

İşçilerin Sendikaya Üye Olma Nedenleri ve Sendikaların Yeni Üye Kazanmaya Yönelik Stratejileri

*Workers' Motives in Joining Trade Unions and
Membership Recruitment Strategies of Trade Unions*

Betül URHAN

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

Nisan/April 2012, Cilt/Vol: 14, Sayı/Num:2, Page: 33-56
ISSN: 1303-2860, DOI: 10.4026/1303-2860.2012.0198.x

Makalenin on-line kopyasına erişmek için:

<http://www.isguc.org/?p=article&id=479&vol=14&num=2&year=2012>

To reach the on-line copy of article:

<http://www.isguc.org/?p=article&id=479&vol=14&num=2&year=2012>

Makale İçin İletişim/Correspondence to:

© 2000- 2012

“İşGüç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi
“İşGüç” Industrial Relations and Human Resources Journal

Nisan/April 2012, Cilt/Vol: 14, Sayı/Num: 2

ISSN: 1303-2860, DOI: 10.4026/1303-2860.2012.0198.x

İş,Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, yılda dört kez yayınlanan hakemli, bilimsel elektronik dergidir. Çalışma hayatına ilişkin makalelere yer verilen derginin temel amacı, belirlenen alanda akademik gelişime ve paylaşıma katkıda bulunmaktadır.

İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, ‘Türkçe’ ve ‘İngilizce’ olarak iki dilde makale yayınlanmaktadır. Dergi ulusal ve uluslar arası birçok indekste taranmaktadır. (CABELLS DIRECTORY, EBSCO SOCINDEX, INDEX ISLAMICUS, INDEX COPERNICUS, WORLDWIDE POLITICAL SCIENCE ABSTRACTS, SOCIOLOGICAL ABSTRACT, ULAKBİM SOSYAL BİLİMLER VERİTANI, ASOS INDEX)

Editör/Editor-in-Chief

Aşkın Keser (Uludağ University)

Editör Yardımcıları/Co-Editors

K.Ahmet Sevimli (Uludağ University)

Gözde Yılmaz (Marmara University)

Uygulama/Design

Yusuf Budak (Kocaeli University)

Tarandığı İndeksler

ASOS INDEX

CABELLS DIRECTORY

EBSCO SOCINDEX

Index ISLAMICUS

Index COPERNICUS

Sociological Abstract

ULAKBİM Sosyal Bilimler
Veritani

Worldwide Political Science
Abstracts

Yayın Kurulu / Editorial Board

Dr. Erdem Cam (ÇASGEM)

Dr. Zerrin Fırat (Uludağ University)

Doç. Dr. Aşkın Keser (Uludağ University)

Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)

Yrd. Doç. Dr. Ahmet Sevimli (Uludağ University)

Doç. Dr. Abdulkadir Şenkal (Kocaeli University)

Doç. Dr. Gözde Yılmaz (Marmara University)

Dr. Memet Zencirkıran (Uludağ University)

Uluslararası Danışma Kurulu / International Advisory Board

Prof. Dr. Ronald Burke (York University - CA)

Assoc. Prof. Dr. Glenn Dawes (James Cook University - AU)

Prof. Dr. Jan Dul (Erasmus University - NL)

Prof. Dr. Alev Efendioğlu (University of San Francisco - USA)

Prof. Dr. Adrian Furnham (University College London - UK)

Prof. Dr. Alan Geare (University of Otago - NZ)

Prof. Dr. Ricky Griffin (TAMU-Texas A&M University - USA)

Assoc. Prof. Dr. Diana Lipinskiene (Kaunos University - LT)

Prof. Dr. George Manning (Northern Kentucky University - USA)

Prof. Dr. William L. Murray (University of San Francisco - USA)

Prof. Dr. Mustafa Özbilgin (Brunel University - UK)

Assoc. Prof. Dr. Owen Stanley (James Cook University - AU)

Prof. Dr. Işık Urla Zeytinoğlu (McMaster University - CA)

Ulusal Danışma Kurulu / National Advisory Board

Prof. Dr. Yusuf Alper (Uludağ University)

Prof. Dr. Veysel Bozkurt (İstanbul University)

Prof. Dr. Toker Dereli (Işık University)

Prof. Dr. Nihat Erdoğan (Şehir University)

Doç. Dr. Mustafa Kurt (Yalova University)

Prof. Dr. Ahmet Makal (Ankara University)

Prof. Dr. Süleyman Özdemir (İstanbul University)

Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)

Prof. Dr. Nadir Suğur (Anadolu University)

Prof. Dr. Nursel Telman (Maltepe University)

Prof. Dr. Cavide Uyargil (İstanbul University)

Prof. Dr. Engin Yıldırım (Constitutional Court of Turkey)

Doç. Dr. Arzu Wasti (Sabancı University)

Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.

Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.

The published contents in the articles cannot be used without being cited.

İşçilerin Sendikaya Üye Olma Nedenleri ve Sendikaların Yeni Üye Kazanmaya Yönelik Stratejileri

Workers' Motives in Joining Trade Unions and Membership Recruitment Strategies of Trade Unions

Betül URHAN

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

Özet

İşçi sendikacılığının krizinin görünür yüzlerinden birisi sendika üye sayısında meydana gelen gerilemedir. Sendikacılığın gerilediği bir dönemde neden bazı işçilerin hâlâ sendikaya üye olduğu veya olmak istediği gibi eski bir soruyu yeniden cevaplandırmak önemlidir. Buna paralel olarak sendikaların yeniden canlanması için önem atfedilen yeni üye yapma taktik ve stratejilerinin bu bağlamda değerlendirilmesine ihtiyaç vardır. Bu makalenin amacı işçilerin bireysel olarak sendikaya üye olma nedenlerini, sendikaların yeni üye yapmaya yönelik stratejilerini ve bu stratejilerin hangi üyelik motivasyonlarını güçlendirdiğinin, literatüre dayalı bir analizini yapmaktır.

Anahtar Kelimeler: Sendika, Üyelik, Üye Yapma, Hizmet Modeli, Örgütlenme Modeli

Abstract

One of the apparent faces of the crises in the worker unionization is the decreasing in union membership. It is important to reanswer the old question of why some workers would still become or want to become the members of trade unions, while trade unionism is on the decline. Therefore, membership recruitment strategies and tactics which are believed to revitalize trade unions should be evaluated in this context. Based on a literature review, this paper aims to analyze individual reasons of the workers who become the members of the unions, membership recruitment strategies of trade unions, and which membership motives these strategies fortify.

Key words: Trade Union, Membership, Recruitment, Service Model, Organizing Model

GİRİŞ

1980'lerden bu yana pek çok ülkede sendikaların üye sayılarında bir gerileme yaşandığı gözlemlenmektedir. Sendika üye sayılarındaki bu gerileme, dünya çapında sendikaların krizine işaret etmektedir. Bu krizi açıklamaya yönelik araştırmaların bir kısmı, dışsal koşullara odaklanmaktadır. Üretim biçimlerinin ve yönetiminin değişmesi, emek piyasasının yeniden yapılandırılmasıyla işgücünün yapısı ve bileşiminde meydana gelen değişimler, işsizlik, hizmet sektörünün genişlemesi, enformel istihdamın artışı, esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması, hükümet politikaları, yasalar ve işverenlerin sendika karşıtı strateji ve taktikleri bu krizi açıklamada kullanılmaktadır. Sendikaların dışsal bir ortam içinde oldukları göz önünde bulundurulursa bu faktörlerin sendikaların temsil ve meşruiyet krizi yaşamalarında ne kadar etkili olduğu ortaya çıkar.

Yeni liberal ekonomi, sosyal ve siyasal politikaların sendikalara yönelik yaratmış olduğu olumsuz iklim, sendikaların mevcut durumlarını dahi korumalarının başarı olarak sayıldığı bir durum yaratmaktadır. Bununla birlikte, sendikaların etkinliklerini artırmaları ve mevcudiyetlerini koruyabilmeleri için bu iklimin olumluya dönüşmesini bekleyemeyecekleri/beklememeleri düşüncesi yaygın bir şekilde kabul görmektedir. Bu nedenle sendikaların mevcut yapı ve anlayışlarının makro düzeyde meydana gelen değişimlere yanıt verememesi sorgulanmaya başlanmış, bu sorun sendikaların yaşamış oldukları temsil ve meşruiyet krizinin açıklanmasında kullanılan argümanlar arasında ön plana çıkmaya başlamıştır.

Bu tartışmalar, temsil gücünde ve örgütlenmede yaşanan gerilemenin sendikaların ve üst örgütlerinin birincil gündem konusu haline gelmesine, kimlik ve politikalarının yeniden tartışılmaya başlanmasına neden olmuştur. Değişen koşullara uygun, yeni örgütsel yapılanma ve örgütlenme stratejileri geliştirmeye yönelik arayışlara girilmiştir. Bu durum öncelikli olarak özel sektörde ör-

gütlenme faaliyetlerinin yeniden önem kazanmasına neden olmuş, giderek genişleyen örgütsüz işçi gruplarının (kadın, genç, göçmen vd.) örgütlenmesinin ve temsiline sendikal hareket için yaşamsal önem taşıdığı kabul edilmiştir.

Günümüzde sendikaların üye sayısındaki gerilemeyi tersine çevirmenin sendika içinde ve dışında etkin ve son derece dinamik bir örgütlenme sürecine bağlı olduğu bilinmektedir. Bu nedenle örgüt kaynaklarını güçlendirmenin önemli bir aracı olan örgütlenme faaliyetleri ve yaklaşımları krizden çıkış için üzerinde durulan en önemli konulardan birisi olmuştur. Ancak bunun her ülke için geçerli olduğu söylenemez. Örneğin, Almanya ve İsveç gibi sendikalardaki gerilemenin daha az olduğu ülkelerde örgütlenme, özellikle sendikal yoğunluğun günden güne azaldığı ülkelere nazaran daha az önemlidir. Çünkü bu ülkelerdeki sendikalar, yasal olarak toplu iş sözleşmeleri yoluyla sendikasız işçileri kapsamına alarak genişleme ve pazarlık birimlerindeki istihdamın artması yoluyla çok sayıda yeni üye kazanabilmektedirler. Ayrıca sendika sayısının yaklaşık %90 ile doyma noktasında olan ve yasal sosyal güvenlik programlarının sendikalar tarafından yönetildiği İsveç'te, sendikalar yeni üye yapmaktan çok dikkatlerini temsil işlevlerine yöneltmektedirler. Ancak A.B.D, İngiltere ve Japonya gibi, sendika yoğunluğunun son yirmi yıldır hızlı bir şekilde düştüğü ülkelerde, yeni üye kaydetmek yoluyla üye sayısındaki aşınmayı dengelemek için yoğun örgütlenme büyük bir öneme sahip olmaktadır (Chaison ve Rose, 1991: 24).

Üye sayısının gerilediği, örgütlenme olanak ve olasılığı daha düşük olan işçi gruplarının genişlediği bir dönemde, işçilerin sendikalara yönelik tutum ve davranışlarının niteliğinin örgütlenme faaliyetleri açısından önemi yadsınamaz. Bu nedenle işçilerin neden sendikaya üye olduğuna yönelik eski bir soruya yeni cevaplar aramak, sendikaların yeniden yapılanması sürecinde kilit bir rol oynamaktadır. Çünkü işçilerin

sendikaya üye olmalarını sağlayan farklı motivasyonları belirlemek potansiyel üyeleri örgütlerken yol gösterici olabilir. Aynı zamanda mevcut üyelerin sendikadan beklentilerini ve bu beklentilerin karşılama derecesine bağlı olarak sendikalardan duydukları memnuniyet ve sadakat derecesinin belirlenmesine yardımcı olur (Gallagher ve Strauss, 1991:141). Üye kalma ve üyelikten ayrılma eğiliminde olan işçilerin davranışsal özelliklerini belirlemek de aynı amaca hizmet edebilir.

Ancak yeni üye kazanmak için sendikaların benimsedikleri taktik ve stratejiler yoluyla işçilerin hangi üyelik motivasyonlarını güçlendirdiği konusunun, en az işçilerin üyelik nedenlerini belirlemek kadar önemli ve stratejik olduğu söylenebilir. Nitekim bu konu, sendika üye sayısının gerilediği ülkelerde yükselen sendikal yenilenme tartışmalarının da önemli gündem maddesini oluşturmaktadır. Ancak Türkiye’de işçilerin bireysel olarak sendikalaşma kararlarını ve nedenlerini inceleyen ampirik ve teorik çalışmaların sayısının son derece sınırlı olduğu görülmektedir (Seçer, 2009:27-60). Yine Türkiye’de sendikaların mevcut üyelik stratejileri ile sendika üyelik motivasyonlarını birlikte ele alan herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu makalenin amacı işçilerin bireysel olarak sendikaya üye olma nedenlerini, sendikaların yeni üye yapamaya yönelik stratejilerini ve bu stratejilerin hangi üyelik motivasyonlarını güçlendirdiğine ilişkin, literatür incelemesine dayanan bir analiz yapmaktır.

