığı, yerel ve küresel şartların örgütlenmeyi olumsuz etkilediği dönem olarak değerlendirilebilir.

Serbest toplu pazarlık hakkını düzenleyen yasaların 27 Mayıs 1960 Askeri ihtilalinden sonra kabul edilmesi, bunun özgür bir ortamda gerçekleşmemiş olması, önemli tartışmalara yol açmış, sendikal haklar için işçilerin mücadelesinin olmaması, bu hakların kullanılmasında ve savunulmasında sorunlar ortaya

çıkarmıştır. Askeri bir müdahale sonrasında verilen sendikal hakların daha sonra 1970 ve 1980 yıllarında gerçekleşen askeri müdahalelerle daraltılması sendikacılık hareketinin en önemli zafiyetini oluşturmuştur. Üçüncü dönemi şekillendiren 12 Eylül 1980 askeri yönetimi, 1980 öncesi dönemde yaşanan olumsuzlukların sorumlularından biri olarak sendikaları ve sendikal hakların kullanılmasını gördüğünden bazı sendikaların faaliyetlerini durdurmuş, bazılarını sınırlandırmış ve ilgili mevzuatı değiştirmiş ve bu müdahaleler sendikal örgütlenmeyi olumsuz etkilemiştir. Dünyada küreselleşme faaliyetlerinin etkisiyle Batı ülkelerindeki sendikacılar yeni yüzyılın şartlarına adapte olma çabası içinde iken, Türkiye'deki sendikalar yeni yasal şartlara adapte olmak zorunda kalmıştır. Dolayısıyla, yeni ekonomik, sosyal ve teknolojik şartlar çerçevesinde kendilerine yeni gündemler belirleyen ve yeni yapılanmalara yönelen Batı sendikacılık hareketi ile Türk sendikacılık hareketi tercihler ve politikalar bakımından bir kopuş süreci yaşamıştır.

Toplumsal dinamikler yerine, üst yapıdaki ivmelerle belirlenen tüm toplumsal değişimlerde olduğu gibi, sendikal hakların kazanılmasında da işçi sınıfının önemli bir rolü olduğunu söylemek mümkün değildir. Bu nedenle sendikalaşmanın öyküsü 1970'li yıllara dek, bir hareketin öyküsü olmaktan çok, bir örgütlenmenin öyküsüdür (Koray, 1994, s.157). Sendikal hakların askeri ihtilalle verilmesinde olduğu gibi bu hakların askeri bir müdahaleyle sınırlandırılmasına da işçiler ve sendikaların müdahaleleri olamamıştır. Bu nedenle kanunların arkasına gizlenmiş, taraf inisiyatifinin olmadığı ortamda sendikal hareket gelişmiştir.

Özetle, Türk Endüstri İlişkileri Sistemi 150 yıllık tarihi gelişimi içinde 1845'lerin "Polis Nizamnamesinden", "Modern İş Yasalarına", "Ameleperver Cemiyetler"inden milyonluk işçileri örgütleyen "Sendikalara", dağınık iş bırakma eylemlerinden, örgütlü iş uyuşmazlığına ve mücadelelerine ulaşmıştır (Ekin, 1994, s.29).

2. 1980 SONRASINDA YAŞANAN GELİŞMELER

Dünyada meydana gelen değişimin ekonomik küreselleşme, ulus devleti etkisi alanını daraltma, uluslararası ilişkileri ve standartları sermaye lehine artırma yönünde gelişmesi, başta sendikalar olmak üzere piyasaya müdahale eden kural ve kurumların gücünün kırılmasına neden olmakta ve bu yüzyılda sendikaların varlıklarını tartışılır kılmaktadır. Genel olarak ekonomik koşullar ve izlenen ekonomi politikaları, teknolojik değişimlere bağlı yeni üretim ve çalışma biçimleri, uluslararası rekabetin yoğunlaşması, devletin ve işverenlerin sendikalara ve endüstri ilişkilerine yaklaşım tarzı, sendikacılık ve toplu pazarlığı etkileyen başlıca faktörler arasında yer almakta (Dereli, 1995, s.29) ve sendikalar bu süreçten olumsuz etkilenmektedir. Dünyadaki gelişmelere paralel olmasa da, 1980 sonrasında Türkiye'de ortaya çıkan ekonomik, teknolojik, sosyal, siyasal ve hukuki değişikliklerin sendikaları etkilediği bir gerçektir.

Dünyada yaşanan ekonomik küreselleşmeye paralel olarak, 1980'lerin ortalarından itibaren Türkiye'nin dışa açık ekonomik politikaları benimsemesi gerek ticari ve gerekse uluslararası bağlarını güçlendirmektedir. Dışa açılma süreci, aynı zamanda dış etkilerin tesirini de her alanda artırmaktadır. Başta özelleştirme olmak üzere, uygulanan yeni ekonomik politikalarla kamu kesiminin etkinlik alanının daraltılması, kamuda istihdamın sınırlandırılması, devletin küçültülmesi gibi köklü değişikliklerle, büyük bir dönüşüm gerçekleşmiştir. 1980'den günümüze ithal ikameci sanayileşme stratejisinden dışa açık büyüme stratejisine; korumacı dış ticaret politikalarından serbest ticarete ve kapalı ekonomiden dışa açık ekonomiye ve AB ile bütünleşmeye doğru hızlı bir değişim yaşanmaktadır.

Dünya ekonomileriyle bütünleşmeye çalışan Türkiye, bir yandan da bölgeselleşme hareketlerinin içinde yer almakta ve ekonomik güç bloklarından NAFTA ve Pasifik Bölgesi ile ticari ilişkiler geliştirmekte ve AB'ye tam üyelik iradesini ortaya koymaktadır. 1999 yılında Helsinki'de toplanan Avrupa Konseyi'nin Türkiye'nin AB adaylığını onaylaması, geçmiş yıllardaki AB-Türkiye ilişkileri dikkate alındığında önemli bir adım olmuştur (Yorgun&Şenkal, 2004, s.2). Son yıllarda Türkiye'nin kabul ettiği AB'ye uyum paketleri ve tam üyelik müzakerelerinin başlatılmasına yönelik AB kararı bölgeselleşme sürecinde yaşanan önemli gelişmelerin göstergeleridir.

İstihdamın, sanayi sektöründe payı yeterince artmadan hizmetler sektörüne kayması, teknolojik gelişmeler ve yeni yönetim anlayışlarının uygulanmaya başlanması, kol gücü yerine beyin gücü kullanımının bazı sektörlerde hızla 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 ekonomik krizinden ve 1980'lerdeki ekonomik politikalarından olumsuz etkilenmiştir (Dereci, 1994, s.19).

Türkiye'de 2003 yılı itibariyle istihdamın yüzde 43'ü hizmetler, yüzde 23,8'i sanayi (inşaat dahil), yüzde 33,2'si tarım sektöründedir (Kenar,2003)³. İstihdamın hizmetler sektöründe yer almaya başladığı dikkate alındığında gelişmiş ülkelerle Türkiye arasında endüstri ve hizmetler açısından büyük fark yoktur. Bu sektörlerdeki fark daha çok nitelik açısındanadır. Türkiye'de tekstil gibi emek yoğun endüstriyel yapının ağırlıklı olmasına karşılık, ABD ve Japonya gibi ülkelerde bilgi ve yüksek teknolojiye dayanan endüstriyel yapının önem kazandığı görülmektedir (Bozkurt, 2005, s.298). Bu oranlar, Türkiye'de istihdamın sektörel dağılımı üzerinde küresel etkilerin sınırlı kaldığını göstermektedir.

³ Bu kaynak internette alınmış için sayfa numarası verilememiştir.

Dünyadaki ekonomik gelişmeler ve kabul gören neo-liberal politikalar; kronik bir sorun olan işsizliği arttırıcı rol oynamaktadır. Kronik ve yüksek oranlı işsizlik, aynı zamanda Türkiye’de sendikal hareketi olumsuz etkileyen unsurlardan biri olmuştur. Türkiye’de işgücüne katılma oranı (İKO) yüzde 49,6’dır. Kadın İKO’su olan %27,9 ile erkek İKO’su %71,6 karşılaştırıldığında kadınların işgücüne katılma oranının çok düşük olduğu görülmektedir. Türkiye’de istihdam oranı yüzde 44,4 ile AB(15 ülke) ortalamasının 20 puan, 2010 Lizbon hedefinin 26 puan gerisindedir. Kadın istihdam oranı ise yüzde 24 ile AB ortalamasının 30 puan, Lizbon hedefinin 36 puan gerisindedir (Kenar, 2003)⁴.

Türkiye’deki işsizlik teknolojik değişimlerin meydana getirdiği işsizlik olmaktan ziyade, işgücünün büyük bir kısmını içine alan endüstriyel yapının gelişmemiş olmasından kaynaklanan geleneksel anlamdaki yapısal işsizlik olarak kendini ortaya koymaktadır (Dereli, 1995, s.94). Yaşanan ekonomik krizlerin; işyerlerinin küçülmesi ve kapanması, ihracatın azalması, yatırımların gerilemesi, vergi ve sigorta ödeme güçlüğüne ortaya çıkması ve genel olarak sanayinin rekabet gücünün azalması şeklindeki reel sektöre etkileri, işsizlik sorununu daha da ağırlaştırmıştır (TİSK, 2001, s.134). Ancak, son yıllarda makro ekonomik istikrarın sağlanması, enflasyonun düşme eğilimine girmesi, yüksek büyüme oranlarına ulaşılması geleceğe yönelik olumlu beklentileri arttırmaktadır.

