

## TÜRKİYE'DE SENDİKALARIN DURUMU VE YENİ MİSYON ARAYIŞLARI

Arş. Gr. Süheyla ERİKLİ<sup>1</sup>

### ÖZET

*Bu çalışmanın amacı sendikalaşma oranlarında yaşanan düşüşün nedenlerini istihdamın değişen niteliği, işgücü yapısı, sendika yöneticileri ve çalışanların sendika algısı açısından ele alarak son dönemde yeni bir sendikal model olarak görülen toplumsal hareket sendikacılığını açıklamaktır. Araştırma literatür tarama modeli ile yapılmış betimsel bir çalışmadır. Akademik kaynakların yanı sıra araştırma sürecinde ulusal ve uluslararası raporlardan ve internet kaynaklarından yararlanılmıştır.*

**Anahtar Kelimeler:** Küreselleşme, Neo-liberal politikalar, Sendikalaşma Oranları, Toplumsal Hareket Sendikacılığı

**Jel Kodları:** J5, J51, J53.

### UNIONIZATION' STATUS AND SEEKING NEW MISSION IN TURKEY

#### ABSTRACT

*In this study is explain that why unionization rates are low, which the changing nature of employment, labor force structure, union managers and union perception of workers. Lastly, social movement unionization that primary mission is the promotion and defence of workers' rights and interests, through international cooperation between trade unions, global campaigning and advocacy within the major global institutions are mention. The research is a descriptive study made with literature screening model. In addition in the research process to is imposed the academic resources, national and international reports.*

**Keywords:** Key Words: Globalization, Neo-liberal policies, Unionization Rates, Social Movement Unionism

**Jel Codes:** J5, J51, J53.

---

<sup>1</sup> Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, suheylaerikli@gazi.edu.tr.

## Giriş

Türkiye’de sanayileşme sürecinin geç gerçekleşmesi ve buna paralel olarak sanayi sektöründe istihdam edilenlerin düşük oranda kalması, işçi-işveren arasındaki ilişki biçimi (işverene itaat kültürü) ve çalışanların sendikalara bakış açısı güçlü bir sendikal yapının oluşmasına izin vermemiştir. Bununla birlikte özellikle 1980’li yıllardan itibaren neo-liberal ekonomi politikalarının ön plana çıkması ve küreselleşme sürecinin işgücü piyasasında yarattığı değişim sendikalara ağır bir darbe vurmuş, sendikaların geleceği hakkında tartışmalara yol açmıştır. Buna göre sendikaların geleceği konusunda üç öngörü ön plana çıkmıştır. Bunlardan ilkinde göre sendikaların gücü zamanla azalarak sendikalar ekonomide işlevsiz hale gelme noktasına gelecektir. İkinci görüşe göre sendika-işveren ilişkileri çatışmacı niteliği yerine işbirliğine yönelerek mevcut güçlerini koruyacaklardır ve son olarak sendikalar kendilerini revize ederek ekonomik, sosyal ve siyasal koşullara uyum sağlayarak sahip olduğu varlığını sürdürecektir (Aktaran Mahiroğulları, 2012: 21). Bu noktada Türkiye’de sınırlı güce sahip olan sendikaların zaman içerisinde daha da etkisiz hale geldiği görülmektedir. Bu durumun daha iyi anlaşılması için sendikalaşma oranı ve toplu iş sözleşme kapsamına ilişkin verilere değinmek gerekmektedir. Özellikle Türkiye OECD ülkeleri ile karşılaştırıldığında durum çok daha net görülebilecektir. 1999-2012 tarihleri arasında sendikalaşma oranlarına bakıldığında OECD ülkeleri ortalamasında %20’lik bir düşüş görülürken; Türkiye’de %55’lik bir düşüş görülmektedir. 2017 yılı verilerine göre Türkiye, % 8,6 ile sendikalaşma oranı ile OECD ülkeleri arasında sendikalaşma oranının en düşük olduğu ülke konumundadır. Diğer yandan Türkiye’de toplu iş sözleşmesi kapsamının da oldukça dar bir etki alanına sahip olduğu görülmektedir. Buna göre 2016 yılı itibariyle toplu iş sözleşmesi aracılığı ile sendikal haklarını kullanabilen işçilerin OECD ortalaması %32,2 iken; Türkiye’de bu oran %7 düzeyinde kalmış olup, bu oran ile OECD ülkeleri içerisinde toplu iş sözleşmenin kapsamı açısından da en düşük ortalamaya sahiptir (OECD, <http://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=20167>).