İşçilerin Sendikaya Üye Olmalarının Nedenlerine İlişkin Kuramsal Açıklamalar

Farklı disiplinlerle uğraşan teorisyenler, sendika üyeliği ve bunun belirleyenlerini incelemiştirlerdir. Başta Marksist teorisyenler, sendika üyeliğini mevcut düzen tarafından işçilerin engellenmesi ve sömürü düzenini yıkacak politikalar bakımından açıklamışlardır. Bu teoriye göre geliştirilen sınıf bilinci modeli de, işçilerle işverenlerin çıkarlarının farklı olduğu varsayımına dayanmış, sen-

dika üyeliğini işveren karşıtlığının bir göstergesi olarak düşünmüştür. Ekonomik analizi benimseyen baskın yaklaşım, sendikaya üyelik motivasyonlarını incelerken yalnızca bireyi, seçici maliyet ve faydaları dikkate almıştır. Diğer toplum bilimciler ise sendikalaşma kararının, daha zor ölçülebilen ideolojik, sosyal ve kolektif motivasyonlar tarafından etkilenebileceğine yönelik açıklamalar getirmiştir. Bu çalışmalar sendika üyeliğine ve belirleyenlerine ilişkin standart bir modeli tanımlamanın zor ve hatta imkânsız olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durumda işçiler neden sendikaya üye olur sorusunun kesin ve evrensel kabul edilmiş bir cevabının olmadığını söylemek gerekmektedir. Çünkü işçileri sendikaya üye olmaya iten motivasyonların her biri, çalışma yaşamlarının bazı dönemlerinde özel öneme sahip olmuş olsa da her bir etken, her hangi bir zamanda geçerli olabilir. Bu nedenle üyeliğe yönelik teorilerin pek çoğu henüz tam olarak yapılandırılmamıştır. Bunlardan bazıları ikna edici ampirik destekten yoksun olduklarından sert eleştirilere uğramıştır. Ampirik araştırma sonuçlarındaki farklılıklar bu teorilerin geçerliliğini tespit eden daha fazla araştırmaya gereksinim olduğunu göstermektedir (Charlwood, 2002:467-468; Gani 1996:61-62; Wheeler ve McClendon, 1991:47-79).

İşçilerin sendikaya üye olma nedenleri benimsenen perspektife göre farklı şekillerde kategorileştirilmiştir. Kimi ayrıma göre işçilerin sendikaya üye olma nedenleri; kolektivist ideolojik, kolektivist araçsal ve özel mallar elde etme şeklinde gruplandırılmaktadır. (Cregan, 2005:287) Başka bir ayrıma göre ise işçilerin sendikaya üye olma nedenleri tatminsizlik, fayda ve politik/ideolojik olarak ayrıştırılmıştır (Wheeler ve McClendon, 1991:50-52). Biz bu konuda işçilerin sendikaya üye olma nedenleri konusunda daha fazla ön plana çıkan modelleri, bireysel temelli ve grup temelli üyelik teorileri (Cregan, 2005:283-284) başlıkları altında inceleyeceğiz. Böyle bir tasnifin, sendikaların potansiyel üyeleri örgütlerken benimsedikleri modellerin

hangi farklı üyelik motivasyonlarına dayandıklarını görmek açısından önemli olduğunu düşünmekteyiz.

Bireysel Temelli Üyelik Teorileri

Tatminsizlik Modeli

İşçilerin sendikaya üye olma motivasyonlarını belirlemeye çalışan bu modellerden ve yaygın açıklamalardan birisi tatminsizlik modelidir. Kökenini bilişsel çelişki teorisinden alan bu modele göre iş tatminsizliği, istihdam şartları konusunda beklenen ile elde edilen arasında bir uyumsuzluktan dolayı doğar. İşyeri şartlarına bağlı olarak ortaya çıkan uyumsuzluk, sendikaya üyelik konusunda gerekli olan duygusal koşulu sağlar (Wheeler ve McClendon, 1991:47-78).

Psikolojik araştırmalar bu durumu öfke hipotezi ile açıklar. Bu hipoteze göre iş ve işyeri ile ilgili yaşanan yabacılığa ve tatminsizlik bireyin içsel psikik dengesini bozar ve bireyi yeniden dengeyi sağlamak için sendikaya üye olma doğrultusunda harekete geçirir (Blackwood ve diğ., 2003:489-490). Ancak iş tatminsizliğinin sendika üyelik koşulunu sağlaması, bireyin mevcut şartlar içerisinde uyumsuzluğu giderebilme şansı ve yolunun bulunmamasına bağlıdır. Bu durumda iş tatminsizliğini giderme isteği işçide alternatif arayışları ortaya çıkarır. Bu süreçte işçi ya başka bir iş arayacak ya da memnuniyetsizliğini ifade edebileceği bir ortam bulmaya çalışacaktır (Charlwood , 2002:469-47).

Bu durumda sendikalı olma alternatifi yeterli memnuniyetsizlik şartlarını ortaya çıkmasını sağlayan işverene karşı bir tepki olarak ortaya çıkacaktır. Nitekim tatminsizlik modeline göre, sendikalar işverenlerle karşı karşıya olan işçilere kolektif bir güç sağlayarak onların işteki ve işyerindeki hoşnutsuzluk kaynaklarını giderecek bir güç ve imkân sağlar (Haberfeld, 1995:657). Eğer işçi, işyerindeki tatminsizliğini ve memnuniyetsizliğini sendika aracılığı ile sona erdireceğine inanırsa sendikaya üye olacak aksi

durumda üye olmayacaktır (Charlwood, 2002:469-470).

Kuşkusuz bu model işçilerin sendikaya üyeliğini açıklamada kullanılan tek model olamaz. Eğer öyle olsaydı örneğin memnuniyetsizliğin kaynakları ortadan kaldırıldığında işçilerin üyeliklerini neden devam ettirdiklerini veya çalışma koşullarını iyileştiren sözleşmelerden yararlanmak için sendikaya üyelik şartının aranmadığı ülkelerde işçilerin neden sendikaya üye olduklarını açıklayamazdık.

Fayda Modeli

Tümüyle fayda teorisinden türetilen bu model insan doğasına gönderme yapar. Buna göre birey katı bir şekilde rasyoneldir. Farklı alternatifler arasında kendisine en uygun alternatifi fayda-maliyet analizi yaparak tercih edecektir. Başka bir ifadeyle işçi sendikalı olmanın olmamaya göre kendisine daha fazla fayda sağlayacağına inanırsa üye olacak, tersi durumda üye olmayacaktır (Ehrenberg ve Smith, 2000:486; Habersfeld 1995:657; Wheeler, McClendon 1991:47-78).

Genellikle sendika üyeliğinin fayda modeline göre açıklanmasında faydaların kategorileştirilmediği ve yalnızca iktisadi motiflerle açıklandığı görülmektedir. Oysa faydacı nedenlerle üyeliği açıklarken bireysel ve kolektif çıkarların birbirinden ayrı ele alınması (Tolich, Harcourt :267-268) ve sosyal motiflerin dahil edilmesi gerekir.

Kolektif Fayda

Kolektif faydadan kasıt, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, daha yüksek ücret, iş güvencesi ve karşılıklı desteğin sağlanması gibi işe ilişkin faydalardır. Bu modele göre işçi işe ilişkin bireysel çıkar ve ihtiyaçlarını kolektif örgütlenmeye dayanarak gerçekleştirme yolunu seçmektedir. Örneğin işyerinde bir sorun olduğunda destek olmak amacıyla sendikaya üye olmak açık bir şekilde bireyseldir. Ancak bu, desteğin kolektif bir soruna cevap olmadığı anlamına gelmemektedir. Desteğin edinilmesi ve etkinliği çoğu zaman kolektif örgüte bağlıdır

ve genellikle kolektif pazarlık süreçlerinin kapsamında saklıdır (Waddington ve Whits-ton 1997:520). Bu temeldeki bir üyelik sonuçları itibariyle de kolektiftir. Çünkü kolektif faydada hem üyeye katkı hem de diğer sendikalı olanlara katkı söz konusudur (Booth, 1985:255). Çeşitli ülkelerde yapılan ve işçilerin sendikaya üye olma nedenlerini soruşturan araştırmalar kolektif örgütlenme ile çalışma koşullarının topluca düzeltilmesi olarak ifade edebilecek kolektif nedenlerin/faydaların işçileri sendika üyeliğine motive etmede önemini koruduğunu ortaya koymaktadır. Örneğin Singapur'da 1998 yılında sendika üyeliği ile ilgili yapılan bir araştırmanın verileri, sendikalı işçilerin yaklaşık %53'ünün sendikaya üye olma nedeninin iş güvencesi veya sosyal yardım ödemeleri olduğunu ortaya koymuştur (Ern-Ser, 2001:42). İngiltere'de yeni üyeleri kapsama alan bir araştırma, üyelerin %72,1'nin işyerinde bir sorun olduğunda destek olması, %36,4'ü ise ücret ve çalışma koşullarının geliştirme beklentisi ile sendikalara üye olduklarını göstermektedir (Waddington ve Whitston, 1997:521). Hindistan'da kim ve ne için sendikaya üye oluyor sorusunun cevabını arayan araştırmanın bulguları önem sırasına göre, işçileri mağduriyete karşı korumak, bir ücret artışı sağlamak, iş güvencesi elde etmek ve çalışma koşullarını geliştirmek biçiminde sıralanmaktadır (Gani, 1996:61-62) Türkiye'de de farklı işkollarında çalışan işçileri kapsamına alan bir araştırma, sendika aracılığı ile ücret ve çalışma koşullarının geliştirilmesinin ve işyerinde ihtiyaç duyulan desteğin sağlanmasının işçilerin sendikaya üye olma nedenlerinin başında geldiğini göstermiştir (Urhan 2005:293-296).

Bireysel Fayda

İşçilerin sendika üyeliği aracılığı ile iş dışındaki bireysel faydalarını yükseltecekleri beklentisi üyeliğe motive eden bireysel nedenleri oluşturur. Buna göre sendika üyeliği ile işçi, piyasadaki satın alabileceği hizmetleri daha düşük bir fiyattan, sendikadan satın alabilme olanağına sahip olacaktır. Ücretsiz yasal yardımlar, kredi kartları, hayat

sigortası, profesyonel hizmetler, eğitim-öğretim ve ABD'de görülüp 1980 sonrasında Avrupa ülkelerinde de yaygınlaşmaya başlayan finansal hizmetler gibi işle ilgili olmayan faydalar bireysel faydaları oluşturur (Salamon, 1998:113; Waddington ve Whits-ton 1997:521; Tolich, Harcourt :273; Habermeld, 1995:657) .

Tatminsizlik modeli de katı bir şekilde rasyonel davranış varsayımına dayanır. Ancak fayda modelinden farklıdır. Örneğin tatminsizlik modeli iş tatminsizliğinin olmadığı durumlarda oluşan sendika üyeliğini açıklayamazken fayda modeli üyelik durumunu açıklamada kullanılabilir. Buna rağmen fayda modeli ile tatminsizlik modeli arasındaki farkı tam olarak ortaya koymak çoğu zaman mümkün olamamaktadır. Sendikanın aracı rolüne vurgu yapan her iki modelin ekonomik açıklamaları esas aldığı görülür. Her iki halde sendikanın temsiline yönelik talep büyük ölçüde işçilerin sendikayı aracı olarak görme ve iş tatminsizliğinde payı olan somut çalışma kriterlerinin bir sonucu olarak oluşur. İşçinin iş ve iş şartlarına ilişkin rasyonel beklentisi ve seçimi ile sendika üyeliği arasında pozitif bir ilişkinin söz konusu olduğu varsayılır.