Kayıtdışı ekonomi ve istihdam Türkiye’nin büyüyen önemli sorunlarından bir tanesidir. 2001 yılı itibariyle ulusal ekonominin %40’ı kayıt dışındadır (TİSK, 2004, s.178). Hanehalkı işgücü anketine göre Türkiye’de istihdam edilenlerin %26’sı SSK’ya, %14’ü Emekli Sandığına, %12.1’i Bağ-Kur’a kayıtlı olarak çalışmakta, %47.9’u ise kayıtdışında bulunmaktadır (Petrol-İş, 2003, s.164-9). Kayıtdışı ekonomi ve istihdamın büyümesinden sendikalar olumsuz etkilenirken, diğer yandan kayıtlı ekonomiye dahil işyerlerinde de sendikalı işyeri ve işçi sayısı azalmakta ve mevcut yapı sendikalardan kaçışı teşvik etmektedir.

Uluslararası ticari bağların kuvvetlenmesinin sonucu olarak yabancı yatırımlarında artışlar yaşanması ve gelecek yıllarda bu artışın hızlanarak devam edeceği beklentisi yeni tartışmaları gündeme getirmiştir. Uluslar üstü şirketlerin faaliyetlerinin genişlemesi ve etkinliğinin artması ile sendikaların olumsuz etkileneceğine dair görüşler ileri sürülmektedir. 1970 öncesinde sendika üyeliğini olumlu etkileyen uluslar üstü şirketler, neo-liberal politikaların sonucunda sendikalarla yürüttükleri işbirliğini bozarak sendikasız çalışmayı tercih etmektedirler. Bu nedenle yeni yatırımların endüstri ilişkilerini olumsuz etkileyeceği düşüncesi ön plana çıkmaktadır. Nitekim Kutal (Kutal, 1996, s. 16), bu süreci şöyle değerlendirmektedir: “yabancı sermaye hareketlerinin artması istihdamda ciddi bir ferahlama sağlamayacağı gibi, sendikalaşma alanında da elverişli bir ortam yaratması olasılığı oldukça zayıftır.”

⁴ Bu kaynak internette alınmış için sayfa numarası verilememiştir.

Türkiye’de sendikaların geleceği daha çok dahili ekonomik ve politik gelişmelere bağlı olmakla birlikte, dış faktörlerin bu süreci destekleyebileceği tahmin edilebilir. Netice itibariyle Türkiye’deki ekonomik yapı ve şartların sendikal örgütlenme ve faaliyeti zorlaştırdığı kadar sendikal örgütlenme ihtiyacını da arttırdığı anlaşılmaktadır.

3. DEĞİŞİMİN SENDİKALARA ETKİSİ

1970 yılından itibaren dünyada ortaya çıkan değişim dalgası ve 1980 yılından sonra Türkiye’de esen değişim rüzgarları; ekonomik, sosyal, siyasal ve kültürel yapıda derin değişikliklere yol açmıştır. Hiç kuşkusuz bu değişim dalgasından sendikalar da payına düşeni almaktadır. 1980 sonrasında sendikalarındaki en önemli değişim; merkezileşmenin artması, sendikal bölünmenin memurları da kapsayacak şekilde devam etmesi, 1995 yılına kadar kamu kesiminde çatışma ağırlıklı ilişkilerin egemen olması ve 1990 yılından sonra yoğunlaşan ve önlenemeyen üye kayıpları şeklinde olmuştur.

Hizmetler sektörünün hızla büyümesi ile sayıca artan beyaz yakalı işçiler için ne sendikalaşma bir gelenek ya da bir miras olarak algılanmakta, ne de ortak dayanışma duygusu yüksek olmaktadır. Hem çalışma koşulları nedeniyle hem de daha çok orta sınıf değerlerine sahip olduklarından, hizmet sektöründe çalışanlar sendikal mücadele yerine bireysel mücadeleyi yeğlemektedirler (Koray, 1994, s.83). Bu nedenle beyaz yakalı işçi sayısında meydana gelen artış, Türkiye’de de sendikal hareketi olumsuz etkilemektedir.

Sendikalar, yoğunlaşan özelleştirmeyi sendikaları zayıflatan ve sonunda işçi hareketini tahrip edecek bir gelişme olarak görüyorlar (Dereli, 2000, s.445). Sendikasız işyerlerinde sendika karşıtlığının azalmaması, sendikal işyerleri ile sendikasız işyerleri arasındaki işçi maliyeti farklarının büyümesi, kayıtdışı ekonominin cazibesinin artması ve özelleştirme gibi uygulamalar sendikal sistemden kaçışı hızlandırmaktadır. Ayrıca sendikaların özellikle kamuda daha yoğun örgütlendikleri dikkate alındığında KİT’lerde çalışan işçi sayısının azalması sendikalar açısından büyük bir tehlike oluşturmakta (Tokol, 2005, s.291), üye sayısını olumsuz etkilemektedir.

Toplu iş sözleşmesi (TİS) kapsamındaki bir kısım işletme çok sayıda küçük işyerlerine bölünerek, taşeron uygulamasına yönelmekte ve işyerleri toplu pazarlık sisteminin dışına çıkarılmaktadır. Bu uygulamalar sonucunda; TİS uygulanan işletme sayısı, sendikaya üye olma ve toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkını kullanabilen işçi sayısı ve sendikalaşma oranı düşmektedir. Tablo.1’de görüldüğü gibi 1990 yılında toplu iş sözleşmelerinden 1.463.880 işçi yararlanırken, bu sayı 2002 yılında 862.737’ye gerilemiştir.

Sendikalar, dünyada küresel şartların ortaya çıkardığı sorunları çözmek için adem-i merkezileşirken, Türkiye’de 1980 sonrasında çıkarılan yeni Sendikalar Kanunu ile merkezileşme zorunlu kılınmıştır. Yetkili sendika olabilmek için

işkolunda çalışan işçilerin en az %10'nunu örgütlenme zorunluluğunun getirilmiş olması, işyeri ve meslek sendikacılığının yasaklanması gibi yasal düzenlemeler, örgütlenme özgürlüğüne getirdiği sınırlamalar nedeniyle eleştirilmektedir. 1980 öncesinde yaşanan sendikal parçalanma dikkate alındığında, olumlu karşılanan işkolu sendikacılığı, dünya sendikal hareketinde tekrar önem kazanan işyeri ve meslek sendikacılığı karşısında olumsuz bir gelişme olmuştur.

1980 sonrasında yaşanan olumsuzluklara karşın kamu kesiminde çalışan memurların yürüttüğü sendikal mücadeleler sendikal alanda yeni bir ümit ışığının doğmasına neden olmuştur. Yasalardan gücünü alan bürokratik sendikacılık yerine, tabana dayalı mücadeleyle meşruiyet ve tanınma arayışına giren ve önemli kazanımlar elde eden kamu görevlileri sendikal hareketi, son yılların en önemli örgütlenme mücadelesini gerçekleştirmiştir. Ancak, 2001 yılında kabul edilen 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikalar Kanunu ile sendikal örgütlenme haklarını elde eden memurlar, toplu sözleşme ve grev haklarına kavuşamamışlardır. Kamu görevlileri için bağlayıcılığı olmayan toplu görüşme hakkının yetersizliği, hareketin doğuş yıllarından itibaren siyasal tabana dayalı olarak bölünmesi ve üst örgütlenmenin bu siyasal bölünme tabanına dayanarak gerçekleştirilmesi memur sendikalarının gücünü azaltmıştır. Mevcut kamu personeli sendikalarının ismi sendika olmakla beraber fiili olarak dernek niteliği taşıyan örgütler olmaktan kurtulamadığı görüşü yaygın olarak paylaşılmaktadır.

Dünya'da olduğu gibi Türkiye'de de sendikacıların, 1970 yılından itibaren ortaya çıkan gelişmelerin farkında olmaması, yeni ekonomik şartları algılamaktan uzak kalması ve tepkiye dayalı politikaları gündeme getirmesi, sendikaların güç kaybını durdurmadığı gibi, toplumun hem güvenini, hem de beklentilerini olumsuz etkilemiştir. Eleştirmekten alternatif üretmeye fırsat bulamayan sendikalar, "bekle gör" politikasıyla sorunları takip etmekten başka bir şey yapmış değildiler.

Türkiye'de, dönem dönem çatışma eğilimi artsa da 1995 yılından sonra önemli bir grev ve lokavt uygulanmasının gerçekleşmemiş olması, bazı yasal düzenlemelerin tarafların işbirliği ile gerçekleştirilmesi ve bazı toplumsal sorunlarda işçi ve işveren temsilcilerinin ortak tavır alması uzlaşmaya yönelik eğilimlerin var olduğunu da ortaya koymaktadır. TİSK Genel Başkanı Baydur bu değişimi şu cümlelerle dile getirmiştir: "Yaşamını slogan ve ideolojilere dayandıran çatışmacı sendikacılık, yerini uzlaşmacı ve sorumlu sendikacılığa bırakmıştır" (Baydur, 2000, s.538). Ayrıca, kamuya dayalı sendikacılık anlayışı yerine özel sektör sendikacılık anlayışının kabul edilmesine yönelik tartışmalar, yeni örgütlenme stratejilerine yönelik arayışlar, sendikal üyeliği cazip kılacak hizmetlere ağırlık verilmesi dikkat çekici gelişmelerdir. Ancak bu çabaların sendikal hareketin ihtiyacı olan olumlu gelişmeleri başlatmak bakımından yeterli olduğunu söylemek mümkün görünmemektedir.