Bu veriler Türkiye’de sendikalaşma oranlarının düşük olmasının nedenlerinin sorgulanmasını zorunlu kılmaktadır. Bu nedenle çalışmada öncelikle işgücü yapısından ve işgücü piyasasında yaşanan gelişmelere ve tarafların sendika algısına kısaca değinilecek, ardından sendikaların değişime uyum sağlama amacını yansıtan Toplumsal Hareket Sendikacılığı hakkında bilgi verilecektir.

### 1. İşgücü Yapısından Kaynaklanan Nedenler

Teknolojik gelişmelerin üretim alanında meydana getirdiği değişimler doğrudan işgücü yapısını değiştirmiştir. Bu değişim istihdam içerisinde sanayi sektöründe çalışanları temsil eden mavi yakalılarının azalmasına neden olurken; hizmet sektöründe istihdam edilen beyaz yakalı çalışanların oranının artmasını sağlamıştır. 2010 yılında hizmetler sektörünün toplam istihdam içerisinde oranı %48,6 iken, 2014 yılında bu oran %55,3’e yükselmiştir. 2010-2014 dönemi içerisinde sanayi sektörünün payı ise %20 olduğu görülmektedir (TÜİK, İşgücü İstatistikleri 2018, [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007)).

Diğer yandan işgücü eğitim durumuna göre incelendiğinde en yüksek istihdam oranlarının üniversite mezunları arasında yer aldığı görülmektedir. Buna göre 2018 yılı verilerine göre söz konusu oran %70,4 olup cinsiyet açısından incelendiğinde erkeklerde %79,2 kadınlarda % 60,2 düzeyinde olduğu görülmüştür. Bu noktada mavi yakalı çalışanlara göre daha nitelikli işgücünü oluşturan beyaz yakalılar bireysel pazarlık gücüne sahip oldukları için sendikalara ihtiyaç duymamaktadır. Bu durum sendikaların gücünü azaltan bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır (Mahiroğulları, 2012; 17).

İşgücü yapısında meydana gelen diğer bir değişim kadın istihdamının artışıdır. Söz konusu oran OECD ortalamasına göre oldukça düşük olmakla birlikte yıllar içerisinde artış trendi gözlenmektedir. 2011 yılı itibari ile OECD'de kadınların istihdamına katılım ortalaması %56,7 iken; Türkiye'de bu oran %27,8 ile OECD'nin en düşük oranını temsil etmektedir. Ancak yıllar itibari ile incelendiğinde kadın istihdam oranının arttığı görülmektedir. Buna göre 2004 yılında kadınların işgücüne katılım oranı %23,3 iken; 2017 yılında bu oran %33,3'e yükselmiştir (TÜİK, İstatistiklerle Kadın, 2017) Ancak istihdamdaki bu artık sendikalaşma oranlarına yansımamıştır. Kadınların sendikalaşma oranı %4 civarında gerçekleşirken; toplam sendikalı işçiler içinde kadın sendikalaşma oranı %12,5 düzeyindedir (Çelik, Sendikasızlığın Halleri, <http://azizcelik.org/2014/02/20/sendikasizligin-halleri/>).

Sendikaları olumsuz etkileyen bir diğer unsur hiç şüphesiz işsizlik sorunudur. 2017 yılı verilerine göre işsizlik oranı %10,8 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Gençler arasında işsizlik oranı ise %21,5'tir. Güçlerini üye varlığından alan sendikaların işsizliğin arttığı dönemlerde pazarlık güçlerinin azaldığı ve bunun sonucunda güç kaybettikleri bilinmektedir (Kutal, 1997).

Küresel İstihdam Trendi Raporu'nda tüm dünya işsizlik süresinin uzadığı ve buna bağlı olarak kemikleşen bir işsiz grubunun varlığına dikkat çekilmektedir. Türkiye'de ise işsiz kalınan süre 2010 yılından sonra az bir oranda da olsa kısalması göstermesine rağmen genel olarak bu süre hala uzun görünmektedir (Global Employment Trend, 2014: 25). 2018 yılı itibari ile 1 yıl veya daha fazla süreli işsiz olanların oranının yaklaşık olarak %22 olduğu görülmektedir. Bu noktada işsiz kalınan sürenin uzun olmasına bağlı olarak sendika ile işsiz kalan birey arasındaki bağın zayıflayacağı tahmin edilmektedir.