Nitekim sendikanın aracı rolüne vurgu yapan bu teorik çerçeve ampirik araştırmalar tarafından da desteklenmektedir. Peetz'e göre insanların çoğu eylemlerinin nedeni olarak duygusal nedenlerden daha çok rasyonel gerekçeleri öne sürerler ve bu durum araştırmalarda sendika üyeliğinin bir nedeni olarak araçsal faktörlerin öne çıkmasına neden olur. Nitekim 1996 da yaptığı bir çalışmada 910 çalışanın % 57'sinin sendika üyeliklerine gerekçe olarak araçsal faktörleri işaret ettiklerini tespit etmiştir (Aktr. Blackwood ve diğ., 2003:488). Sendikasız işçiler arasında yapılan bir araştırmada da sendikalı olma isteği ile algılanan sendika araçsallığı arasında istatistiksel olarak çok önemli ve güçlü bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Andy, 2002:482).

Sendikanın örgütlenme yaklaşımı ve stratejisi bakımından önemli olan, üyenin sen-

dika üyeliğinden elde etmeği umduğu fayda ve çıkarlarını bireysel veya kolektif hareketle ilgili olup olmadığıdır.

Politik/ İdeolojik İnanç

Sendika üyeliğinin ideolojik boyutu bir anlamda işçi sendikacılığının temel değerlerine bağlılığın bir göstergesi olarak ortaya çıkar. (Tage ve diğ. 1998:200) Buna göre birey sendikaya katılıp katılmama konusunda rasyonel, başka bir ifade ile ekonomik bir hesap yapmaz. Sahip olduğu politik/ideolojik inanç ve değerlere dayalı olarak sendika üyeliğine karar verir. Dolayısıyla bu yaklaşıma göre kişi sendikaya makro amaçları gerçekleştirmek amacıyla katılmakta, iktisadi ve sosyal yapıda makro değişimleri amaçlamaktadır. Başka bir deyişle birey kendini belli bir grupla özdeşleştirmekte, sendikanın mensubu olduğunu düşündüğü grubun çıkarını temsil eden en uygun yapı olduğuna inanmaktadır (Wheeler ve McClendon 1991:52).

İşçileri üyeliğini sağlayan ideolojik motivasyonlar, kolektif değerler ile karakterize edilmektedir. Burada iki temel ayırıcı özellik ortaya çıkmaktadır. Bunlardan birisi işçinin kimliğini sendikayla özdeşleştirmesi/sendikal adanmışlık, diğeri ise birlik ve dayanışma duygusunun ortak karşılıklıklara bir duyarlılık olarak anlaşılmasıdır. İdeolojik nedenlerle, başka bir ifade ile işçilerin birlik olması gerektiğine inandığı için sendikaya üye olmuş işçilerin, diğeri işçileri üye yapmada diğerklerine göre daha istekli oldukları söylenebilecektir (Cregan 2005:297).

Çoğu zaman politik ve ideolojik inançların sendikaya üyeliğe etkisi birbirinden ayrı olarak değerlendirilmektedir. Özellikle bazı ülkelerde işçi sendikalarının siyasi partilere bağlı olması böyle bir ayırımın nedeni olarak gösterilmektedir. Örneğin İngiltere, Fransa ve İsrail'de sendikalar politize olmuşlardır. Bu gibi ülkelerde bir sendikaya üye olma veya olmama kararının tahmin edilmesi, en azından bir kısmı için, işçilerin siyasi inanışları ile açıklanabilmektedir (Haberfeld,

1995:657).

Günümüzde neo-liberal ekonomik değerlerle birlikte yükselen bireyci yaklaşım ve piyasacı söylemler, pek çok ülkede işçilerin, güçlü durumdaki sendikalara dahi üye olmalarının önünde, ideolojik anlamdaki motivasyonlarını azaltan bir etkiye sahip olması bakımından engel oluşturmaktadır (Blackwood ve diğ. 2003:485). Buna rağmen ideolojik motivasyonların sendika üyeliği konusunda hala önemini koruduğunu gösteren ampirik kanıtlar mevcuttur (Blackwood ve diğ., 2003:488; Tage ve diğ., 1998:199-200; Gani, 1996:61-62).

Gruba Dayalı Üyelik Teorileri

İşçilerin sendikaya üye olma kararları sosyal bir boşlukta oluşmaz. Bu nedenle işçileri sendika üyeliğine motive eden güçlü bir etken de sosyal motiflerdir. Sendika üyeliği ile ilgili bireysel seviyedeki değişkenler önemli olmasına rağmen bu değişkenler dinamik sosyal bağlamlarda inşa edilmeleri nedeniyle, sendika üyeliği ile ilgili sosyal etkenlerin göz önünde bulundurulması önem kazanmaktadır. Nitekim hem bireysel düşünmeyi hem de diğerkleriyle birlikte uyumlu bir şekilde hareket etmeyi gerektiren kolektif eylemlerde işçilerin düşünceleri ve davranışları, büyük ölçüde diğerklerinin etkisi tarafından şekillenir. Sendikaya üyelikle ilgili sosyal etki, dört değişkeni incelemeyi zorunlu kılar; Bunlar: aile geçmişi, işyeri sosyal kimliği, işyerindeki sosyal ağlar, işyeri yöneticileri ve iş arkadaşlarından onay bekleme tutumlarıdır. Bu durumda sendika üyeliği ailenin, işyerindeki diğeri işçilerin ve yöneticilerin/işverenlerin, hükümetler ve sendika örgütleyicilerinin baskısı ve verecekleri kararlar tarafından büyük ölçüde etkilenir (Blackwood ve diğ., 2003:489).

Etkileşimci Yaklaşım

Sendika üyeliğini sosyal bağlamda açıklamaya çalışan yaklaşımlardan birisi olan etkileşimci yaklaşıma göre (interactionist approach) sendikaya üye olma kaçınılmaz

bir şekilde grup kültürüne bağlıdır. Grup içerisinde bireylerin davranışları birbirleri için tetikleyici bir işlev görür. Dolayısıyla bireyin sendikaya üye olma kararı, yaşam ve çalışma çevresinin oluşturduğu toplumsal ortamdan önemli ölçüde etkilenir. Sendikalar hakkındaki genel düşünceler istihdam ilişkisi başlamadan önce olduğundan, işçinin içinde bulunduğu grubun gelenekleri ve grup üyelerinin sendikalara ilişkin baskın görüşleri büyük önem taşır. Bu nedenle etkileşimci yaklaşım, işçinin çalıştığı işyeri içindeki ve dışındaki gruplara katılımını ve etkilerini konu edinir. Bu yaklaşıma göre işçilerin, çalışma yeri dışındaki sosyal çevresi, işlerine ve sendikalara karşı yaklaşımlarını büyük ölçüde etkileyecektir (Aktr.Uçkan, 2007;41-42). İşçilerin sendika üyeliğine yönelik tutumlarının ailelerinden, arkadaşlarından, şeflerinden ve diğer yöneticilerin düşüncelerinden etkilendiği ampirik bulgularla desteklenmiştir (Seçer , 2009:30-31; Siedman ve diğ., 1951:76).

Sosyal Gelenek Yaklaşımı

Literatürde sosyal gelenek yaklaşımı, “bir işçinin üyelik maliyetine katlanmaksızın (sendika üyesi olmadan) sendikanın sağladığı ücret ve diğer çalışma koşullarına ilişkin iyileştirme ve faydalardan yararlanabilmesinin mümkün olduğu durumlarda, neden sendikaya üye olduğu sorusuyla ilgilenir (Simonson, 2005: 4-5, Visser, 2002:406-407).

Etkileşimci yaklaşıma çok benzemekle birlikte sosyal gelenek yaklaşımı, etkileşimci yaklaşım ile faydacı yaklaşımın bileşiminden oluşur (Aktr.Uçkan 2007:42). Bu yaklaşım, üyeliği fayda modeline göre açıklayan araştırmaların yalnızca iktisadi literatürü değil sosyolojik faktörleri de göz önünde bulundurması gerektiği fikrinden hareket edilmesini önerir (Booth 1985:254). Bu bağlamda özellikle işyerinde toplumsal etki ve grup normuna uyma baskısı önem kazanır.

“Üye oldum, çünkü işyerindeki herkes sendikalıydı”. Bu ifade İngiliz bir araştırmada genç bir işçinin ifadesi olarak geçmiştir

(Visser 2002:406). Gerçekte işyerindeki herkesin sendikaya üye olması işçilerin üzerinde ne gibi bir etki yaratmaktadır? Bu sorunun cevabı olarak, işyerindeki sosyal geleneğin ve bu gelenek sonucunda oluşmuş olan enformel grup baskısının önemli olduğu söylenebilir. İşçilerin grup içindeki davranışlarını yönlendiren bu etkinin sendika üyeliğine dönüşmesi sosyal etki ve sosyal gelenek teorisi ile açıklanmaktadır.

Özellikle bireysel seviyedeki değişkenlerin dinamik sosyal bağlamlarda inşa edildiğinden hareketle yapılan sosyo-psikolojik araştırmalarla, sosyal kimlik ve bunu bir uzantısı olan “sosyal etki”nin sendikalaşma ve kolektif eylem üzerindeki etkisi ölçülmeye çalışılmıştır. Bu çalışmalardan biri, sendika üyeliği gibi, bir grupta üyelik baskın hale geldiğinde artık bireyin düşünce ve davranışlarının grubun düşünce ve davranışları ile çok daha uyumlu hale geldiğini ve bu sürecin kolektif eylemin altında yatan temel süreçlerden birisi olduğunu ortaya koymuştur. Ancak sosyo-psikolojik araştırmalar, bir gruba dahil olmanın yarattığı bu tür bir sosyal etkinin, a) bireyin grupla özdeşleşerek grupla uyum içinde olmayı tercih ettiği hallerde, b) bireyin kendi algı ve tavırlarıyla ilgili öznel bir kararsızlık yaşamaması durumunda, c) grubun normları (sendika yanlısı bir norm) baskın olduğunda, çok daha güçlü olabileceğini ortaya koymuştur (Blackwood ve diğ., 2003:489).

İşyerinde örgütlenme bağlamında da sendikayı güçlendirecek olan sendika yanlısı bir normun oluşması, sırasıyla, grup baskısı, işçilerin üyelik statüsü, çalışma arkadaşlarına yönelik tutumları ve işçilerin gönüllülüğüne bağlı olacaktır. Özellikle örgütsel bağlamda rastlanabilecek enformel gruplardan kaynaklanan baskı ve yaptırımlar, yalnızca sendikalar için değil tüm topluluklarda mevcut olan ve davranış kodlarının belirleyen sosyal gelenek teorisi ile açıklanmaktadır (Booth 1985:254).

Sosyal gelenek, bireyin içinde yer aldığı topluluğun eylemleri ve inançlarına bağlı olarak hareket etmesi-davranması olarak ta-

nımlanmaktadır (Booth, 1985:254-255). Sosyal gelenek teorisine göre bir topluluk içinde yer alan birey grup içinde cezalandırılmak veya bazı faydalar elde etmek için grup normlarına uyar. Grup içinde normdan sapmalar, -özellikle grup normuna uyan insan sayısı arttığında- daha kolay cezalandırılabilir. Gruptan dışlama, sendikaya üye olmayanları utandırma ve küçük düşürme şeklinde ortaya konan baskı ve yaptırımların daha katı olması cezalandırmanın etkisini ve dolayısıyla grup normuna uymamanın maliyetini daha fazla artacaktır. Bireyin grup normuna uymasının bir diğer nedeni ün, şöhret ve kabul görme, kişiler arası anlayış, saygı, şefkat ve somut yardımlardır. Bu bağlamda bireyin sağlayacağı toplam fayda, şöhretin-itibarın devam ettirilmesinin yanında elde edeceği iktisadi faydalar da dahil olmak üzere tüm kazanımlardır. Grup içindeki bireyler yani herhangi bir gruba dahil olmuş üyeler, izole bireylerden daha fazla maksimum fayda elde edeceklerdir (Simonson, 2005:4; Visser, 2002:406-408; Checchi ve Corneo, 1998; Booth, 1985:255). Bu durumda sosyal gelenekler ihlal edildiğinde sosyal bir yaptırım olarak maruz kalınan itibar kaybının sosyal geleneği sürdüren bir etki yarattığı söylenebilir.