Sendikal hareketin içinde bulunduğu ihtiyaçları ve 1980 sonrası değişimi dikkate alarak, sendikaların daha iyi bir geleceğe sahip olmaları için rollerini üç grupta toplamak mümkündür (Şenatalar, 1997, s. 67):

1. İşyerinde daha fazla katılım,
2. Ülke genelinde daha fazla katılım,
3. Uluslararası düzeyde daha fazla dayanışma ve katılım.

İnsan hakları ve demokrasinin gelişmesi ve derinleştirilmesi, ekonomik büyümenin sürdürülmesi ve rekabet gücünün artırılması ve gelirlerin adil paylaşımı için sendikaların varlığına duyulan ihtiyaç artmaktadır (Aykaç, 2000, s.590). Bu nedenle sendikaların içinde buldukları şartlar dikkate alındığında her düzeyde katılımı esas alan politikalara öncelik verilmeli, örgütlenme yapısından yönetim anlayışına ve ilkelere kadar her alanda yeniden yapılanma gerçekleştirilmelidir. Türkiye'deki sendikalar, sadece üyelere yönelik toplu pazarlık faaliyetlerini esas alan, parçalanmış, yeterli etkinliği olmayan ve çalışanları temsil etmekten uzak örgütlerdir. Bu nedenle, sendikal mücadelenin günümüzdeki hedefi, ayakta kalabilmek için üye sayısını artırmak ve dünyada meydana gelen gelişmelere bağlı olarak değişimin kaçınılmaz etkisi olduğu bilinciyle hareket etmek olmalıdır. Her düzeyde daha etkin katılım temel hedef olarak alınmalıdır.

3.1. Sendikaların Üye Sayısı

Dünyada sendikaların üye sayısı ve gücünde meydana gelen azalma ile Türk sendikacılık hareketinde de paralel gelişmeler yaşanmaktadır. Uluslararası düzeyde yürütülen çalışmalarla oluşturulmak istenen dünya çapında tek pazar, sermayeye tanınan sınırsız hareket imkanı, esneklik arayışları ve kuralsızlaştırma girişimleri gerek ulusal şirketlerin ve gerekse çokuluslu şirketlerin girişimi ile Türkiye'de de kendini göstermektedir. Başta sendikalar olmak üzere, bu sistemi engelleyecek kurum ve kuralları etkisiz hale getirmek için yoğun çalışmalar yapılmaktadır.

Ülkemizde kayıtdışı sektörün tercih edilmesi ve üretimin küçük işyerlerinde gerçekleştirilmesi sendikal hareketin faaliyet alanını fiili olarak daraltırken; işsiz sayısının yüksek olması, kayıtdışı istihdamın tercih edilmesi, esnek istihdam modelleri ile emek üzerinde oluşturulan baskılar ve yabancı kaçak işçi gibi olumsuz gelişmeler örgütlenme eğilimini azaltmakta, anayasa ve yasaların teminat altına aldığı hakların kullanılmasını imkansız hale getirmektedir.

İşverenlerin sendika karşıtı tutumlarını; sendikasızlaştırma, taşeronlaştırma, sendikanın toplu iş sözleşme yetkisini düşürme, toplu iş sözleşmesi görüşmelerinden kaçınma, arabuluculuk müessesesini ve grevi etkisizleştirme gibi yöntemlerle hayata geçirmesi endüstri ilişkileri sistemini olumsuz etkilemektedir. Tablo P'de görüldüğü gibi, 1990 yılında toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi sayısının toplam ücretli ve yevmiyeli işçilere oranı %19 iken 2002 yılında bu oran

%8.3'e düşmüştür. 12 yılda %50'nin üzerinde toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi sayısında düşüş yaşanmıştır.

Tablo I: Türkiye'de Toplam Ücretli Sayısına Göre Sendikalaşma Oranları

Yıl	Toplam Ücretli ve Yevmiyeli Sayısı (I)	Sendikalı İşçi Sayısı* (II)	Sendikalı İşçi Sayısı** (III)	II/I	III/I
1990	7.724.000	1.463.880	1.997.564	19,0	25,9
1991	7,195.000	1.433.867	2.130.811	19,9	29,6
1992	7.578.000	1.372.886	2.254.271	18,1	29,7
1993	7.636.000	1.305.970	2.485.681	17,1	32,6
1994	7.988.000	1.244.856	2.644 .417	15,6	33,1
1995	8.341.000	1.205.261	2.667.014	14,4	32,0
1996	8.831.000	1.164.616	2.708.784	13,2	30,7
1997	9.202.000	1.122.942	2.774.622	12,2	30,2
1998	9.431.000	1.072.267	2.923.546	11,4	31,0
1999	9.487.000	1.030.024	3.037.172	10,9	32,0
2000	10.198.000	985.146	2.468.591	9,7	24,2
2001	9.907.000	936.826	2.609.672	9,5	26,3
2002	10.335.000	862.737	2.680.966	8,3	25,9

Kaynak: Urhan, 2004, s.138

*Toplu sözleşme kapsamındaki işçi sayılarına göre tahmin edilen işçi sayısı

**ÇSGB verilerine göre sendikalı işçi sayısı

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 18 Ocak 2005 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanan İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin Ocak 2005 istatistiklerine göre Türkiye'de toplam sigortalı çalışan sayısı 4.970.784, sendikalı işçi sayısı 2.901.943, sendikalaşma oranı ise %58.37'dir. Ancak bu rakamların gerçeği yansıtmadığı konusunda taraflar hem fikirdir. Resmi rakamlara göre oldukça yüksek görünen sendikalaşma oranına rağmen, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı'nın "İnsani Kalkınma Raporu"na göre Türkiye'de tarım dışı sektörlerde istihdam edilenlerin sendikalaşma oranı %22'dir (Petrol-İş, 2002, s.58). Tablo II'de yer alan 1984 ile 2005 istatistik sonuçları değerlendirildiğinde sendikalaşma oranında %4.52 oranında artış görülmektedir. Toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi sayısında %50'lerin üzerinde düşüş yaşanırken, sendikaların üye sayısında artış görülmesi verilerin ne kadar sağlıklı olduğunun bir kanıtı kabul edilebilir.

Tablo II: Türkiye’de Sigortalı İşçi Sayısı ve Sendikalaşma Oranları

İşçi Sayısı ve Sendikalaşma Oranları			
	Toplam	Sendikalı	Sendikalaşma
Yıllar	Sigortalı işçi Sayısı	İşçi Sayısı	Oranı (%)
Ocak 1984	2.317.016	1.247.744	53.85
Ocak 1987	3.145.652	1.977.066	62.85
Ocak 1990	3.495.087	1.921.441	54.98
Ocak 1993	3.683.426	2.341.979	63.58
Ocak 1996	3.973.306	2.695.627	67.84
Ocak 1999	4.350.016	2.987.975	68.69
Ocak 2002	4.564.164	2.648.847	58.04
Ocak 2005	4.970.784	2.901.943	58.37

Kaynak: Çalışma Bakanlığı İşkolu İstatistiklerinden yararlanarak düzenlenmiştir.

Türkiye’de şirketler ulusal ve uluslararası düzeyde rekabet gücü elde etmek için, düşük maliyet ve yüksek verimlilik adına işyerlerini sendikasızlaştırırken; 1980’li yıllara kadar kamu sektöründe yürütülen diyalogun yerini çatışmaya bırakması, özelleştirmenin hızlanması, hükümetlerin işçileri koruma politikalarında meydana gelen değişim, kayıtdışı ekonominin genişlemesi ve istihdam hacminin daralması gibi sendikaların örgütlenme alanını daraltan değişiklikler, sendika üyelerinin küçük bir azınlık olmalarına ve sendikaların topluma yabancılaşmalarına yol açmaktadır.

3.2. İşçilerin ve Üyelerin Sendikalara Bakışı

Sendikaların üye sayısında olduğu gibi üye yapısında da son yirmi yılda hızlı bir değişim yaşanmaktadır. Mavi yakalı erkek işçilere dayalı sendikal örgütlerde, beyaz ve pembe yakalı işçi sayısında meydana gelen artış nedeniyle yeni ve potansiyel üye tabanı değişmektedir. Bu gelişmeye bağlı olarak sendikalar da yeni üye tabanına hitap edebilmek için faaliyetlerini çeşitlendirmek istemektedir; ancak bu istekler sendikal yapılara ve politikalara henüz somut olarak yansıtılamamaktadır. Bu nedenle sendikaların üye sayısında artıştan çok azalma yaşanmakta ve net etki azalma yönünde olmaktadır.