## 2. İşgücü Piyasasından Kaynaklanan Nedenler: Esnekleşme Stratejileri

Neo-liberal politikalara bağlı olarak özelleştirme uygulamalarının yaygınlaşması, devletin işgücü piyasasında koruyucu ve düzenleyici rolünün zayıflaması, yeni istihdam şekillerinin ortaya çıkması, küçük ve orta ölçekli işletmelerin sayısındaki artış, kayıt dışı istihdamın artması doğrudan sendikaların gücünü azaltmıştır.

Kayıt dışı istihdam çalışanların Sosyal Güvenlik Kurumu'na hiç bildirilmemesi, çalışma gün sayılarının eksik bildirilmesi ya da sigorta esas kazanç tutarının eksik bildirilmesi şeklinde gerçekleşmektedir. Türkiye'de kayıt dışı istihdamın en yoğun görüldüğü sektörler ve işletmeler tarım sektörü, inşaat sektörü, küçük çaplı işletmeler ve geçici mevsimlik işlerdir (ÇSGB, [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/kayıtdışı/kayıtdışı\\_istihdam](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/kayıtdışı/kayıtdışı_istihdam)). Kayıt dışı istihdamın özellikle inşaat sektörünü de kapsamaması bu sektörde sendikalaşmanın oldukça düşük düzeyde kalmasına neden olmaktadır. Nitekim inşaat sektöründe sendikalaşma oranı %2,35 düzeyinde kalmıştır (ÇSGB, Çalışma Hayatı İstatistikleri 2013: 102).

Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2009-2012 işgücü istatistikleri incelendiğinde kayıt dışı istihdamın %43,8 - %39 bandında seyrettiği görülmektedir. Türkiye'de kayıt dışı ekonominin yüksekliği ülkelerarası karşılaştırmalarda daha net görülmektedir. Buna göre Fransa'da GSYİH'nın %14,7'si kayıt dışı ekonomiden karşılanırken bu oran İrlanda'da %15,3, İsveç'te %17,9, Yunanistan %26,5'dir. Türkiye'de ise bu oran %29,1 ile Avrupa'daki birçok ülkeden daha yüksektir (EUROFOUND, Türkiye'de Kayıt dışı Çalışma ile Mücadele Raporu, 2013: 8).

Sendikaların etki alanını daraltan diğer bir konu ise atipik (esnek) çalışma biçimlerinin yaygınlaşmasıdır. Atipik çalışmanın objektif bir tanımı yoktur ancak genel olarak sınırlarını belirlemek gerekirse standart iş kapsamı dışında kalan; tam zamanlı, düzenli, belirsiz süreli ve uzun süre tek bir işverene bağlı kalınarak gerçekleştirilen düzenli işler dışında kalan işler olarak tanımlanabilir (EUROFOUND, 2009). Bu bağlamda evde çalışma, part time çalışma, tele

çalışma, kendi başına çalışma, vardiya usulü çalışma, geçici çalışma atipik istihdam biçimleri arasında sayılabilir (Sapancalı, 1998). Teknoloji alanında yaşanan gelişmeler bir yandan işgücünün sanayi sektöründen hizmet sektörüne kaymasına neden olurken; diğer bir yandan standart tüketim yerine tüketicinin değişen beğenisine göre talebi en kısa sürede karşılamak amacı güden üretim şeklini öncelikli amaç haline getirmiştir (Karadeniz, 2011).

2013 Küresel İstihdam Raporu incelendiğinde ücretli istihdam edilenlerin oranının önceki yıla göre 7 milyon azalarak 28,1 milyon civarında olduğu tahmin edilirken; kırılğan istihdamda\* yer alanların oranı bir önceki yıla göre 8 milyon artarak 13,4 milyona yükselmiştir (ILO, Global Employment Trend 2013: 22). Türkiye'de ise istihdam içerisinde yer alanların yaklaşık %14'ü yarı zamanlı işlerde çalışmaktadır (TÜİK, Dinamik sorgulama, Erişim 03.10.2014. <http://tuikapp.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu>).