Ampirik araştırmalar, sosyal ödüller ve yaptırımların işçiler arasında sendika üyeliği konusunda işlevsel olduğunu göstermektedir (Checchi ve Corneo, 1998). Alman sendikalarını inceleyen ampirik bir araştırma, birçok işçinin parazit gibi küçümsenmemek veya dışlanmamak, ayrıca grup üyeleri arasında psikolojik olarak güvenli bir pozisyon sağlamak için sendikaya üye olduğu sonucuna varmıştır. Söz konusu araştırma, işçilerin beşte dördünün çevresindeki en yakın kişilerin etkisi ile sendikaya üye olmaya motive olduğunu ortaya koymuştur (Aktr. Visser, 2002:406). Türkiye dahil bir çok ülkede, "İşyerindeki pek çok kişi sendikalıydı", "işe başladığımda çalışanların tamamına yakını sendikalıydı", "üye oldum çünkü diğer arkadaşlarım da üye" şeklinde diğer grup üyelerinin sendika üyelik kararındaki etkisini

ortaya koyan ampirik çalışmalar mevcuttur (Urhan 2005:293-294; Buğra, Adaman ve İnel 2005:36; Ern-Ser 2001:42; Waddington ve Whitson 1997:520-521; Tolich ,Harcourt, :272). İşçilerin sendikaya üye olmamalarında da bu etkiyi gözlemlemek mümkündür. Nitekim Türkiye'de yapılan bir araştırma, sendikasız işçilerin %17'sinin kendisinin niyetli olmasına rağmen şirketteki diğer çalışanların yanaşmaması nedeniyle sendikaya üye olmadıklarını göstermektedir (Buğra, Adaman ve İnel 2005:14).

Özellikle işçilerin daha geniş ve güçlü bir çatının altında toplanmasına aracılık eden sendika-üyeliğinin sağlamış olduğu pozitif dışsallık ve kamusal fayda, sendika üyeliği için önemli bir motivasyondur (Checchi ve Corneo, 1998). Ancak bu motivasyonun işçileri sendika üyeliğine yönelik harekete geçirmesi ve dolayısıyla sendikalaşma derecesi, işyerinde veya toplumda sendika yanlısı bir normun güçlü bir şekilde uygulanabilmesine bağlıdır. Bunun için, üyelerin birbirlerinin davranışlarını gözleyebilme fırsatlarının olması gerekir. Sendika üyelerinin diğerlerinin işbirliği yapmadığına tanık olması durumunda sendika yanlısı bir normun hayata geçirilmesi zor olacaktır (Checchi ve Corneo ,1998).

Kuşkusuz sendika yanlısı norma dair bilginin, işçilerin birbirlerine bağlandıkları sosyal ağlarla yayıldığını söylemek gerekmektedir. Bu nedenle hem işyeri yönetimi hem de sendika, bu ağlara nüfuz etmeye çalışır. Sendika, güçlü bir işyeri örgütlenmesi ve işçilerin işyeri dışındaki aktivitelerde de birlikte vakit geçirmelerine olanak sağlamak yoluyla sosyal ağları güçlendirme yoluna gider. Üyelik statüsünün kendilerine önemli bir sosyal fayda sağlayacağına ve diğerlerinden saygı ve iyi muamele göreceğine yönelik inanç ve beklentilerinin pekiştirilmesine yönelik de propaganda yaparlar (Checchi ve Corneo, 1998). Araştırmalar, bazı yerel sendika örgütlerinin örgütlenme faaliyetlerinde kişisel temasa, ev ziyaretlerine, küçük grup toplanmalarına geleneksel örgütlenmede kullanılan

bülten dağıtımını ve kitlesel toplantılara kıyasla daha fazla önem verdiklerini göstermiştir. Bu yönetmelerin, örgütlenen işçiler arasında işverenlerin yaydığı korkuya ve sendika karşıtı propagandalara karşı bir direnç oluşturabilmelerine, sendikal bilincin gelişimine, sendikaya üyelik konusunda kararsız olanların etkilenmesine ve sendikal liderin seçimine olumlu katkılar sağladığı görülmüştür (Selamoğlu, 2003:86). Bazı sendikaların ise yeni üye örgütlerken, “benzerin benzeyeni örgütlemesi”, “üyenin üyeyi örgütlemesi”, “her üye bir örgütleyicidir”, “birebir örgütlenme”, “yüz yüze ilişkilerin kullanılması” ve “işyerinde sevilen ve etkisi olan sendika yanlısı normu yayabilecek, sendikalaşmaya inanan doğal liderlerin örgütlenme sürecine aktif katılımını sağlama” gibi enformel ilişkileri kapsayan taktikleri uygulamaları ile başarı kazandıkları görülmüştür (Gagala 1983:164-165).

Sendikayı dışarıda tutmayı isteyen işverenler ise, işyerindeki sosyal ağların sendikal normlara dair bilgi iletme işlevini ve etkinliğini zayıflatma çabalarını içeren bir dizi taktik ve strateji izlerler. Bu konudaki en yaygın ve eski taktiklerden birisi sindirme ve gözdağı vermeyi içeren korkutma yaklaşımıdır. Bu yaklaşım, sendikaların fiili örgütlenme sürecinde işverenlerin neler yapabileceği konusunda korku salınmasını içerir. İşçiler arasında korku, özellikle yüz yüze görüşmelerin tercih edildiği, “beyin yıkama seansları” veya “sorgu” olarak adlandırılan yöntemlerle salınır. Bu yaklaşımda kullanılan en önemli araç ise işten çıkartma tehdidir. İşyerinde örgütlenme faaliyetlerine liderlik yapan ve diğerlerine üye olmayı hatırlatan gönüllü işçileri ve sendika liderlerini işten çıkarmak yoluyla işverenler, çoğunluğu oluşturan sıradan işçiler arasında, sendika üyeliğinden vazgeçmemeleri durumunda “sıranın kendilerine geleceği” fikrinin yayılmasını sağlarlar. Bu durum, işçiler arasında korku yaratarak sendikal destek ve faaliyetlerin azalmasına neden olur (Yıldırım ve Uçkan 2010:169-170). İş güvencesinin neredeyse tüm istemlerin önüne geçtiği ve işverenlerin işten çıkartma tehdidini gerçek-

leştirmelelerinin (işsizlik, işten çıkartma maliyetinin düşük olması, yasal kolaylıklar vb. nedenlerle) daha kolay olduğu Türkiye gibi ülkelerde, bu korku sendikal örgütlenmeyi etkisizleştirmede en sık kullanılan ve en etkili taktiklerden birisi olduğu söylenmelidir (Yıldırım ve Uçkan 2010:171; Nichols ve Suğur 2005:202,206 Buğra,Adaman ve İnel 2005:14). Nitekim Türkiye’de 2003-2005 yılları arasında Türk-İş’e bağlı sendikalara üye olduğu için yılda ortalama 5 bin 177 işçinin, 2003-2008 yılları arasında DİSK’e bağlı sendikalara üye olduğu için yaklaşık 30 bin işçinin işten çıkartıldığı rapor edilmiştir (Bakır ve Akdoğan 2009:11). Kuşkusuz bu sonuç işçilerin sendikaya üye olmamalarının nedenlerinin başında işsizlik korkusunun geldiğini göstermesi bakımından önemlidir.

Türkiye’de özel sektörde örgütlenmeyi konu alan bir araştırma sendikaların fiili örgütlenme sürecinde karşılaştıkları işveren taktiklerini belirlemiştir. Rapora göre işverenler işyerinin örgütlenmesi sürecinde, akrabalık ve hemşerilik ilişkilerini kullanarak sendikalaşmanın işverene ihanet anlamına geleceğini ileri sürerek işçiler üzerinde psikolojik baskı yaratma, işçilerin gittiği camilerde imamların sendikalaşma karşıtı vaaz vermesini sağlama, örgütlenme faaliyetlerini önceden haber alıp engellemek için işçiler arasına muhbirler sokma, sendikal işçileri tek vardiyada toplama, çalışma saatlerini uzatma, molaları kısaltma, molada verilen çayı kaldırma, servisleri kaldırma, öğle yemeği çıkarmama gibi yöntemlerle işçilerin birbirleri ile temasını engelleyecek, güvensizliği yayacak yöntemler kullanmaktadırlar (Bakır ve Akdoğan 2009:9-11).

İşverenlerin sendikal örgütlenme etkisini azaltmaya yönelik daha uzun vadeli strateji ve taktiklerinden de bahsetmek gerekir. Örneğin bazı durumlarda işin örgütlenmesi, taşeron çalıştırma, üretim yerinin değiştirilmesi gibi yöntemlerle, örgütlenme mekanizmasını işlevsiz kılmaya ve sendikal ağların işçiye ulaşmasını ve bilgi iletme işlevini engellemeye çalışmaktadırlar. Bazı durumlarda ise işçileri ve ailelerini zor

zamanlarda gözetmek şeklinde duygusal tahakküm kurma veya şirket gazeteleri, spor takımları gibi etkinliklerden yararlanma yöntemlerine başvurmaktadırlar (Checchi, Corneo 1998). Yeni yönetim tekniklerinin gerektirdiği şirket paternalizmi aracılığı ile manastır topluluklarının, mezheplerin ve çalışma cemaatlerinin sunduğu güvenlik tipini önererek işçiyi "büyük bir ailenin üyesi" haline getirmeye çalışırlar. İşçiye gurur duyabileceği bir kimlik ve aidiyet sunarak şirketle kolektif bir ilişki kurmasını sağlarlar. Böylece işçi için sadakatin öncelikli nesnesi toplum, sınıf veya sendika değil çalıştığı firma olur. Emek-sermaye karşılığını belirsizleştiren bu yöntemlerle sendika bir yabancıya dönüştürülmüş olur (Gorz, 2001:56-57).

İşyerinde işverenlerin bu tip aidiyetleri geliştirmeye ve sendika yanlısı bir sosyal geleneğin oluşmasını engellemeye yönelik stratejilerinin yanı sıra, toplumsal olarak sınıf dışı alternatif dayanışma biçimlerinin ön plana çıkması, sendikaların kolektif kimlikler yaratabilme ve kurumsallaştırabilme yeteneklerine ciddi ölçüde zarar vermektedir. Ayrıca sıradan işçinin iş yaşamı ile toplumsal yaşamı arasında doğan kültürel ayrışma, başka bir ifade ile geleneksel toplumsal yaşamın çökertilmesi, sendikaların üye tabanının güçlenmesini sağlayan ve bazı durumlarda yerel sendikal örgüte kurum kimliği kazandıran yerel ilişki ağlarının erimesine yol açmaktadır (Mückenberger ve diğ., 1999:19; Hayman, 1999:59-69). Postmodern toplumlarda dinsel cemaatleşme eğilimlerinin artış göstermesini bu bağlamda görmek gerekir. Sosyal devleti ortadan kaldırmayı düşünen neo-liberal ekonomik sistemin güvensiz kıldığı bireyin dayanışma duygularının sendikalar yerine cemaatlere kanalize edilmesinin sağlanması, sermayenin yeni bir stratejisi olarak düşünülmelidir.

Bu stratejilerin, formel tarzdaki kolektif örgütlenme geleneğinin daha zayıf olduğu Türkiye'de sendikal örgütlenmenin önünde ciddi bir engel oluşturduğu söylenmelidir. Bilindiği gibi Türkiye uzun zamandır istih-

damın önemli bir oranının tarımda yer aldığı, küçük köylülüğün ağırlılığını korumuş olduğu bir toplumdur. Ücretsiz aile işçiliği, küçük işletmeler, kayıt dışı istihdam ise son derece yaygındır. Bu durum, çalışma ilişkileri sisteminde akrabalık, hemşerilik ve dinsel cemaatlere dayanan enformel- patronaj ilişkilerin belirleyici bir nitelik taşımasına neden olmaktadır. İşçilerin bu sosyal ağlar içinde şekillenen değerleri, davranışları ve algılama biçimlerinin, onları sendikalaşmadan uzaklaştıran önemli etkenler olduğu söylenmelidir (Buğra, Adaman ve İnel 2005:37; Nichols ve Suğur 2005:206, Urhan 2005:126-128). Türkiye'de mevcut yapı ve stratejileri ile sendikaların işverene rağmen bu ağlara nüfuz ederek örgütlenmeleri ise neredeyse imkânsızdır (Nichols ve Suğur 2005:206).

Bütün bu bulgular örgütlemenin her aşamasında sosyal etkinin ve ağların etkili kullanımının önemine işaret etmektedir.

Sendikaların Üye Kazanma Yaklaşımları

Sendikaların Aracı Rolüne Vurgu Yapan Hizmet Modeli

Hizmet modeli, sendikaların yeni üye kazanmada ve üyeliği muhafaza etmede yaygın olarak kullandıkları temel stratejilerden birisidir. Bu model, tatminsizlik ve fayda şeklinde kategorileştirilen ve sendika üyeliğini rasyonel beklentileri ile açıklama eğiliminde olan geleneksel üyelik teorileri tarafından desteklenir (Cregan, 2005:283).