Sendikaların içinde buldukları şartları iyi tahlil edebilmek için öncelikle işçilerin ve sendika üyelerinin sendikalara bakışını, beklentilerini ve ilişkilerini tespit etmek gerekiyor. Aksi taktirde yanlış yerlerde ve yöntemlerde çözüm arayışlarına girilir ki, bu da yeni sorunları doğuracaktır. Bu bağlamda işkolu ve sendikalı/sendikasız işçi ayrımını dikkate alarak gerçekleştirilen bir araştırmanın

sonuçları dikkate alındığında önemli tespitler yapmak mümkün olmaktadır. İstanbul ve Kocaeli’nde özel imalat sanayinde; Kimya-Lastik, Dokuma, Metal ve Gıda İş kollarında çalışmakta olan 640.694 sendikalı ve sendikasız işçinin tamamını kapsayacak şekilde kotalı örnekleme yöntemi kullanılarak, 273’ü sendikalı, 138’i sendikasız işçi olmak üzere toplam 411 işçiyle yüz yüze görüşme yöntemiyle yapılan araştırmada (Urhan, 2004, s.220) sendikasız ve üyelik deneyimi olan işçilerin sendikaya neden üye olmadıklarına yönelik soruya, %52’si sendikaya güvenmediği için %60’ı ise sendikaların üye beklentilerini karşılayamadığı için üye olmadıkları cevabını vermiştir (Urhan, 2004, s.234).

Aynı araştırmaya göre cinsiyet ayrımı esas alınarak sendikaya üye olmama nedenleri incelendiğinde (Urhan, 2004, s.237) erkeklerin %38.2’si, kadınların %50’si işveren baskısını; Kadınların %36.1’i, erkeklerin ise %32.4’ü arkadaşlarının üye olmamasını neden olarak göstermiştir. Bu verilerden işveren baskısı ve kadınlar arasındaki etkileşimin örgütlenmeyi ciddi ölçüde etkilediği ortaya çıkıyor. İşten atılma ve baskılardan kaynaklanan korkularla işçilerin sendikaya üye olamaması sendikal örgütlenme özlemini vurgulaması açısından anlamlıdır. Ayrıca, erkeklerin %35.3’ü, kadınların ise %16.7’si sendikalara güvenmedikleri için üye olmak istemediklerini beyan etmiştir. Erkeklerde sendikalara karşı daha yüksek oranda güvensizliğin olması sendikal örgütlenme önündeki en ciddi engel olarak belirginleşmektedir. İşyerindeki durumlarının sendikaya üye olmakla birlikte değişmeyeceği görüşüne sahip olan erkeklerin oranı %30.4, kadınların ise %25’tir. Erkek egemen sendikal yapıların bu işçilerin beklentilerini dahi karşılayamaması sendikaların hangi düzey ve türde problemle karşı karşıya olduğunu gözler önüne sermektedir.

Sendikalara duyulan güvenin ortaya çıkarılması amacıyla hazırlanan sorulara verilen cevaplar bu alanda yaşanan güvensizliği ortaya çıkarması açısından oldukça önemlidir. “Türkiye’deki sendikalar güvenilir kurumlardır” görüşüne ankete katılan sendika üyesi olmayan işçilerin %61.2’si, sendika üyesi olan işçilerin de %40.1’i olumsuz cevap verirken, %30.9’u kararsız olduğunu belirtmiştir (Urhan, 2004, s.243). Sendikalara duyulan güvenin zayıflaması, üyelerin dahi yüksek güvenini kazanamamış olması, sendikal yapıların varlığını etkileyen en önemli etkenlerden biridir. Örgütlenmede yaşanan sorunları gidermek ve örgütlülük düzeyini artırmak için sendikaların güven duyulan örgütler olması, sendika içi sorgulama ve değişim sürecinin başlatılması hiçbir tartışmaya yer bırakmayacak kadar açık bir ihtiyaçtır.

Sendika içi demokrasi, sendikaların olmazsa olmaz ilkelerinden biri olarak bilinir. Aksine uygulamalar, sendikaların varlık felsefesine ters düşer. Türkiye’deki sendikal yapılar bu çerçevede değerlendirmeye tabi tutulduğunda iyi sonuçların alınmadığı, sendika içi demokrasinin iyi işletilemediği dikkat çeken husus olarak yansımaktadır. Sendika üyelerinin %40.1’i sendika içi demokrasinin bulunmadığını düşünmekte, %18.4’ünün de kararsız olduğu ortaya çıkmaktadır

(Urhan, 2004, s.265). Üyelerinin kararlarda söz sahibi olamadığı ve dışlandığı sendikal yapıların cazip olması ve örgütlenme için çekim merkezi haline gelmesi mümkün değildir. Bu Türkiye'deki sendikaların uzun süre çözümsüz kalmış ve bünyeye sinmiş bir yapısal sorunu olarak görülmektedir.

Sendika içi demokrasinin henüz tam olarak gelişmemesi sendika liderlerinin hakimiyet alanını genişletmekte ve güçlerini arttırmaktadır. Demokratik refleksi zayıf olan sendika üyeleri, kurulu bir sendikal düzene yalnızca toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için girmekte, sendikal demokrasiyi geliştirmek için yeterince çaba göstermemektedir (Uçkan, 2002, s.175). Netice itibarıyla sendikal harekette güçlenen trend sadece üye kaybı yönünde olmayıp, aynı zamanda güven kaybı da yaşanmaktadır.

3.3. Örgüt Yapısında Meydana Gelen Değişim

Türkiye'de sendikaların taban örgütlenmesi tarihsel olarak incelendiğinde; işyeri, meslek ve işkolu düzeyinde örgütlenmenin gerçekleştirildiği, üst örgütlenme de ise birlik, federasyon ve konfederasyon gibi örgütlenmelerin var olduğu görülmektedir. Sendikal hareketin doğuş yıllarında meslek ve işyeri sendikaları tercih edilirken, daha sonra işkolu sendikalarının kurulması yasal olarak kabul edilmiştir.

Sendikacılığın ilk yıllarında işyeri ve işletme düzeyinde örgütlenme gerçekleştirilirken, aynı zamanda işkolu sendikacılığını gerçekleştirmek ve bütün sendikaları bir üst örgütte toplamak amacıyla uzun yıllar girişimde bulunulmuş ve bu girişimlerin sonucunda 1952 yılında Türk-İş (Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu) kurulmuştur. Türk-İş, 1967 yılına kadar işçileri Türkiye çapında temsil eden tek konfederasyon olduğu gibi, sonraki yıllarda da işçilerin çoğunluğunu temsil eden kuruluş olma özelliğini sürdürmüştür. Türk-İş'in kuruluşu ile üst örgüt kurma hedefi gerçekleştirilmiş; ancak örgütsel birlik hedefine henüz ulaşamamıştır.

Aynı işkolunda çalışanları tek çatı altında toplamak için tercih edilen işkolu sendikaları 1983 yılında kabul edilen 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile gerçekleştirilebilmiş, böylece zayıf ve bölünmüş sendikacılık yerine güçlü sendikacılığa zemin hazırlanmıştır. Ancak bu yasal düzenlemeye rağmen sendikal bölünme önlenememiş, arzu edilen, işçilerin tercihlerine dayalı, sendikal bilinçle gerçekleştirilen birliğe ulaşamamıştır.

2004 yılı itibarıyla Türkiye'de işkolu sendikalarının 33'ü Türk-İş'e, 6'sı Hak-İş (Hak İşçi sendikaları Konfederasyonu)'e, 19'u DİSK (Devrimci işçi sendikaları Konfederasyonu)'e bağlı, 35'i ise her hangi bir üst örgüte üye değildir (ÇSGB, 2004, s. 106). Çalışma Bakanlığı istatistiklerine göre 2004 Ocak ayı itibarıyla sendika üyesi işçilerin %71.18'i Türk-İş'e, %13.83'ü DİSK'e , %11.48'i de Hak-İş'e bağlı sendikalara üyedir. Diğer işçiler ise bağımsız sendikalara üyedir. (ÇSGB, 2004, s.106). İşçi ve konfederasyon sayıları dikkate alındığında aşırı bölünmüş bir

yapıdan uzaklaştığı ancak bölünmenin ortaya çıkardığı dağınık ve zayıf sendikacılığın devam ettiği görülmektedir. Bu örgütsel bölünme de Türkiye gerçekleriyle bağdaşmamaktadır.

Türkiye'nin en çok üye sayısına sahip üst örgütü Türk-İş, her işkolunda bir sendikanın olmasını ilkesel olarak kabul etmiş, bunun gerçekleştirilmesi amacıyla aynı işkolunda bulunan sendikaların birleştirilmesi için çaba göstermiş, ancak başarılı olamamıştır. Türk-İş'e bağlı sendikalar arasında dahi aynı iş kolunda yetkili iki sendikanın olması sendikal bölünmenin boyutunu ortaya koymasından önemlidir. Türk sendikacılığının örgüt yapısı genel bir değerlendirmeye tabi tutulduğunda yasalardan, ekonomik yapıdan ve sendikalar arası mücadelelerden kaynaklanan olumsuz etkiler nedeniyle oldukça zayıf kalmış görülmektedir.

Sendikaların örgüt yapısında var olan sorunları çözmek için öncelikle yasalardan kaynaklanan yasakları kaldırmak önemli bir ihtiyaçtır. Ayrıca işkolunda örgütlenen sendikalarla, işyerine kayan sorunları çözmek mümkün olmadığından, sendikalar işyerine doğru örgüt yapısını değiştirmek zorunluluğu ile karşı karşıyadır. Ancak mevzuatta yer alan yasaklar nedeniyle işyeri ve meslek sendikacılığı engellenmektedir.