### 3. İşçilerin Ve Sendika Yöneticilerin Sendika Algısı

Türkiye'de 1980 sonrasında gerek politik ve ekonomik alanda gerekse sosyal ve kültürel alanda birçok değişiklik yaşanmakla birlikte sendikalar açısından en önemli değişim hiç şüphesiz hizmetler sektöründe istihdam edilen beyaz yakalıların artışı olmuştur. Çalışma koşulları açısından orta sınıf değerlere sahip olan beyaz yakalılar, işverene karşı sendikal mücadele yerine bireysel mücadeleyi tercih etmişlerdir. Diğer yandan mavi yakalı ve erkek çalışanları potansiyel üye olarak gören geleneksel sendika yapısı gün geçtikçe artan beyaz yakalı çalışanlara yönelik ne dayanışmacı bir örgütlenme ne de bu grubun ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik refleks geliştirebilmiştir. Buna bağlı olarak beyaz yakalı çalışan sayısının artışı geleneksel sendikacılık hareketini olumsuz etkilemiştir (Yorgun, 2007: 248-251).

Türkiye'de sendikal hareketler ve sendikalaşma oranları tarihsel süreç içerisinde incelendiğinde genel olarak güçlü bir işçi sınıfının varlığından ve buna bağlı olarak yüksek oranda gerçekleşen bir sendikal hareketten bahsetmek güçtür (Yazıcı, 2014: 47). Diğer bir yandan kamu sektöründe\* örgütlenmenin özel sektöre göre daha kolay olması nedeniyle sendikalaşma oranlarının kamu sektöründe daha yüksek olduğu bilinmektedir. Bu durum sendikaların özel sektör çalışanlarına yönelik projeler geliştirmelerini gerekli kılmakla birlikte kamu sektöründe örgütlenme, işveren konumundaki devletle ilişkilerini geliştiren, ücret pazarlığına odaklanan faydacı ve uzlaşmacı sendikacılık anlayışına sahip sendikaların gelişmesine neden olmuştur (Urhan ve Selamoğlu, 2008: 176). "Sarı sendikacılık" olarak literatürde yer alan işçi çıkarları yerine devlet ya da işveren odaklı sendika anlayışı şüphesiz işçilerin sendika algılarını olumsuz etkilemektedir.

2004 yılında İstanbul/Kocaeli bölgesinde özel imalat sektöründe (kimya, lastik, dokuma, metal ve gıda) 183 sendikalı, 138 sendikasız olmak üzere toplam 411 işçi üzerinde gerçekleştirilen araştırmada işçilere sendikalara üye olmama nedenleri sorulmuştur. Buna göre hiç üye olmamış işçilerin çoğunluğu (%45,1) sendikalara üye olmama nedenlerini işveren baskısı ile açıklarken; daha önce üyelik yaşamış ancak şu anda sendikaya üye olmayan işçilerin çoğu sendikalara üye olmama nedenlerini sendikalara güvenmemelerinden (%52,0) ve sendikalar üyelerin beklentilerini karşılamamalarından kaynaklandığını (%60) ifade etmişlerdir. (Urhan, 2005:72).

2007 yılında Kocaeli Bölgesinde gerçekleştirilen bir başka çalışmada 2004 yılında İstanbul/Kocaeli Bölgesinde gerçekleştirilen bir çalışmaya benzer sonuçlar çıkmıştır. Araştırma imalat sanayide ağırlığı olan metal, gıda, tekstil ve petrol-kimya iş sektörlerini kapsayan sendikalı ve sendikasız özel sektör çalışanlarına uygulanmıştır. Araştırmada sendika

\* Kendi hesabına çalışanlar ile aile gelirine katkı sağlayan kişileri kapsamaktadır.

\* 2013 verilerine göre kamu sektöründe sendikalaşma oranı % 68,77 iken; özel sektörde de %8,8'dir. Detaylı bilgi için bkz. TÜHİS, 2013 Kamu görevlileri İstatistikleri., ÇSGB 2013 Temmuz ayı istatistikleri Erişim 03.10.2014. <http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/csgeb.portal?page=uye>