Ekonomik değişime ağırlık veren, başka bir ifade ile daha çok sendika üyelerinin ödediği aidatlarla sendika hizmetlerinin değişimini ifade eden hizmet verme modelinde sendika, üyelerine hizmet sunan bir hizmetçidir. Sendika üyeliğine bir tür sigorta poliçesi olarak bakar ve pasif üyeliğe dayanır. Bu nedenle sendikaların, pasif tüketiciler konumunda olan üyeleriyle kurdukları ilişki veya üyelerin sendikaya bağlılıkları büyük ölçüde araçsallığa dayanır. Başka bir deyimle sendikalar bir tür "satış makinesi" olarak görülür. Ve işçiler, daha çok, "sendika

bizim için ne yapabilir” sorusunu sorar (Fiorito ve diğ., 1995: 256).

Hizmet verme modeli, formel sendika yapılarının inisiyatifine dayanır. Yerel sendika temsilcilerinden çok, tam zamanlı sendika görevlilerinin sorunlarla karşılaşan üyelere destek sağlamasını öngörür. Nitekim bu modelde sendikalar iş güvencesini sağlama, iş uyuşmazlıklarını çözümüleme, ücret ve diğer çalışma koşullarını düzeltme ve üyelere tavsiyelerde bulunma gibi pek çok işlevi yerine getirmek için çok sayıda uzmanı istihdam etmek ve güçlü bir merkezi yapıya dayanmak zorundadırlar (Cregan, 2005:283). Böylece işyerindeki sendikal örgütlenmeye destek, dışsal olarak sağlanmış olur. Bu nedenle söz konusu model, işyerinde sendikanın varlığı şartını gerektirmez (Waddington 2000a:193). Özetle, sendikaların hizmet verme yaklaşımı, işyerinin dışında yürütülen sendikal faaliyetleri kapsar. Bu nedenle hizmet modelinde sorumluluk, büyük ölçüde tam zamanlı görevliler tarafından üstlenilir. Tam zamanlı görevlilerin nicelik ve nitelik açısından yeterliliği ve sendikanın ekonomik kaynakları bu modelin başarısını belirler (Waddington 2000b:320).

İşçi sendikaları başlangıçta ölüm, kaza, hastalık, işsizlik ve grev süresince işçilerin gelir kayıplarını telafi etmeye yönelik bir dizi ortak sigorta yardımları sağlamışlardır. Bu dönemlerde temsil ettikleri işçilere sosyal güvence sağlamak sendikaların temel görevlerinden birisi olmuştur. Bu yardımların kaynağı üyelerin kendi aidatlarından sağlanırdı. Örneğin işsizlik ve grev süresince işçilere verilen desteğin kaynağı, çalışan diğer üyelere alın ek paralardı. Bu durum, işçilerin işverenlerin insafına daha az bağımlı olmalarını sağlamakta ve işçilerin kolektif eylem tarzlarını güçlendirmekteydi (Salamon, 1998:113). Günümüzde de ücretler ve çalışma koşulları gibi işe ilişkin bireysel çıkar ve ihtiyaçlarını kolektif hareket yoluyla düzeltme arzusunun, işçileri sendika üyeliğine motive etmesi bakımından fazlasıyla önemini koruduğu tespitini yapmak mümkündür. Bu anlamda sendikaların,

en azından üyeliğin muhafazasını sağlayabilmek için üyelerinin dar ve kesimsel çıkarlarını görmezlikten gelme lüksüne sahip olmayacakları söylenebilir.

Ancak bazı araştırmacılar, günümüz toplumunun daha fazla bireyci ve tüketimci olduğunu, işçilerin şimdilerde kolektif faydalardan çok bireysel faydaları artırmak için sendikalara üye olduklarını ileri sürmüşlerdir. Buna paralel olarak bazı sendikaların, toplu pazarlık sürecinin ademi merkezileşme eğiliminin artması, küçük işyerlerinin çoğalması, yerel sendikal örgütlenmenin ve temsilcilerinin yetersizliği, katmanlı emek piyasasında çıkarları farklı, kolektif eylem ve bilinçten görece yoksun işçi gruplarının (kadın, genç, göçmenler, beyaz yakalı) genişlemesi ve sendika-üye ilişkisinde kolektif çıkarlardan çok bireysel çıkarların ön plana çıkması gibi gerekçelerle sendika üye sayısında gerilemeği tersine çevirmek bağlamında bireysel faydaları artırmaya yönelik “modern üye hizmetleri” sunmaya başladıkları görülmüştür. (Salamoğlu 2003:90-91; Waddington, 2000b:321; Salamon 1998:113, Haberfeld 1995:657-658). Bu yaklaşımı benimseyen sendikalara göre, işçi sendikacılığının geleneksel endüstri ilişkileri alanında sağladığı faydaları geleneksel sendikacılıktan yana olmayan potansiyel üyelere anlatmak zor olacak ve potansiyel üyeler kendi çıkarlarını artırmaya yönelik hizmetlerle daha çok ilgileneceklerdir. Geleneksel sendikacılık faaliyetleri, potansiyel üyeleri sendikalara üye olmaktan vazgeçirmektedir. Bu nedenle sendikaların bu faaliyet alanlarının dışında, üyelerinin bireysel çıkarlarını artırmaya yönelik hizmetler sunmaları, işçiler açısından sendika üyeliğini cazip hale getirecektir. Bu durumda kredi kartları ve başarılı ücret pazarlıkları olmadıkça, üye sayısındaki gerileme tersine döndürülemeyecektir (Salamon 1998:113).

Özellikle İngiltere, ABD, Hollanda, İsveç, Belçika, Danimarka ve İtalya’da bu anlayışın sendikalar arasında yaygın olma eğiliminde olduğu söylenebilir. Örneğin İngiltere’de yapılan bir araştırma, araştırma

kapsamındaki 17 sendikanın üçte ikisinin üyelerine bireysel krediler sunmak, borç para vermek ve ucuz sigorta imkanı gibi finansal hizmetlerden oluşan bir paket sunduklarını ortaya koymuştur. Ayrıca bu sendikaların %70'i üyelerine işle ilişkili olmayan konularda (konut sağlama, vergi konuları vb.) yasal yardım sağladıkları görülmüştür (Salamon 1998:113).

Modern üye hizmetleri konusunda önemli bir uygulama da ABD'de AFL-CIO (American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations) Federasyonu tarafından 1985 yılında başlatılan "ortak üyelik" programıdır. Bu program ile örgütlü bir işyerinde istihdam edilmeyen işçilere yeni bir üyelik statüsü verilmektedir. Bu yeni üyelik statüsü ile işçiler, toplu pazarlık ilişkisi dışında, yıllık aidat karşılığı çeşitli sendikal hizmetlerden faydalandırılmaktadır. Bu uygulamanın temel hedefi, çalışanlara bireysel hizmetler sunmak ve karşılığında uzun dönemde örgütlü hareketi güçlendirmektir. Bu programın potansiyel üyeleri emekliler, işyeri değişikliği nedeniyle sendika üyeliğini kaybedenler, örgütlenme kampanyalarında başarısız olan çalışanlar ve örgütlü işyerlerindeki sendikasız çalışanlardır. Her ne kadar, ABD'de bu programa dahil olan çalışan sayısı 1989 yılı itibarıyla 300.000'e ulaşmışsa da "ortak üyelik" programı, sendikal hareketin yeniden canlandırılmasında etkin bir açılım olamamıştır (Jarley ve Fiorito, 1990: 209-211).

Ancak, iş dışındaki bireysel faydaları artırma stratejini seçen sendikaların, bu stratejinin işçileri uzun vadede sendikalara üye olmaya motive edeceğine ve üyeliği cazip hale getireceğine yönelik beklentilerinin çok da gerçekçi olmadığı ortaya çıkmıştır. Kuşkusuz, işçiler yalnızca bireysel çıkarları için sendika üyeliğini benimsemişlerse, bu hizmetlerden önemli kazançlar sağlayacak ve üye olma eğilimlerini artıracaktır (Visser 1997:122). Ancak araştırmalar işçilerin sendikaya üye olmaları veya üye kalmalarının nedenleri arasında sendikaların bireyselleş-

miş hizmetlerinin, geleneksel koruma ve temsile oranla çok daha az önemli olduğunu, bu hizmetlere para ve çaba harcamasının anlamsız olabileceğini göstermektedir. Kolektif davranışlardaki zayıflamanın kapsamı veya derecesi ise bu anlamda sorgulanmaktadır (Visser 1997:122; Waddington ve Whitston 1997:520; Snape ve Redaman 2004:855).

Sonuçta, sendika desteği sağlamak, ücret ve çalışma koşullarını sendika aracılığı ile geliştirmek gibi kolektif çıkarların, sendika üyeliğini motive eden temel etkenler olduğu belirgin bir şekilde ortaya çıkmaktadır. İşçiler için, sendika aracılığı ile bireysel çıkarlarını artırmak isteğinin, sendikaya üyelik kararından çok sendika üyeliğini koruma kararını etkilediği söylenebilecektir (Visser 1997:121).

Dolayısıyla sendikaların yeni üye kazanma yaklaşımlarından olan hizmet verme modelinin bu gün sendikal hareketteki gerilemeyi ve üye yoğunluğundaki azalmayı tersine döndürecek bir model olmadığı ortaya çıkmaktadır (Snape ve Redaman 2004:869, Cregan 2005:284).

Nitekim bu modele ilişkin çok yönlü eleştirilerin olduğu söylenebilir. Bu eleştirilerden birisi sendika-üye ilişkisinin niteliğidir; bu model pasif ve araçsal üyeliğe dayanmaktadır. Bu olgunun yarattığı birden fazla sonucun irdelenmesi gerekmektedir. Bunlardan birisi üyeliğin demokratik amaç veya hedeflerinin tam anlamıyla karşılanamamış olmasıdır (Cregan 2005:284). Merkezi üst yapıların karar ve uygulamalarına dayalı olması, gizli ve kapalı iletişim kanallarına sahip olması, sorunlarla karşılaşan üyelere destek sağlamak için tam zamanlı sendika görevlilerine ihtiyaç duyan bir örgütsel yapının varlığı, sendika bürokrasisini artırmış, üyelerle teması zayıflatmıştır. Bu örgütsel yapı aracılığı ile sendikaların hizmet vermeye aşırı odaklanmaları üyeler arasındaki pasifliği artıran bir unsurdur.

Ayrıca, araçsal üyelik kırılğan ve duruma göre değişebilen bir üyelik tipidir. Bireyin

sendika üyeliğinin faydalarını artırmak için, doğrudan kullanması durumuna bağlıdır. Bu nedenle bu üyelik tipi hızlı bir şekilde değişebilir bir özelliğe sahiptir (Bild ve diğ., 1998. 200-201). Dolayısıyla sendikanın yeni üye örgütlemesi bakımından araçsallık önemli olmasına rağmen, sendikanın uzun vadede stratejilerini uygularken ihtiyaç duyduğu katılıma dayalı üye desteğini (üyeliğini devam ettirme, işyerinde sendikayı destekleme, sendikal faaliyetlerde riske girme) elde etme ihtimali zayıftır. Bu nedenle bu anlayışın, uzun vadede sendikaların yeni üye kazanma başarılarını azaltacağı ileri sürülebilir.

Sendikaların üyelerinin dar bireysel çıkarlarını artırmaya odaklanan bir anlayışı benimsemeleri, sendikaların birlik ideallerini ve işçilerin kolektif bilincini zayıflatmaktadır. Çünkü hizmet verme anlayışı, sendikaların bireyciliğe dayanan sosyo-ekonomik durumla uyum sağlamalarına, işçiler arasında bireyci eğilimleri güçlendirmelerine ve giderek kolektif eylemi zayıflatmalarına sebep olmaktadır. Bu durum sendikaların ekonomik ve işin düzenlenmesi gibi fonksiyonlarını gerçekleştirme kabiliyetlerini sınırlamakta ve sendikal krizi besleyen bir olguya dönüşmektedir (Salamon 1998:118). Bundan başka çalışanların kolektif ve örgütlenme sorunlarından uzaklaşmaları, tüketiciliğe uyumlaştırılmaları, sendikaların sıradan bir işletmeye, sendika üye ilişkisini ise işletme tüketici ilişkisine dönüştürme riskini taşımaktadır (Fiorito ve Jarley 1990:209-210; Haberfeld 1990:658).