Türkiye'deki sendikal hareketin uluslar üstü ilişkileri olmasına karşılık, bu ilişkilerin örgütler arası etkin işbirliğine dayanmaması, uluslararası ilişkilerin daha çok fikir alışverişi, gezi mahiyetinde gerçekleşmesi ve ortak mücadele zeminlerinin henüz oluşmaması önemli bir eksikliklerdir. Uluslar üstü düzeyde işkolu sendikacılığına ilişkin girişimlerin artırılması, yasalarda yer alan örgütlenmeye yönelik yasakların kaldırılması sendikal hareketin örgüt yapısını olumlu etkileyecektir. Ayrıca Avrupa Sendikalar Konfederasyonu'na bağlı işkolu federasyonlarında sendikaların aktif bir şekilde yer alması ve ulusal düzeyde örgütsel birliğin kurulması ve faaliyet çeşitliliğinin kazandırılması örgütsel gücünün artırılması bakımından gerekli görülmektedir.

3.4. Sendikal Faaliyetler ve Hizmetler

İşçilerin örgütlenme mücadelesinden doğan sendikalar, demokratik gelişmelerle kurumsallaşmakta ve faaliyetlerini elde ettikleri yasal teminatlar altında gerçekleştirmektedirler. İşçilerin kendi sorunlarını çözmek üzere kurdukları sendikalar; ekonomik, sosyal ve siyasal güçlerini kullanarak, çalışanların sorunlarına çözüm aramış ve toplumların demokratik ilerlemesinde önemli roller üstlenmişlerdir. Ancak 20. yüzyılın son çeyreğinden itibaren ortaya çıkan gelişmeler sendikaların yeni şartlara adapte olmasında zorunluluklar ortaya çıkarmış, sendikal faaliyetlerin ve hizmetlerin değişimini gündeme getirmiştir.

Ekonomik ve teknolojik gelişmeler, üretim ve istihdamdaki esneklik talepleri, işin ve işgücünün yapısında ve niteliğinde meydana gelen değişim gibi nedenlerden dolayı sendikalar; klasik faaliyetlerini değiştirerek, dar sınıf

menfaatlerini koruma ve geliştirme alışkanlıklarından sıyrılarak, işçi-işveren-devlet arasında yeni bir denge kurarak, yeni şartlara uyum sağlama yolunda caba sarf etmeye başlamışlardır.

Bu gelişmeler ışığında Türkiye'deki sendikaların faaliyetleri ve hizmetleri değerlendirmeye tabi tutulduğunda; sendikaların yasal teminatlar altında, siyasi iktidar ve aydınların desteğiyle kurulmuş olmalarına bağlı olarak bürokratik yapıların ve klasik görevlerin daha doğuş yıllarında sendikal hareketin belirleyici özelliği haline geldiği ulaşılabacak net sonuç olacaktır. Bunun bir yansıması olarak Türkiye'de sendikal hareket “ücret sendikacılığı”, “telefon sendikacılığı”, “toplular pazarlık sendikacılığı” olarak adlandırılmaktadır. Sözleşmeden sözleşmeye işyerlerine uğrayan, işçiye hizmeti imzaladığı sözleşmeye göre değerlendiren ve başka hizmetlere yabancı bir sendikacılık anlayışı egemen olmuştur. Toplu iş sözleşmelerinin ve ücret artışlarının bu kadar ön plana çıkarılması sadece sendikacıların tercihlerinden kaynaklanmamıştır. Bu tercihte Türkiye'nin yıllarca kronik enflasyon problemiyle değişmez bir kaderi yaşaması da etkili olmuştur.

Türkiye'de sendika-siyasi parti ilişkileri sorun alanlarından biri olarak görülmektedir. Sendikalar “gelenek” oluşturamayan ve bu alanda bir model eksikliğinden kaynaklanan yapıları nedeni ile siyasi partiler tarafından bir etki alanı içinde görülmemişlerdir. Sendikaların bu etkileme sürecinden bağımsız kalabilmeleri ise mümkün olamamıştır. Özellikle, siyasi partilerin hemen her dönemde sendikaların ve sivil toplum kuruluşlarının yönetimlerinde söz sahibi olmak için belirgin çaba içinde oldukları gözlenmektedir (Lordoğlu, 2003, s.296). Bu yapı sendikaların siyasi fonksiyonlarını yerine getirmelerini engellemiştir. Sendikalar, 1980'lerden itibaren zayıflayan siyasi fonksiyonlarını 1990'lı yıllara kadar artırma mücadelesi vermiş, ancak 1990'lı yıllardan itibaren siyasi etkinliklerinin hızla azaldığı bir süreci yaşamaktadırlar.

Sendikaların; eğitim, araştırma, kooperatifçilik, yatırım, sosyal güvenlik, sosyal ve kültürel hizmetlerle ilgili faaliyetlerine yönelik 1998 yılında 37 sendikayı kapsayan anket sonuçlarına göre işçi sendikalarının bu alanlarda başarılı faaliyetler yerine getiremediği tespit edilmiştir (Ersinadım, 2001, s. 172). Sendikal faaliyetler içinde önemli yere sahip olan araştırma faaliyetleriyle ilgili “Sendikanızın araştırma faaliyetlerini engelleyen en önemli faktörler nelerdir?” sorusuna, sendikaların %36'sı araştırma faaliyetlerine yeterli kaynak aktarmadıklarını, %28'i yöneticilerin araştırma faaliyetlerine yeterince önem vermediklerini, %12'si üyelerin eğitim seviyelerinin düşük olmasını, %11'i de bilgi toplumunda karşılaşılan sorunları aşamamalarını gerekçe göstermiş, %14'ü de bu soruyu cevapsız bırakmıştır (Ersinadım, 2001, s. 93).

Türk-Ar tarafından 1995 yılında gerçekleştirilen “Gençlik Sorunları ve Genç İşçiler” araştırmasında gençlerin sendika hakkındaki tutumunu belirlemeye yönelik soruya, ankete katılanların %24.5'i sendikaların işçilerle yeterince ilgilenmediğini, %22.8'i sendikaların işverenlere karşı yeterli mücadele

vermediğini, %12.1'lik bir bölümünün ise sendikanın ne olduğunu bilmediği ortaya çıkmıştır (Türk-Ar, 1995, s.89). Türkiye'deki genç işgücü dikkate alındığında sendikaların örgütlenememe sorununun önemli bir kısmının sendikalardan kaynaklandığı ortaya çıkmaktadır.

Sendikaların sundukları hizmetlerin çeşitliliğini ve etkinliğini tespit etmek üzere Urhan (Urhan, 2004, s.255) tarafından yapılan araştırma sonuçları ele alındığında çok çarpıcı hususların ortaya çıktığı görülmektedir. Türkiye'deki sendikaların yaygın olarak yürüttükleri hizmetlerin yeterlilik düzeyine yönelik soruya yüksek oranda olumsuz cevaplar verilmiştir. Sendikaların dinlenme tesislerinin yeterliliğine yönelik soruya katılımcıların %70.4'ü olumsuz cevap vermiştir. Sağlık hizmetlerinde de aynı yetersizlik söz konusu olup işçilerin %63.8'i olumsuz görüş bildirmiş, %16.1'i de kararsız kalmıştır. Araştırmaya göre eğitim hizmetlerindeki memnuniyet ise %23.5'dir. Bu araştırma sonuçlarından da anlaşıldığı üzere sendikalar hizmet fonksiyonlarını yerine getirmede oldukça yetersiz kalmış ve üye memnuniyeti büyük ölçüde sağlanamamıştır.

Sendika liderlerinin büyük çoğunluğu sendikaların faaliyet ve hizmetlerini dar çerçevede değerlendirerek, işçi kesiminin sosyal ve politik taleplerinin öncüsü olamadığı gibi, yeni teknolojilerin ortaya çıkardığı etkiler konusunda olduğu kadar, sağlık ve iş güvenliği gibi alanları da ihmal etmişlerdir. Ayrıca işçilerin de liderlerini bu konularda etkin bir şekilde yönlendiremediği sonucuna ulaşmak mümkün olmaktadır.

Sendikaların faaliyetlerinde, bütün olumsuzluklara rağmen değişim yaşandığı da bir gerçektir. Sendikalar yetersiz hizmetlerine karşılık bazı arayışlara ve yeni hizmetlere de yönelmişlerdir. Mesela kadın ve genç işçileri daha aktif hale getirmek için başta konfederasyonlar olmak üzere bağlı sendikalar yeni arayışlara girmiş “Kadın İşçi Bürosu” kurularak kadın sorunlarına çözüm bulmak ve örgütlenmesine öncelik tanınmak istenmiştir. Bu konuda kadın komitelerinin kurulması, kadınlara yönelik eğitim ve yayınlar ile olumlu gelişmeler hızlandırılırken, genç işçilere yönelik çabaların nispeten yetersiz kaldığı anlaşılmaktadır. Bu süreci Türk sendikacılık hareketinin yeni faaliyet alanlarına yöneldiği şeklinde değerlendirmek mümkün olmamakla birlikte, arayışların halen devam ettiğini ifade etmek mümkündür.