deneyimi yaşamamış işçiler ile daha önce sendika üyesi olmuş ancak şu anda sendika üyesi olmayan işçilerin sendikaya üye olmama nedenleri farklılık arz ettiği tespit edilmiştir. Buna göre sendikasız işçilerin çoğu (%27,8) sendikaya üye olmama nedenini çalıştıkları yerde örgütlü bir sendikanın olmaması ile açıklarken; daha önce sendika deneyimi yaşamış işçilerin çoğu (%34,8) sendikaya güvenmedikleri için üye olmadıklarını ifade etmişlerdir (Urhan ve Selamoğlu, 2008). 2008 yılında Eskişehir'de bulunan imalat sektöründe çalışan sendikalı ve sendikasız işçilerin üzerinde gerçekleştirilen çalışmada ise işçilere sendikalaşmama nedenleri sorulduğunda gerek sendikasız işçilerin (%31,1) gerekse sendika üyesi deneyimi yaşamış ancak şu anda sendikaya üye olmayan işçilerin çoğu (%29,2) sendikalara güvensizlik seçeneğini\* işaretledikleri görülmüştür. (Uçkan ve Kağnıcıoğlu, 2009).

Dolayısıyla çalışanlar açısından sendika, güven teşkil etmeyen bir kurumu simgelemektedir. Üst düzey yöneticiler açısından ise sendikalaşma oranının düşük olmasının neden çalışanların sendika hakkında yeterli bilgi sahibi olmamalarıdır. Nitekim Petrol iş, Birleşik Metal-İş, Sosyal-İş, TÜMTİS\*\*, Dev Sağlık- İş sendikası olmak üzere toplam 5 sendikada gerçekleştirilen çalışmada sendikaların örgütlenme çalışmaları ve karşılaştıkları sorunlar üst düzey yöneticiler ile mülakat yapılarak incelenmiştir. Söz konusu yöneticiler işçilerin sendikalaşmamalarının nedenini genel olarak işçiler arasında sendikal bilincin yeterince gelişmemiş olması, çalışanların işsiz kalma korkusu (sendikasızlaştırma) ve yeni işçi kuşağını örgütlemenin zor olması çerçevesinde açıkladıkları görülmektedir (Çoban, 2013).

#### **4. Sendikaların Misyon Arayışı: Toplumsal Hareket Sendikacılığı**

Gerek işgücü piyasasında yaşanan değişim gerekse kadınların, gençlerin ve göçmen çalışanların sayısının artmasına bağlı olarak emeğin heterojenleşmesi yeni bir sendikacılık anlayışını zorunlu kılmaktadır. Bu noktada sadece üye sayısını arttırmayı hedefleyen ve ücret sendikacılığını misyon haline getiren sendikal anlayış yerine, (Koray, 2011:309) sendikaların içeridekileri (örgütlü olanlar) ve dışarıdakileri (örgütlenemeyenler, işsizler, standart dışı çalışanlar) kapsayan bir temsile ve bunun getirdiği toplumsal bir güce ulaşması gerekmektedir. Diğer bir deyişle emeğin ekonomik ve sosyal boyutuyla ilgilenmenin yanı sıra toplumsal tabanda karşılık bularak topluma uyum sağlayam sendikal modele ihtiyaç vardır. Bu noktada yeni bir sendikal anlayış olarak Toplumsal Hareket Sendikacılığı gündeme gelmektedir.

1980'li yılların başında Güney Afrika, Brezilya, Filipinler, Güney Kore, Arjantin gibi Güney Yarım küre'deki ülkelerde başlayan ve daha sonra Kuzey'deki sendikaları da etkileyen Toplumsal Hareket Sendikacılığı emeği üzerinde pazarlık yapılan bir meta olarak görmek yerine emeği sosyal ve politik bir güç olarak görmesi ile klasik sendikacılıktan ayrılmaktadır. Böylece işyeri dışında yeniden üretim alanıyla ilgilenmekte, demokrasi ve işçilerin kontrolü üzerinde durmaktadır (Koray, 2011: 305).

Sosyal hareket sendikacılığı her ülkenin toplumsal yapısına bağlı olarak farklı özellikler içermektedir. Bu nedenle ortak bir tanım yapmak güçtür. Ancak temel özelliklerini belirtmek gerekirse; Toplumsal Hareket Sendikacılığı imalat sanayi işçilerinin öncü rolü ile başlayan tam zamanlı istihdam edilen, yarı- vasıflı, belirli düzeyde haklara sahip ve genellikle korporatist düzenleme içerisinde yer alan işçi örgütlerinden oluşmuştur. Devletle iç içe geçmiş geleneksel ve bağımlı bir sendika ve bürokrasi yapısı içerisinde ortaya çıkmamış; aksine bağımsız bir işçi sınıfı hareketi sonucunda ortaya çıkmıştır. Eylem sürecinde ortaya çıkan yapılardır; bu noktada hukuki değil ancak fiili olarak ortaya çıkmışlardır. Üyeler sendikanın bir katılımcısı olarak değil

\* Diğer seçenekler işveren baskısı, işçi arkadaşlarının üye olmaması, sorunların işverenler tarafından çözümlenmesi, üyelikle durumun değişmeyeceği, sendikaların beklentileri karşılamaması, aidat ödemekten kaçınma vb.