Hizmet verme modeli, mali bakımdan da sorgulanmaktadır. Daha fazla profesyonellik gerekliliği, kayıtsızlığın artışı ve istihdam koşullarındaki farklılıklar, bireysel hizmetlerin sunumunu pahalılaştırmaktadır. Bu durumda sendikalar bu hizmetlerin karşılığında belli bir ücret talep etme yoluna gidebilirler. Ancak bu yaklaşım da, sendika-üye ilişkisini piyasalaştırdığı gerekçesiyle şiddetle eleştirilmektedir (Visser, 1997:122).

Temeli bireysel olan sendika üyelik stratejisinin asıl problemi özünde saklıdır. Buna

göre sendika hizmet sunmada başarısız olursa hiç kimse üye olmayacak veya üyeliğini korumayacaktır. Nitekim işverenlerin işyerindeki örgütlenmeyi zayıflatmak veya yok etmek için kullandığı en önemli stratejilerden birisinin sendikaları ikame etme (union substitution) stratejisi olması bir rastlantı değildir. Sendikasızlık (non-unionism) olarak da adlandırılan ve son yıllarda büyük işletmelerde yaygın olarak uygulanmaya başlanan insan kaynakları politikaları, işçilerin işyerindeki tatminsizlik kaynaklarını sendikanın aracılığı olmaksızın iyileştirerek, sendikanın aracı rolünü zayıflatmaya dayanmaktadır (Yıldırım ve Uçkan 2010:165; Cregan, 2005:284; Fiorito ve diğ., 1995:613).

İşçilerin gözünde sendika üyeliğini gereksiz kılmanın önemli stratejilerinden birisi olan bu uygulamalarla birlikte, sendikaların sunmayı vaat ettiği mal ve hizmetlerin refah devleti, sigorta şirketleri, hukuk firmaları, işçi konseyleri gibi diğer örgütler tarafından sağlanması ihtimali, bu sendikal stratejiyi daha baştan riske sokmakta ve hizmetlerin değerini düşürmektedir. Bu durumda söylenebilecek olan şey, bireyci rasyonel hizmet anlayışına dayalı bu yaklaşımın, işçilerin taleplerindeki farklılaşma, sendikaların hizmet vermede başarısızlığa uğraması ve işverenlerin taktik ve stratejileri dolayısıyla bir çöküş yaşıyor olduğudur (Cregan 2005 :284).

Örgütlenme Modeli

Yeni üye kazanmaya yönelik yaklaşımlardan birisi olan hizmet verme anlayışı ciddi ölçüde eleştiriye uğramıştır. Üye-sendika ilişkisini faydacı zihniyet çerçevesinde araçsal ve bireyci temelde kuran bağımlı sendikacılık modelinin bu gün görülen temsil krizinin esas sorumlusu olduğuna ilişkin düşünceler yaygınlaşmaya başlamıştır. Özellikle pasif üyeliğe dayanan hizmet sendikacılığının, sendikaların gücünü yakından etkileyen temsil işlevini yerine getirirken ihtiyaç duyduğu üye ve kamusal desteği yeterince sağlayamaması, yeni durumla baş etmede etkili olamayacağının güçlü bir ka-

nıtı olarak sunulmaktadır. Bu nedenle sendikaların yeni üye kazanma ve mevcut üyelerini korumak için sınırlı kaynaklarını, dar hizmet verme anlayışından, daha geniş toplumsal konular ve üye tabanını kapsayan bir stratejiye yönlendirmelerini içeren örgütlenme modeli alternatif bir strateji olarak ortaya çıkmaktadır.

Geniş anlamda örgütlenme modeli, politik etkinlik, sosyal adalet, etkin bir pazarlık modeli ve yeni üyeleri örgütlemeye yönelik faaliyetleri içerir. Dar anlamda örgütlenme modeli, işyerinde sendikal örgütlülüğü güçlendirmek ve örgütlenme kapsamını genişletmek olarak ifade edilebilir (Waddington, 2000a:197). Sendikaları işyerinde güçlendirmek bu modelin temelini oluşturur. Çünkü hem sendikalı hem de sendikasız işçilerin sendikalara yükledikleri en önemli rol, işyerinde destek, ücret ve çalışma koşullarının (araçsallık) geliştirilmesidir. İşçilerin üye olma nedenlerine ilişkin yapılan araştırmalar da yönetimle bir çatışmanın yaşanması durumunda destek ve koruma sağlamak işçilerin sendikaya üye olmasının ve üye kalmasının en önemli nedeni olduğunu göstermektedir. İşyerinde destek sorunları arasında, disiplin ve şikayet sorunlarında bireysel temsil, yerel sendikadan ve sendika merkezinden düzenli haber almak, sendikanın işyerinde yerel temsilciler ile sendika görevlileri biçiminde görünür bir varlığının olmasıdır (Waddington, 2000:183). Böylece hizmet sunma ve sosyal geleneği muhafaza etme ve yeni üye kazanma bakımından işyerinin, günümüzde de fazlasıyla önemini koruduğu söylenebilir.

Sendika üyesi olmayan işçilerin büyük çoğunluğunun sendikal mevcudiyetin olmadığı iş ve işyerlerinde çalışması, işyerinde sendikal erişim ve mevcudiyetin örgütlenme bakımından önemine işaret etmektedir. Örgütlenme lehine hangi koşul gerçekleşirse gerçekleşsin sendikal bir erişimin ve varlığın olmadığı durumlarda, sendikasız işçilerin tek başlarına örgütlemeyi başarabilmeleri söz konusu olamamaktadır (Visser, 1997:122). Kaldı ki sendikasız işyerinde çalış-

şan bir işçinin katlanacağı üyelik maliyeti sendikalı bir işyerinde çalışan işçiye göre daha yüksek olacaktır. Bu durum sendikasız işyerlerinde çalışan işçilerin üye olma eğilimlerini düşüren bir etkene sahiptir. Gerçekten araştırmalar sendikasız işyerlerinde işçilerin üye olma fırsat ve eğilimlerinin sendikalı işyerlerinde çalışan sendikasız işçilere göre oldukça düşük olduğunu göstermektedir (Bryson ve Gomez, 2005: 83-84). Türkiye dahil bir çok ülkede, işyerinde mevcut bir sendikal yapı olsaydı veya fırsat sunulsaydı sendikaya üye olabileceğini söyleyen ve sendikal temsili arzu eden azımsanmayacak bir işçi kitlesinin varlığı bilinmektedir (Freeman, 2005:5-7-11; Charlwood, 2002:464; Cregan, 2005:301, Urhan 2005:283). Bunların üye olmamasının önemli nedenlerinden birisinin kendisine üye olup olmayacağını sorulmuş olması, başka bir ifade ile işyerinde mevcut bir sendikal temasın sağlanamamış olmasıdır (Urhan ve Selamoğlu 2008:188-189). Türkiye’de yapılan bir araştırmada “işyerinde bir sendika yoksa nasıl üye olabilirim ki?” sorusu gerçekte sendikaların sendikasız işçilere ve işyerlerine ulaşma gerekliliğinin bir göstergesi olarak sayılabilir (Urhan, 2005: 279).

İşyerindeki sendikaya erişim, sendikanın varlığı ve sendikal bilinç düzeyleri işçilerin bireysel olarak sendikalara üye olma kararını etkileyen unsurlardır. Bu nedenle örgütlenme modeli, hizmet modelinin aksine, işyerindeki sendikal örgütlenmeye ve faaliyetlere önem verir. Örgütlü bir sendikal varlık ve uygun sayıda yerel sendika temsilcisi bu modelin merkezini oluşturur; sendika, örgütü işyerinde kurduktan sonra onu işyeri dışından uzman tavsiyesi ve eğitim yoluyla destekler (Waddington 2000a:197).

İdeolojik, sosyal gelenek ve etkileşimci yaklaşımı içeren grup temelli üyelik teorileri, örgütlenme modeline dayanak oluşturur ve sendika-üye ilişkisi ideolojik ve dayanışmacı bir özellik taşır. Fiili örgütlenme sürecinden, üyeleri kolektif harekete katma faaliyetlerine kadar pek çok taktik ve stratejinin bu motivasyonları güçlendirmeye dayalı olduğu gö-

rılmaktadır. Çalışanlar arasında kolektif kimliğin ve birliğin güçlendirilmesi hedeflenir (Snape ve Redman 2004: 857; Selamoğlu, 2003:75). Başka bir ifadeyle sendika- üye ilişkileri, ekonomik değişimin ötesinde, daha geniş sosyal adalet ve toplum kavramlarını içeren ideolojik bir boyuta sahiptir.

Örgütlenme modelinde amaç, mümkün olduğunca çok üyenin sendikal faaliyetlere katılımını sağlamak ve işyerinde sendikalar- dan talep edilen faaliyetleri bu aktivistler aracılığıyla yerine getirebilmektir. Dolayısıyla örgütlenme modelindeki üye sendika ilişkisi hizmet verme modelinde olduğu gibi pasif üyeliğe dayanmaz. Aktif üye profilini merkeze alan örgütlenme modelinde işçiler "biz sendikayla ne yapabiliriz?" sorusunu sormaya yönlendirilirler. Bu nedenle örgütlenme modelinde sendikanın en önemli rolü, işçilerin çalışma yaşamıyla bağlantılı olan sorunlarına kolektif hareket ve grup yöntemini kullanarak çözümler bulmalarına yardımcı olmak ve üyeler arasında aktivizmi teşvik etmektir (Turberville 2004:777; Selamoğlu 2003:74; Fiorito ve diğ., 1995:256). Burada sendikanın üyelerine özgüven kazandırmaya, yetenek ve becerilerini geliştirmeye ve üyelerin sendikaya olan sadakatlerini artırmaya yönelik faaliyetleri önem kazanır.

Yapılan araştırmalar, sendikal sadakat ve katılımı için sosyal değişime ilişkin motivasyonların, ekonomik değişim motivasyonlarından çok daha önemli olduğunu ortaya koymuştur. Bu bulguların hizmet sendikacılığından çok örgütlenme sendikacılığının benimsenmesi ile uygunluk gösterdiği ileri sürülmüştür (Snape ve Redman, 2004: 858).

Bugün sendikalara getirilen en önemli eleştirilerden birisi geleneksel üye tabanının dışında kalan potansiyel üyelere ulaşma ve onlarla iletişim kurma konusundaki yetersizlikleridir (Visser, 2002:424). Üstelik sendikasız işyerlerinin sayısının giderek artması bu iletişimsizliği daha fazla derinleştirmektedir. Bu nedenle örgütlenme sendikacılığı, geleneksel sendikacılığın uzun süre ihmal ettiği dışta kalanlarla iletişim ve aktivizmi

yeniden inşa etmeye çabalar. Dış örgütlenmeye (yeni üye kazanmaya) ağırlık verir. Stratejinin temel hedefi örgütsüzlerin örgütlenmesidir (organizing the unorganized). Bu amaçla sendikanın mevcut olduğu işyerinde ve yeni alanlarda örgütlenmeyi yaygınlaştırmak amacıyla, kadın, genç, azınlık, vasıflı ve işsizleri hedefleyen kampanyalar düzenlemeyi öngörür.

Örgütlenecek uygun hedef kitlesini seçme, örgütlenme kampanyasının başarısı için önem taşır. Bu nedenle örgütlenme sendikacılığının yeni üyeleri örgütlenme formülü geleneksel sendikacılıktan farklılık gösterir. Geleneksel örgütlenme formülü işçilerin sendikayı kendi işyerlerine davet etmeleri üzerine kuruludur. Bu formül örgütsüz olanların sendikayla ilişkiye geçmesi için inisiyatif kullanabilecek kadar bilgi sahibi olduğunu varsayar. Aynı zamanda işçileri sendika karşıtı yada sendika taraftarı olarak kategorize eder (Urhan 2005: 250; Crain, 1994: 228). Oysa bazı araştırmalar işçilerin sendikaya ilişkin inisiyatif kullanmaları ve sendika ile ilişkiler konusunda bilgi sahibi oldukları varsayımlarının çok da geçerli olmadığını göstermektedir (Urhan 2011:405). İşçilerin üyeliğe ilişkin deneyimsizliği, sendikaların bu işçi gruplarını örgütlenme bakımından yaşadıkları deneyim eksikliği ile birleşince, bu formül ve varsayım daha da sorgulanır bir hale gelmiştir. Bu nedenle örgütlenme yaklaşımını benimseyen bazı sendikaların, işçilerin örgütlenmek için sendikaya başvurularını beklemek yerine bir örgütlenme stratejisi oluşturarak önceden harekete geçmek formülünü benimsedikleri görülmüştür. Bu amaçla sendikalar ulusal ve yerel işgücü piyasalarında araştırmalar yaparak örgütlenme hedeflerini belirlemektedir. Bu hedeflerin belirlenmesindeki amaç örgütlenme kampanyalarının bu stratejik planlar çerçevesinde yürütülmesini sağlamaktır. Böylece mali kaynakların etkin bir şekilde kullanımı sağlanırken, sektörün örgütlenme açısından güçlü ve zayıf yanları ortaya çıkarılmakta, sendikanın hızla üye kaydedebilmesine ve coğrafi alanda etkin kılınmasına olanak sağlanmaktadır (Sela-

moğlu, 2003:78).