3.5. Sendikaların Yeni İletişim Teknolojilerinden Yararlanabilmesi

Sanayi toplum düzeninde makineleşme nasıl kol gücünün yerini alıp yeni bir toplumsal düzeni ortaya çıkardıysa bilgisayar teknolojisi de bilgi toplum düzenini ortaya çıkarmakta ve teknolojik gelişmeler toplumun her kesimini etkilemektedir. Bu ise, eski yapıların ve kurumların parçalanmasına paralel olarak yeni yapı ve kurumların oluşmasını zorunlu kılan süreci hazırlamaktadır.

Son yıllarda sendikalar ile yeni iletişim teknolojileri arasındaki ilişki araştırmalara konu olmakta, iletişim teknolojilerinin sendikalar üzerindeki olumlu ve olumsuz etkileri değerlendirilmektedir. Sendikaların teknoloji karşıtı tavırlarında değişimin yaşandığı, hatta yeni üretim ve yönetim anlayışına göre yapılan piyasalara ancak teknolojik donanımı sağlayarak karşı koyabilecekleri iddia edilmektedir (Şenkal, 2003, s.33). Ancak yeni imkanlardan yararlanabilmek için gerekli bilgi ve teknolojik yeterliliğe sahip olmak gerekmektedir. Yeni teknolojilerin olumsuz etkileri üzerinde yoğunlaşan sendikacıların büyük çoğunluğunun bu teknolojilerin sunabileceği fırsatların önemli kısmından yeterince haberdar olduklarını söylemek mümkün değildir. Son yıllarda bu konuda gelişmiş ülkelerde e-sendika başta olmak üzere yeni arayışlar gündemde olmasına karşılık, Türk sendikacılık hareketinin bu alanda ki yetersizliği dikkat çekmektedir.

Türkiye’de 2004 yılında 42 sendikada gerçekleştirilen yeni iletişim teknolojilerini kullanma kapasitelerine yönelik araştırma sonuçlarına göre (Selamoğlu,&Şenkal, 2004, s.12) sendikaların %97.6’sında bilgisayar varken, %61.9’unda iletişim teknolojileri departmanı oluşturulmamıştır. Sendikaların %88.1’ inde sendika merkezleri ile bölge ve şubeleri arasında intranet bağlantısı yoktur. İnternet üzerinde yapılan araştırma sonuçlarına göre 58 işçi sendikası sadece 26’sının web sitesinin olduğu ve çalıştığı belirlenmiştir (Selamoğlu,&Şenkal, 2004, s.25). Aynı araştırmanın sonuçlarına göre web sitelerinin %76.9’unda elektronik sendikal yayınlar ve bültenler yer almamaktadır. İmzalanan sözleşmelerin listesini web sayfasında yayınlayan sendikaların oranı %19.2, toplu pazarlık ile ilgili web sayfasında üyelerine tartışma zemini hazırlayan sendikaların oranı %7.7’dir (Selamoğlu,&Şenkal, 2004, s.40). E-yayın konusunda da aynı duyarsızlık mevcut olup web sayfasında en son güncelleme tarihi yer alan sendikaların oranı ise %7.7’dir. (Selamoğlu,&Şenkal, 2004, s.43)

Araştırma sonuçlarından da anlaşılacağı üzere yeni teknolojiyi etkin kullanma konusunda sendikalar ciddi sorun yaşamaktadırlar. Bu konularla ilgili önemli bilgi eksikliğinin de olduğu bir gerçektir. Anket kapsamındaki sendikaların üyelerine bilgisayar, temel programlar ve internet kullanımı ile ilgili eğitim verme oranı %28.6’dır (Selamoğlu,&Şenkal, 2004, s.21). Ayrıca, yeni iletişim teknolojilerinin sunduğu en önemli imkanlardan biri olan yabancı dilde web sayfası yayınlama konusunda da ciddi eksiklikler mevcuttur. İletişim teknolojilerinin sendikaların faaliyetleri üzerindeki etkilerinin yeterince farkında olunmadığı bu verilerden anlaşılmaktadır. Hizmetlerin ve iletişimin en etkin şekilde kullanımına fırsat tanıyacak teknolojik imkanlar fiziksel olarak var olmasına karşın etkin kullanılmadığı da yapılan araştırmada ortaya çıkmıştır.

Sendikalar, enformasyon ve iletişim teknolojilerini benimsemeye çok yavaş davrandıkları gibi kendilerinin ve çağın ihtiyaçlarına göre bir politika da belirleyemedikleri anlaşılmaktadır. Bu belirsizlik Türkiye’de daha etkili bir şekilde

kendisini hissettirmektedir. Gelişmiş ülkelerle mukayese edildiğinde bu teknolojilerin özellikle işçi kesiminde yaygın olmaması, sendikaların yetersizlikleri yeni teknolojik gelişmelere adaptasyonu olumsuz etkilemektedir. Küresel sendikal hareketin parçası olmak isteyen her ülkedeki sendikalar gibi Türkiye'deki sendikalar da internet teknolojisinden daha fazla yararlanmak ve yeni şartlara adapte olmak zorundadır. Bu zorunluluk yerine getirildiği ölçüde sorunlara çözümler bulunulacak ve sendikal başarılar artacaktır.

4. DEĞİŞİMİN KONFEDERASYONLARA ETKİSİ

Türkiye'de konfederasyon tipi üst örgütlenme 2821 sayılı yasayla düzenlenmiş, diğer üst örgütlenmelere yer verilmemiştir. Üst örgütlenmede konfederasyonun tercih edilmesinin temel amacı sendikaların makro politikalarını konfederasyonlar tarafından belirlemek, daha güçlü örgüt yapılarını meydana getirmek ve federasyon kurmaya dayalı bölünmeleri engellemektir.

Türk endüstri ilişkilerinde etkin olarak faaliyette bulunan üç işçi, üç memur ve bir işveren konfederasyonu mevcuttur. İşçi sendikaları konfederasyonu, Türk-İş, DİSK, Hak-İş'dir. Etkin üç kamu personeli sendikaları konfederasyonu, Türkiye Kamu-sen, KESK ve Memur-Sen'dir. İşveren kesimini ise tek konfederasyon olan TİSK temsil etmektedir.

Türkiye'nin ilk ve en büyük işçi kuruluşu olan Türk-İş, kuruluşundan itibaren sendikal birliğe önem vermiş ve Türkiye çapında işkolu sendikası olarak örgütlenmenin, sendikaların güçlenmesi açısından daha yararlı olacağı düşüncesiyle "kafa ve kasa birliği" sloganı ile sendikal birliği savunmuştur. Türk-İş, soğuk savaşın bitimine kadar Amerikan işçi örgütleriyle yakın ilişkiye girmiş ve politik olarak merkezi bir yere sahip olmuştur. Bünyesinde sol sendikalar mevcut olsa da ağırlıklı olarak sağ sendikalardan oluşan bir üst örgüt olan Türk-İş, tarihsel olarak, hükümetlerle yakın ilişki içinde olmuş ve partiler üstü politikayı esas almıştır (Yıldırım&Benli, 2004, s.3). Genelde uzlaşmacılık ilkesinin ağır bastığı bu üst örgütte, son yıllarda mücadelenin gündeme alınması önemli bir değişimin işareti olarak kabul edilebilecek bir gelişmedir. Bağlı sendikaların büyük ölçüde toplu sözleşme sendikacılığını ön plana çıkardığı Türk-İş'in yeni hedefi, ücret sendikacılığını aşarak hizmet sendikacılığına ulaşmak, bunu gerçekleştirmek için de birlikte mücadele ilkesinden hareket etmektir.

Özal hükümetlerinin Türk-İş'in temel işçi örgütü olduğuna ilişkin anlayışı değiştirerek, rolünü azaltmak istemesi ve bu konudaki bazı fiili müdahaleleri, hükümet-sendika çatışmalarını gündeme getirmiş ve Özal hükümetine yönelik eylemlerin doğmasına yol açmıştır. Türk-İş'in tarihinde önemli bir yer tutan eylemleri başlatmak üzere 11 Nisan 1985 tarihinde Türk-İş ve üye kuruluşlarının yönetim kurullarının katılımı ile gerçekleştirilen toplantıda, Türk-İş Genel Başkanı eylem gerekçesini şu cümlelerle açıklamıştır: "Siyasal iktidar, artık tarafsız hakem olmayı bırakmış, bizzat işçinin karşısında taraf olamaya başlamıştır. İçinde

yaşadığımız sorunların büyük kısmı, siyasal iktidarın bu tercihinden doğmaktadır” (Koç, 1989, s.203). Bu dönemde yaşanan çatışmalar Türk-İş’in partiler üstü politikasının değiştirilmesine ve başta ILO olmak üzere uluslararası kuruluşlar nezdinde de şikayet sürecinin başlatılmasına yol açmıştır. Siyasi alanda baskı grubu olma gücünün zayıflaması nedeniyle Türk-İş, siyasi partilere karşı açık mücadeleyi ve desteği gündemine aldığı gibi, parti kurma tartışmaları da örgüt içinde bir dönem yoğunlaşmıştır. Bu çatışmalardan zaman zaman güçlenerek çıkan Türk-İş, uzun vadede güç ve prestij kaybeden örgüt olmuştur. İşçi örgütlerinin “kazanılmış haklardan taviz verilmez” ilkesi özellikle son yıllarda yapılan uygulamalarla değiştirilmiş; uzun dönemli hedefler için taviz verilmeye başlanmıştır. Türk-İş’in kamu kesimi toplu iş sözleşmesi zamlarından bazı zorlayıcı şartların oluşması gerekçesiyle indirim yapması, bu değişikliğe en açık örnektir. Ayrıca son yılların en önemli tartışma konusu olan esneklik talebine, Türk-İş’in bazı kayıtlarla olumlu bakmaya başlaması da önemli bir değişimin işaretidir.