\*\* Ticaret, Kooperatif, Büro, Eğitim, Güzel Sanatlar



bizzat kendisi gibi davranırlar. Diğer bir deyişle üyeler yapı içerisinde oldukça aktif bir role sahiptir. Yoksul işçi semtlerindeki alt yapı sorunlarından sağlık sorununa kadar birçok konu bu sendikal anlayışın faaliyet konuları içerisinde yer almaktadır ve örgütsüzlerin örgütlenmesi öncelikli amaçtır. Özelleştirme, esneklik, kuralsızlaştırma gibi sermaye politikalarının karşısında yer almaktadır (Özügürlü, 2013:42-45).

Toplumsal Hareket Sendikacılığı'na ilişkin çok sayıda örnek bulunmakla birlikte çalışmanın kapsamından dolayı bu konuda ön plana çıkan Güney Afrika'da COSATU (Güney Afrika İşçi Sendikaları Kongresi) ve ITUC (Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu) ve ETUC'a (Avrupa Sendikalar Konfederasyonu) değinilecektir.

Toplumsal Hareket Sendikacılığı'na ilham kaynağı olan COSATU Güney Afrika'da 1970'li yılların sonunda ortaya çıkan "ırka dayalı olmayan sendikacılık" dalgası sonucunda 1985 yılında üç sendikanın birleşmesi ile kurulmuştur. 2 milyon çalışandan fazla üyesi bulunan Kongre, ırkçılığın her türlüsüne karşıdır, sendika yapısında ve toplum yaşamında işçi denetimini savunur, böylece dinamik bir yapı sergilemektedir. Finansal açıdan üye aidatına dayanır ve bir ülkede bir sendika anlayışını savunur (<http://www.cosatu.org.za/>)

2006 yılında kurulan ITUC, 2014 yılı itibariyle 161 ülkede 176 milyon çalışanı temsil etmekte ve kendini, çalışanların küresel sesi olarak tanımlamaktadır. Asya-Pasifik Bölgesel Organizasyon (ITUC-AP), Afrika Bölgesel Organizasyonu (ITUC-AF), Amerika Bölgesel Organizasyonu (TUCA) olmak üzere bölgesel düzeyde örgütlenen kurum Küresel Sendika Federasyonu, OECD Örgütü Sendikalar Danışma Komitesi ve ILO ile bağlantı içerisinde çalışmalarını sürdürmektedir. Prensip olarak her ülkeden bir üst örgütü üye kabul eden birlik politik ya da ideolojik parçalanmışlık durumunda birden fazla üst örgütü üye olarak kabul etmektedir (Windmuller, Pursey ve Baker, 2007). Türkiye'den TÜRK-İŞ, DİSK, HAK-İŞ, memur sendikaları konfederasyonlarından KESK, ITUC'a üyedir. İklim değişikliği ve yeşil ekonomi, göç, gençlik, aids ve sendikalar, işgücü ve trafik gibi birçok sosyal konu Konfederasyon'un gündemini oluşturmaktadır.

Konfederasyon Şirketler ve Topluluklar Departmanı, Eşitlik Departmanı, Ekonomik ve Sosyal Politika Departmanı, Finans/Organizasyon Departmanı ve İnsan ve Sendikal Haklar Departmanlarından oluşmaktadır. Geleneksel sendika anlayışının merkezini oluşturan insan hakları ve sendikal haklar departmanı sendikal hakları evrensel düzeyde garantilemeyi amaçlamaktadır Eşitlik departmanının amaçları, çalışma şartlarının eşit, onurlu ve hak temelli olmasını garantilemek, öncelikli olarak işyerinde ve işgücünde ırkçılık ve yabancı düşmanlığı ile mücadele etmeyi etmek ve diğer kırılğan alanı oluşturan genç erkek ve kadın çalışanların sendikalar ile tam bağlantı kurarak onların beklentilerini karşılamak şeklinde sıralanabilir. Ekonomi ve Sosyal Politika Departmanı ise çalışanların temel çalışma haklarını tam ve evrensel olarak garantilemeyi amaç edinmiştir. (<http://www.ituc-csi.org/documents>)