Örgütlenecek hedef grupların belirlenmesinin yanı sıra örgütsüzlerin örgütlenmesine yönelik yeterli mali kaynak ayırma, yeterli sayıda ve nitelikte örgütlenme uzmanı istihdam etme, sivil toplum örgütleriyle geniş ittifaklar kurabilme, liderlerin yetiştirilmesine önem verme ve eğitim ve araştırmalar yoluyla bilinç sağlayarak örgütlenme kapasitesini artırabilme yeteneği bu kampanyaların ve modelin başarısını belirler (Bronfenbrenner, 2001:30-33).

Bu modelde, iç ve dış örgütlenme ayrı süreçler olarak ele alınmaz (Turberville, 2004:777). Tersine sendika içi örgütlenmeyi, dış örgütlenmenin tamamlayıcısı ve sağlayıcısı olarak görür. Bu amaçla, istihdam ilişkilerinin niteliğindeki değişimlere bağlı olarak, geleneksel yapıları terk etmeyi amaçlar. Özellikle "yeni" grupların sendikal faaliyetlerin her düzeyine katılımını teşvik etmek için buna olanak sağlayacak sendika içi katılımcı yapıların geliştirilmesi ve uygulanması bu modelin başarısı için önem kazanır (Waddington, 2000a:196). Buna göre, demokratik kapasiteyi eski üyeler arasında olduğu kadar yeni üyeler arasında yerleştirmenin ana hedef olarak belirlenmiş olması, sendika örgütünü örgütsüzlere doğru geliştirmenin en etkili yoludur.

Diğer taraftan, sendikaların tek başına örgütlenme faaliyetlerine önem vermesinin durumu tersine çevirmek bağlamında yeterli olamayacağı ifade edilmelidir. Bunun için sendikaların, toplumda sosyal ve ekonomik adaleti sağlamanın önemli bir aracı olarak algılanması/algılatılması gerekmektedir. Bu nedenle işçilerin ekonomik temelli çıkarları ve beklentilerine yönelik baskı yapmak önemli olmasına rağmen, bununla sınırlı kalmayıp bir "adalet kılıcı" olarak işlev görmeyi hedefler (Snape ve Redman, 2004 :857).

Sosyal bir hareket olarak örgütlenme sendikacılığı, ilk dönemlerde pek çok sendikanın sosyal hareket içerisinde oynadığı rolü yeniden kazanma girişimini temsil eder. Sos-

yal adalet sorunlarına yönelik toplumsal mücadeleleri yaygınlaştırmayı ve emek hareketi içerisinde morali yükseltmeyi amaçlar. Örgütlenme sendikacılığı, sosyal hareketlerle ilişkili olan kolektif hareket tarzları ve kurumsallaşmış toplu pazarlık uygulamalarının birleştirilmesi olarak da tanımlanabilir (Wood, 2002: 29; Waddington 2000a:196). Böylece sendikaların, gözle görünür protestolar, haksızlık veya şikayetlere karşı mücadele etmek/tavır koymak gibi kolektif hareket araçlarıyla itibar kazanabileceği düşünülür. Ancak üyelerin eylem hareketliliğinin sağlanabilmesi, sendikayı desteklemeleri durumunda sağlayacakları faydaların maliyetinden daha fazla olacağı yönünde ikna edilmelerine bağlıdır. Bu sendikal sadakat ve örgütlenme açısından önemlidir. İşçilerin kolektif olarak harekete geçirilmesi mevcut üyelerin desteğini ve dayanışmasını güçlendirmenin bir aracı olacaktır. Nitekim yapılan araştırmalar mücadeleye katılımın bireylerin adaletsizlik karşısında farkındalıklarını artıracığına ve kolektifleşme yönünde onları harekete geçirmeye yönelik motive edeceğine dair kanıtlar sunmaktadır. Adaletsizlik karşısında idarecileri suçlamak ve sosyal olarak grupla özdeşleşmek kolektivizmi oluşturur. 'Biz' olma duygusu bireyin kişisel kaynaklarını örgüt lehine kullanmasını sağlar (Cregan 2005:284-285).

Örgütlenme anlayışını esas alan model; üyelerin dayanışma duygusunu, militanlık düzeyini ve aktifliğini artırır. Sendika-üye ilişkisinin, sadece sendikanın hizmet sunumuna ve temsil işlevine indirgenmesinin önüne geçer. Bağımlı bir üyelik ilişkisi yerine katılımcı bir tarzı egemen kılar. Bu sayede, sendikalar sınırlı kaynaklarını ve personelini başka alanlarda değerlendirme olanağına kavuşurlar (Hurd, 2001:4). Bürokrasi maliyetlerinin az sayıda üye arasında dağılması ve hizmetlerin giderek pahalılaşması nedeniyle, üyelere ve potansiyel üyelere merkezden hizmet sunmanın sendikaların mali yükünü artırdığı bir durumda bu strateji, sendikalara yeni üye kazanmada hız ve maliyet avantajı sağlar

(Cregan, 2005:284).

Bütün bu anlatılanlara baktığımızda, örgütlenme modeli, bazı ülkelerde (ABD, İngiltere, Avusturalya) ve bazı sendikalarda benimsenen bir anlayış olmasına rağmen hizmet verme yaklaşımının alternatifini oluşturduğu ve tam olarak yapılandırıldığı söylenemez. Bu yaklaşıma getirilen bazı eleştirilere de burada yer vermek gerekir;

Bunlardan ilki uygulama ile ilgilidir. Bindirdiği gibi örgütlenme modelinin başarısı, sendikal yapı, sendikal kültür ve işleyişinin çeşitlenen işgücünü kapsayacak bütünsel bir değişimini gereksinir. "Bu değişim yaşanmadığı sürece, örgütlenmeye odaklanmak, örgütlenmeyi sadece üye sayısına indirmek anlamına gelecek ve örgütlenmek simgesel bir anlam kazanacaktır" (Urhan, 2005:112).

Bir diğer eleştiri örgütlenmeye aşırı vurgu yapılmasının, mevcut üyelerin sorunlarının göz ardı edilmesine sebep olabileceğidir. Özellikle örgütlenmenin kendileriyle olan ilişkisini kavrayamayan üyeler, örgütlenmeye kaynak ayrılmasıyla ilgili olarak üyelikten doğan beklentilerinin karşılanmayacağı ve alıştıkları sendikal hizmetlerin düzeyini düşüreceği fikrine kapılabilirler. İş güvencesine yönelik kaygılarının artması, işverenlerin örgütlenmeye yönelik tehditlerini artırmaları, üyelere sağlanan temsille ilgili hizmetlerin kalitesinin azalması ve mali sıkıntılarının yaşanması bu algıyı güçlendirecektir. Üstelik ciddi kaynak ayrılmasına rağmen örgütlenme girişimlerinin başarıya ulaşma garantisi yoktur. Örgütlenme girişimi tamamen başarısız olabileceği gibi, kazanılan üye sayısı görece yetersiz olabilir veya üye kazanımlarının sürekliliği konusunda ciddi kuşkular doğabilir. Bu durum sendika içinde mali kaynakların öncelikli olarak örgütlenmeye ayrılması konusunda, sendika üyelerinin ve görevlilerinin ikna edilmesini zorlaştırır ve bir direncin doğmasına sebep olur. Bu nedenle fayda-maliyet denkliliğini göz önünde bulundurmada zorunda olan sendikalar, özellikle kaynaklarını (üyelik aidatları, üyelerin zamanlarını, sen-

dika görevlilerini), örgütlemekte zorlanabilecekleri işçi ve işyerlerini örgütlemeye kaydırmalarının iyi bir yatırım olmayacağına inanır ve bu konuda isteksiz davranırlar (Chaison ve Rose, 1991:29). Bu nedenle sendikalar, mevcut kaynaklarını uzun vadeli örgütlenme hedef ve kampanyalara ayırmaktansa, toplu sözleşmeyi kazanma ihtimallerinin en fazla olduğu ve toplu pazarlık güçlerini artıracak alanlara ayırmak zorunluluğu hissedebilirler (Bronfenbrenner, 2002:24; Chaison ve Rose, 1991:29).

Örgütlenme modeli, giderek genişleyen ve standart dışı çalışma ilişkilerinin hakim olduğu hizmetler sektöründe sorunlu bir model olabilir. Ayrıca örgütlenme modelinin olmazsa olmaz proaktif bağımsız taktiklerinin sendikalılığın zayıf olduğu iş yerlerinde ne kadar uygulanabilir olduğu da tartışmalıdır. Standart dışı çalışan işçiler arasında kolektif örgütlenme deneyimi zayıftır ve bu işçiler arasında bireysel hizmetler ve yasal desteğe yönelik bir eğilimin görülmesi olasıdır. Giderek genişleyen hizmet sektöründeki bu işgücü, örgütlenme yaklaşımından daha çok hizmet verme yaklaşımına eğilim gösterebilir (Turberville, 2004:784).

Örgütlenme modelinin hizmet sektöründe zayıf olmasının bir başka sebebi yaşanan rol çatışmasıdır. İşçilerin yaşadığı bu çatışma hem sürekli müşteri ihtiyaç ve talepleri ile karşı karşıya olmaları hem de bir yandan işveren temsilcisi olarak işlev görmek zorunda olmalarından kaynaklanmaktadır. Bu durumda sendikalar, işçi-sendika ve yönetici çatışmasına dayanan örgütlenme modelinin yeterliliğini sorgulamak ve her durumda sadece bu çatışmaya yaslanmaktan vazgeçmek zorunda kalmaktadırlar. Üstelik çoğu zaman birçok işçi için, sürekli işverenle çatışmacı-güvensiz bir ilişki biçiminin sürdürülmesi istenen bir durum değildir. Bu da paradoksal olarak sendikalılığın üzerinde işverene bir kontrol olanağı sağlamaktadır (Turberville, 2004:784).

Örgütlenme modelinin kavramsal çerç-

vesi de çeşitli zaaf lar taşımaktadır. Bu çerçe ve farklı çıkar gruplarını çekebilecek kadar kapsayıcı iken, modelin hedefinin belirsiz olması, modeli destekleyenlerin birbirlerinden çok farklı rasyonellerle hareket etmeleri, sendikalar arasında modelin çok farklı uygulamalarının olması zaaf larını oluşturmaktadır. Bu zaaf larla birlikte ekonomik koşullar ve dünyada artı eğiliminde olan muhafazakar yaklaşımlar söz konusu üyelik stratejisinin ve modelinin uygulanabilirliğini sorgulanır hale getirmiştir (Turberville, 2004:784).

Sonuç olarak örgütlenme ve hizmet modellerine yönelik olarak, potansiyel üyeleri örgütlemedeki güçlü ve zayıf yönlerinin varlığı, modellere iki farklı yolla yaklaşılmasına neden olmuştur. Bunlardan ilki, daha çok ABD'de yaygın olan iki modeli birbirine rakip olarak gören yaklaşımdır. Diğer yaklaşım ise pratikte her iki modelin de sendikalar tarafından eş zamanlı olarak kullanılmak zorunda olduğuna vurgu yapan, iki modelin birbiri ile ilişkili olduğunu ileri süren yaklaşımdır (Turberville, 2004: 781; Selamoğlu 2003:74-88; Waddington 2000a:193).

SONUÇ

Sendikalaşma süreci çok yönlü ve dinamik bir süreçtir. Bu sürecin önemli belirleyicileri işçilerin sendikalara yönelik tutum ve davranışları, algıları, işverenlerin ve sendikaların strateji ve taktikleridir. Ancak sendikalaşmanın aktörlerinin eğilimleri ve davranışları birbirlerinden ve dışsal koşullardan etkilenir. Bu nedenle işçilerin sendikalaşma kararı ve süreci konusunda tek bir modelden veya davranış şeklinden bahsetmek mümkün değildir. İşçilerin, işverenlerin ve sendikaların içinde buldukları sosyo-ekonomik çevreye uygun olarak bu sürecin zamansal ve mekânsal olarak yeniden belirlendiği ve belirleneceği söylenebilir.