1967 yılında kurulan ve sınıf sendikacılığını esas alan, çıkar çatışması ilkesinden hareket eden DİSK, 1970’lerde militan sosyalist sendikacılık mücadelesiyle ön plana çıkmış, 1980 yılında faaliyetleri askeri yönetim tarafından durdurulmuş ve 1992 yılından sonra faaliyetlerine tekrar devam etmiştir (Yıldırım&Benli, 2004, s. 3). DİSK’in faaliyetlerinin serbest bırakılmasıyla birlikte DİSK’in ilke ve hedefleri tartışmaya açılmış ve yeni şartlara adaptasyonu sağlayacak sendikal politika arayışına girilmiştir. 1992 Haziran ayında Ören’de toplanan DİSK yönetici ve uzmanlarının katılımı ile yapılan toplantıda durum değerlendirmesi yapılarak, geleceğe ilişkin hedefler tartışılmış ve söz konusu toplantıda iki temel görüş ağırlık kazanmıştır: “Bunlardan ilki DİSK’in geçmiş dönemdeki örgütlenme anlayışını, mücadelecı sınıfsal kimliğini ve sendikacılık modelini sürdürmesi görüşü olup ikincisi ise daha çok sosyal sorunlara eğilen, değişen işçi hareketi ve değişen dünyada, işçi-işveren ilişkilerinin yeni bir boyut kazanması gerektiğini savunan “çağdaş sendikacılık” anlayışı olarak adlandırılan görüştür” (Türkiye Send. Ans, 1996, p. 317). Bu görüşlerden ikincisi, dünyada ve Türkiye’deki sendikacılığın yeni bir süreçten geçtiği dikkate alınarak kabul görmüştür.

DİSK Yönetim Kurulu’nun 10. Dönem Mücadele Hedefleri ve Çalışma Programı’nda yer alan ilke ve hedefleri incelendiğinde, ilişkilerin uzlaşma temeline oturtulmak istendiği görülmektedir. Bu hedefler ve program çerçevesinde DİSK, işveren örgütleriyle her türlü platformda her türlü sorunu tartışmayı, bu sorunlar hakkında ortak çözümler üretmeyi, bu çözümleri hükümete ve devlet yetkililerine iletmeyi, diğer işçi konfederasyonlarıyla ilişkileri dostluk ve dayanışma temelinde sürdürmeyi hedeflemektedir. Ayrıca sendikal anlayışın salt talep eden konumdan çıkarılarak, toplumsal ve ekonomik gelişmeleri biçimlendirecek, toplumun üretimden tüketime yönlendiricisi olacak, eğitimden sağlığa, konut sorunundan

ulaşıma, işsizlikten özelleştirmeye, her alanda toplumun çoğunluğunca benimsenebilecek, ülkenin toplumsal ve ekonomik sorunlarını çözebilecek somut önerileri gündeme getiren sendikacılığın esas alınacağı DİSK'in hedefleri arasında yer almaktadır (DİSK, 1994)⁵. DİSK'in yeni ilke ve hedefleri tespit edilirken, çevre problemlerinden, milletlerarası ilişkilere kadar geniş bir perspektiften bakılmasına rağmen üye sayısı artırılmamış, 1980 sonrasında sendikal faaliyetlerin askıya alındığı yıllarda toplanan aidat gelirleriyle faaliyetlere ivme kazandırılmak istenmiş ancak beklenen üye sayısına ve etkinliğe henüz ulaşamamıştır.

Hak-İş, Müslümanların kardeşliği çerçevesinde işçi ve işverenin de kardeş olduğu düşüncesini temel ilke kabul eden bir örgüt olarak 1976 yılında kurulmuştur. Bu örgüt, emek ile sermaye arasındaki çatışmanın suni olduğunu ve birbirlerini tamamladığı düşüncesini esas almaktadır. Hak-İş, 1980 yılından itibaren islami hareketin emek içindeki bir kolu gibi gösterilmesini önleyerek, demokrasiyi savunan bir örgüte dönüşmüştür (Yıldırım&Benli, 2004, s. 3). Çıkar birliği ilkesinden hareketle haksızlığa uğrayan başta işçiler olmak üzere toplumun diğer kesimlerinin de meselelerini insan hakları temelinde çözmeyi hedefleyen Hak-İş, bununla da yetinmeyerek uluslararası boyutta ilişkiler kurmanın ve işbirliği yapmanın gerekliliğini vurgulamaktadır. Klasik sendikal hedef ve ilkeler yerine hızlı değişimi dikkate alarak değişmeyi hedef seçen Hak-İş, tüm toplumu ve toplumsal sorunları gündemine alarak, sivil toplum örgütleriyle güç birliğini amaçlamaktadır. Hak-İş'in 5-7 Aralık 2003 tarihlerinde toplanan 10. Olağan Genel Kurul'unda kabul edilen Anatüzüğü'nün İlkeler başlıklı 4. maddesinde bu konuda "İşçilerin dışında işsizlerin, ezilen ve sömürülen kesimlerin, hakkı yenen kişi ve kurumların yanında olmayı, bu bağlamda hakkın yerine gelmesi için mücadele etmeyi kendi varlık gerekçesinin en tabii sonucu sayar" hükmü kabul edilmiştir. Uluslararası ilişkilerini geliştirmeyi amaçlayan Hak-İş, İslam ülkelerindeki işçi organizasyonlarıyla ilişkileri geliştirmeye çalıştığı gibi, aynı zamanda Avrupa ve Uluslararası işçi organizasyonlarıyla da işbirliğine girmiş ve üye olmuştur (Duran/&Yıldırım, 2005, s.235).

Türkiye'de etkili üç işçi konfederasyonunun olması işçilerin gücünü bölmesi açısından olumsuzluk olmasına rağmen, mevcut işçi konfederasyonları arasında gerekli iletişim ve işbirliği anlayışının olması bu olumsuzluğun etkilerini azaltmakta (Centel, 2000, s.462), işçi konfederasyonlarının yeni hedef ve ilkeleri de konfederasyonlar arası ilişkilere zemin hazırlamaktadır. Konfederasyonlar arası rekabete rağmen sendikal hak ve özgürlüklerin geliştirilmesi, demokratikleşme sürecinin hızlandırılması, demokratik, laik ve sosyal hukuk devletinin korunması ve ekonomik sorunların çözülmesinde, 1990'lı yıllardan itibaren konfederasyonlar

⁵ Bu kaynak internette alınıdığı için sayfa numarası verilememiştir.

düzeyinde bir diyalog ve işbirliği süreci yaşamaya başlanmıştır (Tokol, 2005, s.224). İşçi konfederasyonları arasında yürütülen görüşmeler sonucunda Sosyal Güvenlik Sistemi'nin yeniden yapılandırılması, yeni İş Kanunu teklif taslağının taraflarca ortaklaşa hazırlanması gibi gelişmeler işbirliği zeminlerinden yeterli olmasa da sonuç alınmaya başlandığını ortaya koymaktadır. Ayrıca demokratik kitle örgütleriyle birlikte demokrasi platformu oluşturularak, işbirliği esas alınmış ve ortak mücadele yolu tercih edilmiştir. Ancak, Türkiye'nin en önemli hedeflerinden olan AB'ye tam üyeliği destekleyecek ortak bir stratejiye üç işçi konfederasyonunun sahip olmaması, tam üyeliği destekleyecek özel bir sendikal stratejiyi ve analizi gerçekleştirilmemesi eleştirilmektedir (Yıldırım&Benli, 2004, s. 9).

Genel bir değerlendirme yapmak gerektiğinde konfederasyonların değişimin farkında olduklarını ve bu değişikliklere adapte olmak için yeni arayışlara girdiklerini söylemek mümkündür. Ancak, işçi konfederasyonları gerek kendi aralarında, gerekse işveren konfederasyonlarıyla geniş bir mutabakat zemini olmasına karşılık, bunu yeterince değerlendirememişlerdir.

21. Yüzyılda çalışma hayatında taraf inisiyatifini etkin kılabilmek için konfederasyonlar arasında öncelikle işbirliği, daha sonra örgütsel birlik sağlanmalı; bu uzlaşmaya, memur sendikaları da mutlaka dahil edilmelidir.

SONUÇ

Türkiye, küreselleşen bir dünyada ekonomik refahı yükseltmek, rekabet gücünü artırmak, 1980 yılından sonra dünya ekonomileriyle bütünleşebilmek için bir yandan küreselleşme hareketlerinin içinde yer alırken, diğer yandan bölgesel işbirliklerini gerçekleştirmektedir.

Dünya piyasalarıyla entegre olmayı hedef seçen Türkiye'nin rekabet edebilirliğini artırmak, KİT'lerin ekonomi üzerindeki olumsuz etkilerini ve makro dengesizlikleri gidermek için özelleştirme çalışmaları yapılmış, ekonominin yarısına sahip olan devletin etki alanı sınırlandırılarak, özel sektör ağırlıklı bir ekonomik yapı tercih edilmiştir. Bu gelişmelere paralel olarak, devletin endüstri ilişkilerindeki rolü de önemli ölçüde değişmeye başlamıştır.