1973 yılında Brüksel'de kurulan ETUC, AB, Avrupa Konseyi ve EFTA (Serbest Ticaret Bölgesi) tarafından tanınan ve Avrupa düzeyinde ulusal sendika merkezlerini temsil eden tek örgüttür (<http://www.etuc.org/EN>) ETUC'a aynı ülkeden birden fazla üst sendikal örgüt üye olmaktadır ve Türkiye'de TÜRK-İŞ, DİSK, HAK-İŞ ve KESK üyedir. ETUC'un gündemini kadın ve genç işgücü, göçmenler, özürlü işçiler gibi çalışma yaşamına ilişkin konular ve sosyal diyalog konuları oluşturmaktadır (Windmuller, Pursey ve Baker, 2007).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün de sendikaların vizyon arayışı konusunda projeler sunduğu görülmektedir. Bunlardan biri sendikaların üyelerine uluslararası düzeyde eğitim fırsatı sunması projesidir. İnternet üzerinden gerçekleştirilen eğitim aktiviteleri sayesinde sendika üyeleri bir yandan kendileri için en uygun zamanda yer alan forumlara ya da eğitimlere katılma imkanı bulabilecekleri gibi kendileri için özel olarak oluşturulan eğitim konularını da takip

edebileceklerdir. Öte yandan böyle bir çalışma enformel sektörde çalışanlar, kadınlar, gençler yaşlılar ve göçmenler gibi farklı kültürel ve irksal kodlara sahip olan ve toplumda izole edilen grupların kaynaşmalarını sağlayacakları gibi marjinal grup üyelerinin organizasyonda yönetici olarak katılmalarını sağlayacaktır. Bu durum sendikaları belirli bir gruba yönelik olmaktan çıkartarak toplumların bütün kesimlerini kapsayan bir yapı oluşmasını kanıtlayacaktır ( ILO, The Role of Trade Unions in Worker's Education: The Key to Trade Union Capacity Building, 2007: 31).

## Sonuç

Neo-liberal politikalar ve küreselleşme sürecinin iş gücü piyasasında yarattığı etki çalışanlar ile sendika arasındaki ilişkinin zayıflamasına neden olmuş, sendikaların geleceği konusundaki tartışmaların yeniden gündeme taşımıştır. Bu durum sendikalar varlıklarını sürdürebilmek adına gelişime ve değişime uyum sağlama misyonunu ön plana çıkarma yönünde pozisyon almaları gerektirmektedir. Bu noktada sendikalar geleneksel sendikacılık anlayışını oluşturan çalışanların istihdamda kalıcı olmasını sağlamak, ücret pazarlığı yapmak, istihdam koşullarını iyileştirmek gibi faaliyetlerde bulunmanın yanı sıra teknolojide yaşanan gelişmeleri, hukuksal değişimler, yeni trendleri takip etmeli, bireylerin sürekli eğitimi ve kariyer gelişimine destek olmalıdır.

Diğer yandan varlıkları her geçen gün artan gençlere ve kadınlara yönelik politikalar üretilmeli, esnek çalışma biçimleri içerisinde istihdam edilen çalışanları kapsamalı ve bireylerin işgücü piyasası içerisinde karşılaştıkları her bir sorun alanının gündemlerine almalılardır. Aksi takdirde geçen yüzyılın sorun alanları üzerinden çalışanların yanında yer alma gayretleri sonuçsuz kalacak; uzun vadede varlıklarını sürdürmede zorlanmaları kaçınılmaz olacaktır.