Ekonominin önemli kısmının kayıt dışı olması, sigortasız işçi çalıştırmanın yaygın olması, istihdam güvencesinin yetersizliği, işsiz sayısının artması, emeği ile geçinenlerin önemli kısmının memur ya da sözleşmeli personel olarak çalışmaları, anayasa ve yasalarda yer alan yasaklarla sendikaların faaliyet alanlarının daraltılması, üye sayılarının azalmasına yol açmıştır. Yetersiz sanayileşme ve zaman zaman çoğulcu demokraside meydana gelen kesilmeler, sendikaların sürekli ve organik gelişmesini engellediği gibi, yasaların şekillendirdiği bir sendikacılık Türkiye'de geçerli olmuştur. Türk sendikacılık hareketi; kamu kesimine dayalı, hükümetlerin ve kanunların yeterli olmasa da korumasına alışmış, işçilerin çoğunluğunu temsilden uzak, örgütlenme oranı düşük bir yapıya sahiptir.

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 tamamen yitirecekler veya değişime uyarak, yeni ihtiyaçlara göre yapılanarak, yeni stratejiler uygulayacaklardır. Türkiye'deki sendikal hareketin tercihi ikinci şıktan yana olmuş, fakat bu tercihin gerekleri yeterince yerine getirilmemiştir. Daha fazla söylem bazında değişim gündeme gelirken, uygulamalar genelde eski sistemler korunarak gerçekleştirilmektedir.

Küresel şartlara sendikaların adaptasyonunu sağlamak için yeniden yapılanmak, mevzuat sendikacılığını, ücret sendikacılığını aşmak 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 alternatifler üretmeyi benimseyen, bilgiyi toplamakla yetinmeyen, bilgi üretmeye aday sendikal yapıları oluşturmak zorunludur.

Uluslararası ilişkileri dayanışma boyutundan çıkararak işbirliğine dönüştürmek, ülke içindeki işçi örgütleri arasında kısa dönem için işbirliği, uzun dönemde ise örgütsel birlik sağlamak ve işbirliği zeminini genişletmek temel bir ihtiyaçtır. 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.

Sendikaların sadece çalışma hayatını düzenleme, iş şartlarını belirleme gibi dar hedeflere yönelmesi halinde toplum tarafından dışlanması ve topluma yabancılaşması kaçınılmazdır. Sendikacılık hareketinin hedefi tek başına çalışma şartlarını iyileştirmek olamaz, bu temel hedefe yaşam kalitesinin iyileştirilmesi hedefi mutlaka eklenmelidir. Netice itibarıyla Türk sendikacılığı küresel şartlardan çok, yerel şartların etkisi altındadır ve yakın gelecekte küresel şartların daha çok etkisi altına girmesi kaçınılmazdır.

KAYNAKLAR

- Aktan, C. Can; (1996); Ekonomik Anayasa; TİSK İnceleme Yayınları 19; Yayın No; 162; İstanbul-1996
- Aykaç, Mustafa; (2000); Sendikaların Geleceği: Küreselleşme ve Yapısal Değişiklikler Açısından Bir Analiz, TUHİS Yayın No: 38; Prof. Nusret Ekin'e Armağan, Ankara.
- Baydur, Refik; (2000); Sendikalar ve Uzlaşma; TUHİS Yayın No:38, Prof. Nusret Ekin'e Armağan, Ankara.
- Bozkurt, Veysel; (2005); Endüstriyel&Post-Endüstriyel Dönüşüm; Aktüel Yayınları; İstanbul.
- Büyükcü, A.Rıza; (1995); Dünyada ve Türkiye'de Endüstri İlişkilerinin Yeni Boyutları Semineri; TİSK Yayın No:153; Eylül.
- Büyükcü, A. Rıza; (1994); Trade Unions in Turkey: An analysis of Their Development, Roles and Present Situation, PhD Thesis Submitted to Warwick University School of Industrial Business Studies, November.
- Centel, Tankut; (2000); İşçi ve İşveren Konfederasyonlarının Türk çalışma Yaşamındaki Yeri; Prof.Dr. Nusret Ekin'e Armağan; TUHİS Yayın No: 38; Ankara.
- ÇSGB; (2003); Çalışma Hayatı İstatistikleri 2003; Yayın No:29; Ankara .
- Demir, Fevzi; (2000); Atatürk Dönemi Çalışma Hayatımız; TUHİS Yayın No:38; Prof. Nusret Ekin'e Armağan; Ankara.
- Dereli,Toker; (2000); The Impact Of Privatization On Industrial Relations In Turkey; TUHİS Yayın No: 38; Prof. Nusret Ekin'e Armağan; Ankara.
- Dereli,Toker; (1995); Ekonomik Kriz ve Enflasyon Ortamında Toplu Pazarlık; Basisen Dergisi; Sayı 54; Mart.
- Dereli,Toker; (1994); Değişen Dünyada Endüstri İlişkilerinde Yeni Boyutlar; Kamu-İş Yayınları; Ankara.
- Dereli,Toker&Ekin Nusret; (1982); The Development Of Industrial Relations In Turkey; İ.Ü. Siyasal Bilimler Fakültesinin Prof. Dr. Ümit Yaşar Doğanay'ın anısına armağan 2'den ayrı basım; İstanbul.
- DİSK; (1994); DİSK Yönetim Kurulu 10. Dönem Mücadele Hedefleri ve Çalışma Programı, DİSK Yayınları No:10, www.disk.org.tr/yayinlar.asp?id=11 (29.04.2005)
- DPT; (1995); Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı; Ankara.
- Duran, Burhanettin& Yıldırım, Engin; (2005); Islamism, Trade Unionism and Civil Society: The case of Hak- İş Labour Confederation .n Turkey, Middle Eastern Studies, Vol.41,No.2.227, March.
- Ekin, Nusret; (1994); Avrupa ve Türkiye'de Endüstri İlişkilerinde Son Gelişmeler; Ulusal Endüstri İlişkileri Kongresi;9 Kasım 1990; Kamu-İş; Ankara.
- Ersinadım, Hamza; (2001); Globalleşme Sürecinde Türkiye'de İşçi sendikalarının Sosyal Faaliyetleri; Kamu-İş; Ankara.
- Hak-İş;(1995); 8. Olağan Genel Kurul Raporu; Ankara.
- Hak-İş;(2003) Anatüzük,www.hakiş.org.tr/genel_kurul/ana_tuzuk.htm (27.04.2005)
- Kenar, Necdet; (2003); Avrupa İstihdam Stratejisi ve Türkiye, İŞKUR, http://econ.boun.edu.tr/erzan/erzan/kenar.ppt (29.04.2005)
- Koç, Yıldırım; (1989); Teslimiyetten Mücadeleye Doğru Türk-İş 1980-1989, Amaç Yayınları :85, İstanbul,

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

Kutal, Metin; (1996); Küreselleşme Sürecinin Türk Sendikacılığı Üzerindeki Olası Etkileri; Friedrich Ebert Vakfı; “Küreselleşme Sürecinde ve Değişen Koşullarda Türk Sendikacılık Hareketi; Fırsatlar ve Riskler” konulu toplantıya sunulan tebliğ; İstanbul-1996.

Lordoğlu, Kuvvet; (2003); Türk Sendikal hareketinin Özgün Kriz Alanları Var Mıdır?; 2000-2003 Petrol-İş Yılığ; Eylül.

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

Petrol-İş; (2002); Sendikal Notlar, İstanbul.

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.

Şenatalar, Burhan; (1997); Küreselleşmeye Karşı Sosyal Devletin Yeniden Yapılandırılmasında Sendikaların Toplumsal Görevi; Harb-İş Konferansları-2; Ankara.

Şenkal, Abdulkadir; (2003); İletişim teknolojisi ve Sendikalar (Sanal Sendikalar ya da İnternet sendikacılığı); Çimento İşveren; Sayı:1; Cilt:17.

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

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

Tokol, Aysen; (2005); Türk Endüstri İlişkileri Sistemi, Nobel Yayın No:757, Genişletilmiş 2. Baskı, Ankara .

Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi; (1996); Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı; İstanbul-Türk-Ar; (1995); Gençlik Sorunları ve Genç İşçiler Araştırması; Araştırma Dizisi-1; Ankara.

Türk-İş; (2003); 4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi, Ankara.

Uçkan, Banu; (2002); Türkiye’de Sendikalararası Rekabet; Selüloz-İş Sendikası Eğitim yayınları: 13; İzmit.

Urhan, Betül; (2004); Sendikal Örgütlenme Bunalımı ve Türkiye’deki Durumu; İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü(Yayınlanmamış Doktora Tezi); İstanbul.

Yazıcı,Erdinç; (2004); Osmanlı’dan Günümüze Türk İşçi Hareketi; İlke emek yayınları; Ankara.

Yıldırım Engin&Benli Abdurrahman;(2004); Neither With You Nor without you: Turkish Labour Confederations and Turkey’s Membership To The European Union; IIRA 7th European Regional Congress; Lisbon 7-11 September.

Yorgun,Sayım&Şenkal Abdulkadir; (2004); Flexibility Trends In Turkish Labour Market In The Period Of Integration Into The European Union; IIRA 7th European Regional Congress; Lisbon-7-11 September.