## Kaynakça

- Çoban, B. (2013), "Sendikal Örgütlenmede Yeni Deneyimler ve Değişen Stratejiler", *Çalışma ve Toplum*, Sayı:3, ss.373-412.
- ÇSGB, (2013), "Çalışma Hayatı İstatistikleri".
- ILO, (2013), 2013 Global Employment Trend.
- ILO, (2013), 2013 Global Employment Report.
- ILO, (2007), The Role of Trade Unions in Worker's Education: The Key to Trade Union Capacity Building, International Labour Office, Geneva.
- Karadeniz, O. (2011), "Türkiye'de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik", *Çalışma ve Toplum*, Sayı:2, ss.83-127.
- Khan M.T., Khan, N. A., Ahmed, S., Ali, M. (2012), "Role of Labor Unions for Human Resource Development", *International Journal of Business and Behavioral Sciences*, 2(7), pp.23-31.
- Koray, M. (2011), *Kapitalizm Küreselleşirken Dünya Ahvali*, Ayrıntı Yayınevi, İstanbul.
- Kus, B., Özel, I. (2011), United we Restrained, divided we rule: Neoliberal Reforms and Labor Unions in Turkey and Mexico, *European Journal of Studies*, 2010/11, (erişim) <http://ejts.revues.org/4291>, 01.10.2014.
- Kutal, M. (1997), Küreselleşme Sürecinin Türk Sendikacılığı Üzerinde Olası Etkileri, "*Kamu-iş Dergisi*", 2(4), ss.1-14.
- Mahiroğulları, A. (2012), "XXI. Yüzyıla Girerken Sendikacılık: Günümüzde Değişim, Dönüşüm ve Gelecek İçin Arayışlar", *Emek ve Toplum*, 1(1), ss.9-33.
- Özügürlü, M. (2013), "Sendikacılık Hareketinde Yeni Eğilimler", *Sendikacılık Akademisi Ders Notları-2*, ss.33-4.

Sapancalı, F. (1998), “Üretimde Esnek Yapılanma, İşgücü Organizasyonunda Değişim ve Endüstri İlişkiler”, *Verimlilik Dergisi*, Sayı:4, ss.61-92.

Sevgi, H. (2012), “Neo-liberalizme Karşı Sendikal Mücadele: Toplumsal Hareket Sendikacılığı”, *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, 4(2), ss.67-77.

Urhan, B. (2005), “Türkiye’de Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Güven ve Dayanışma Sorunları”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı: 1, ss.57-88.

Urhan, B., Selamoğlu, A. (2008), “İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışları: Kocaeli Örneği”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı:1, ss.171-197.

Uçkan B., Kağncıoğlu, D. (2009), “İşçilerin Sendikalara İlişkin Algı ve Tutumları: Eskişehir Örneği”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı:3, ss.35-56.

TÜİK, (2012), “İstatistiklerle Kadın”.

Yazıcı, E. (2014), *Sendikal Hareket Yeni Misyon Arayışları*, 6.Baskı, Binyıl Yayınevi, Ankara.

Yorgun, S., “New Trends In Turkish Union Movement In The Global World”, *Serbian Journal of Management*, 2(2), pp. 247-257.

Yorgun, S. (2007), *Dirilişin Eşiğinde Sendikalar Yeni Eğilimler Yeni Stratejiler*, Ekin Yayınevi, Bursa.

Windmuller, J.P., Pursey, S.K., Baker, J. (2007), “The International Trade Union Movement, Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies”, *Kluwer Law International*, pp.69-94.

#### **İnternet Kaynakları**

Çelik, Sendikasızlığın Halleri, <http://azizcelik.org/2014/02/20/sendikasizligin-halleri/>

ÇSGB, <http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/csgeb.portal?page=haber&id=basin244>).

ÇSGB, [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/kayitDisi/kayitdisi\\_istihdam](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/kayitDisi/kayitdisi_istihdam))

EUOROFFOUND. (2009). European Foundation for the Improvement of Living Working Conditions, <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/atypicalwork>.

ILO, ,Human Resource Management Industrial Relations and Achievindh Management Objectives,

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/downloads/publications/srshrm.pdf>

Kılıç, C., Türkiye’de Sendikalaşma Avrupa’nın Çok Gerisinde, <http://sgkrehberi.com/haber/37636>.

OECD,<http://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=20167>

TÜİK, Dinamik sorgulama. <http://tuikapp.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>

[www.disk.org.tr/2014/09/ituc-ve-tuac-temsalcileri-turkiyede/](http://www.disk.org.tr/2014/09/ituc-ve-tuac-temsalcileri-turkiyede/)

[www.ituc-csi.org/documents](http://www.ituc-csi.org/documents)

[www.etuc.org/EN](http://www.etuc.org/EN)