Küreselleşmenin ülkelerin ekonomik ve sosyal yapısında meydana getirdiği benzeştirme etkisi birkaç ülke dışında sendikaların karşı karşıya kaldıkları sorun ve zorlukları giderek daha fazla ortaklaştırmaktadır. İş

gücü piyasasının parçalanması, kuralsızlaştırma, sendikasız işyerlerinin artışı, sendika karşıtı işveren taktik ve stratejilerin agresifleşmesi, sendikaların geleneksel örgütlenme alanı olan kamu kesiminin tasfiyesi, işsizlik, sendikalaşmayı güçleştiren yasal çerçeve, bireyciliğin artışı, alternatif dayanışma biçimlerinin yükselişi, devlet politikalarının emek eksenli örgütlerini dışlayıcı tavrı gibi pek çok etken sendikaların etkinliğini aşağı çeken zorlayıcı bir güce sahiptir. Bu nedenler, sendika üye sayısındaki gerilemenin en önemli nedenleri olarak öne çıkmaktadır. Bu denli zorlayıcı koşulların olduğu bir dönemde yükselen tartışmalardan birisi sendikaların işçiler açısından gereksiz kurumlar haline gelip gelmedikleridir. Yapılan araştırma ve gözlemler işçileri üyeliğe motive eden etken her ne ise, sendikaların işçilerin hala en önemli temsilcisi olduğu ve sendikalı-sendikasız ayrımı olmaksızın önemli bir işçi kitlelerinin sendikaları ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumalarının önemli bir aracı olarak algıladığını göstermektedir. Bu durum korunmasız çalışma koşulları ve adaletsizliklerin artışıyla birlikte, sendikaların işçileri harekete geçirme potansiyelinin yükselişine işaret etmektedir.

Sendikaların mevcut durumlarını korumalarının dahi başarı sayılabildiği bir dönemde neden bazı sendikaların bu potansiyeli kullanabildikleri, başka bir ifadeyle üye çekmeye devam ettikleri, işçilerin ise neden hala sendikaya üye oldukları veya olmak istedikleri sorusu önemini korumaktadır.

İster sendika üyesi olsun ister olmasın işçilerin sendikalardan beklentileri ve sendikaya yükledikleri önemli rol bireysel ve kolektif temsil işlevidir (Snape ve Redman, 2004:858, Bild, 1998:199). Gerçekte işçi sendikacılığı hem, yeterli ücret, ekonomik güvence, işveren baskısından kurtulma isteği bakımından ihtiyaçları tatmin etme bakımından bireysel, hem de toplumsal sorunları ön plana çıkararak bireyde, kendi ihtiyaçlarını toplumsal sorunlardan daha az önem vermeyi sağlamasından dolayı kolektiftir.

Pek çok işçi, sendikayı bir aracı olarak algıladığından dolayı sendikaya üye olmaktadır, sendikaların bu beklentileri karşılama ancak üyelerden gelen kolektif tepkileri denetleyebilmeleri ve iç birlikteliği sağlayabilmeleri durumunda mümkün olabilmektedir. Bu da sırasıyla, sendikaların birlikte karar alma, kolektif eylem gerekliliğini kabul etme ve üyelerin kendi bireysel çıkarlarından vazgeçmeye hazır olmalarına bağlıdır (Salamon 1998:104). Bu nedenle işçilerin sendikaya üye olma nedenlerinin bireysel nedenlerin mi kolektif nedenlerin mi etkili olduğu sorusu sendika-üye ilişkisinin niteliğini de belirleyeceğinden sendikaların örgütlenmesi ve geleceğini belirleme bakımından önem taşımaktadır. Araştırmalar işçilerin kolektif örgütlenme aracılığı ile koşullarını düzletme ve geliştirme nedeninin birinci derecede önem taşıdığını göstermektedir. Bu durumda işçilerin sadece bireysel çıkarlarını yükseltme isteği nedeniyle sendikaya üye oldukları ve işçiler arasında dayanışmanın giderek gerilediği şeklindeki argümanların yeniden değerlendirilmesi gerektiği ortaya çıkmaktadır. . Sendikaların günümüzde de üyelerin dar kesimsel çıkarlarını görmezden gelemeyecekleri bir başka gerçektir. Sendikalar açısından bu olgu önemli ve hayati ikilemler yaratmaktadır. Örneğin sendikalar üyelerinin dar çıkarlarına ve rasyonel beklentilerine odaklandıkça, gerilemelerine neden olan krizi derinleştirmektedirler. Rasyonel beklentilere ve araçsallığa dayanan bir üyelik tipi bağımlı, kırılabilir ve istikrarsızdır (Bild ve diğ.1998:200-201). Bu durum sendikaların beklenen hizmetleri yeterince karşılayabilmesi için ihtiyaç duyduğu üye desteğini, bu beklentileri karşıladığı sürece alabilecek olmasına neden olur. Hizmetlerinin değeri düşürüldüğünde veya üyelerin beklentilerini karşılayamadığında, sendika bu desteği ya hiç almayacak veya üye desteği zayıf olacaktır. Bu durum ekonominin ve işin düzenlenmesi fonksiyonlarını gerçekleştirilmeyi dıştan zorlayacak, gücünü ve üyelerden gelen kolektif tepkileri denetleme ve iç birlikteliği sağlama kabiliyetini sınırlandıracaktır.

Potansiyel örgütlenme tabanı genişlemesine rağmen fayda-maliyet denklemini gözeterek mevcudu korumaya odaklanmış olmaları, örgütsüz işçilere ulaşma konusundaki isteksizlikleri ve bu konuda yaşadıkları deneyim eksikliği, sendikaların kimlik, politika ve stratejilerinin tartışılmasını yeniden gündeme taşımıştır. Özellikle geleneksel sendikacılıktan farklılaşan bazı sendikaların örgütlenmede elde ettikleri başarılar, sendikacılığın gerilemesine neden olan dışsal koşulların yanına bizzat sendikaların kendilerinin de dahil edilmesi gerektiği görüşünü yaygınlaştırmıştır. Sendikaların buldukları krizden çıkış arayışlarında ve tartışmalarında, grup temelli üyelik motivasyonlarına dayanan ve bunları güçlendirmeyi hedefleyen örgütlenme yaklaşımının/sendikacılığının hizmet verme yaklaşımına bir alternatif olarak benimsendiği görülmüştür. Aktif üyelik, kaynakların etkin kullanımı ve mobilizasyonu, uzun dönemde oluşan ve süreklilik gösteren sadakate dayalı bir üyelik, ihmal edilen potansiyel üyeleri kapsayan geniş tabanlı bir üyelik gibi kolektivizmi güçlendirmeye yönelik taktik ve stratejiler önem kazanmıştır. Ancak çeşitli girişimlere rağmen örgütlenme modeli sendikal hareket içerisinde yeterince geliştirilememiştir. Üyelerin ödedikleri aidatlar karşılığında sendikal hizmet beklentisi ve potansiyel üyeler açısından sendikal hizmetlerin cazibesini koruması, çoğu zaman yeni üye kazanma bakımından hizmet verme yaklaşımının terk edilmesini zorlaştırmaktadır. Bu nedenle sendikaların yenilenme tartışmalarında sadece örgütlenme modelinin tek referans noktası olamayacağı, her iki yaklaşımın üye kazanma stratejisinin iki ögesi olduğunun kabul edilmesi gerekmektedir.

Bu tartışmalardan bağımsız olarak, sendikaların adanmış/sadık üyeliği pekiştirmeleri, demokratik yapıları, adalet arayışları, topluma yakın durumları ve stratejik başarılar elde etmelerinin mevcudiyetleri için hayati bir öneme sahip olduğu gerçeği fazlasıyla önemini koruduğu söylenebilir.

Kaynakça

- Bakır, Onur ve Akdoğan, Deniz. (2009). Türkiye’de Sendikalaşma ve Özel Sektörde Sendikal Örgütlenme, <http://www.sendika.org/arsiv/ozel-sektororgutlenme-2009-02-25.doc> (Erişim 11.04.2012)
- Bild Tage, Jorgensen, Henning, Lassen, Morten ve Madsen, Morten (1998), Do Trade Unions Have a Future? The Case Of Denmark”, ACTA Sociologica, 41, 195-207.
- Blackwood, Leda, Lafferty, George, Duck, Julie ve Terry, Deborah (2003), Putting the Group Back into Unions: a Social Psychological Contribution to Understanding Union Support”, The Journal of Industrial Relations, 45:4, 485-504.
- Booth, Alison L. (1985), The Free Rider Problem And Social Custom Model of Trade Union Membership, The Quarterly Journal of Economics, 100:1, 253-261.
- Bronfenbrenner, Kate (2002), Örgütlenmek İçin Değişmek, Dünya Sendikal Hareket Dosyası 5: ABD’de Sendikal Hareket içinde, İstanbul: Petrol-İş Yayını:78, 21-27.
- Bronfenbrenner, Kate (2001), “Küresel Ekonomide Sendikal Örgütlenme”, Dünya Sendikal Hareket Dosyası 3: Sendikal Örgütlenme, İstanbul: Petrol-İş Yayını:72, 28-34.
- Bryson Alex ve Gomez, Rafael (2005), Why Have Workers Stopped Joining Unions? The Rise in Never-Membership in Britain, British Journal of Industrial Relations, 43:1, 67-92.
- Buğra, Ayşe, Adaman Fikret ve Insel, Ahmet (2005), Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler ve Türkiye’de Sendikaların Değişen Rolü, Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Forumu Araştırma Raporu.
- Chaison, Gray N. ve Rose, Joseph B. (1991), The Macrodeterminants of Union Growth and Decline, The State of the Unions içinde, Strauss, George, Gallagher, Daniel G. ve Fiorito, Jack, (der.), Madison,: IRRRA, 3-45
- Charlwood, Andy (2002), Why Do Non-union Employees Want to Unionize? Evidence from Britain”, British Journal of Industrial Relations, 40:3, 463-491.
- Checchi Daniele, Giacomo Corneo (1998), Trade Union Membership: Theories and Evidence for Italy, <http://checchi.economia.unimi.it/pdf/47.pdf> (Erişim:25.12.2011)
- Crain, M. (1994), Gender and Union Organizing, Industrial and Labour Relations Review, 47:2, 227-248
- Cregan, Christina (2005), Can Organizing Work? An Inductive Analysis of Individual Attitudes toward Union Membership, Industrial and Labor Relations Review, 58:2, 282-304.
- Ehrenberg Ronald G. ve Smith Robert S (2000), Modern Labor Economics, New York: Addison-Wesley.
- Ern-Ser, Tan (2001), Sendika üyeliği ile ilgili Araştırma Verileri, Sendikal Örgütlenme içinde, İstanbul, Petrol-İş Yayını.
- Fiorito, Jack, Jarley, Paul ve Delaney Jhon T. (1995), National Union Effectiveness in Organizing: Measures and Influence, Industrial and Labor Relations Review, 48:4, 613-629.
- Freeman, Richard B. (2007), “Do Workers Still Want Unions? More than Ever”, EPI Briefing Paper-182, 2007, 1-13. <http://www.gpn.org/bp182/bp182.pdf> (Erişim:17.01.2012)
- Gagala, Ken (1983), Union Organizing and Staying Organized, Virginia: Reston Publishing Company.

- Gani, A. (1996), "Who Joins the Unions and Why? Evidence from India", *International Journal of Manpower*, 17:6/7, 54-65.
- Gallagher, Daniel G. ve Strauss, George (1991) *Union Membership Attitudes and Participation, The State of the Unions içinde*, Strauss, George, Gallagher, Daniel G. ve Fiorito, Jack, (der.), Madison,: IRRA, 139-174.
- Gorz, Andre (2001), *Yaşadığımız Sefalet: Kurtuluş Çareleri*, Tural, Nilgün (Çev.), İstanbul: Ayrıntı Yayınları
- Haberfeld, Yitchak (1995), "Why Do Workers Join Unions? The Case Of Israel", *Industrial and Labor Relations Review*, 48:4, .656-670.
- Hayman, Richard (1999), *Küreselleşme Kapsamında Sendikalar ve Çıkarların Temsili*, Avrupa Sendika Hareketi içinde, Piyal, Bülent, Yavuz, Selda, Günçe, Dadal (Çev.):Harb-İş Yayınları, 53-68
- Hurd, Ricahard W. (2001), *Amerikan İşçi Hareketinin Arayışları (II)*, TÜBA/İİÇB:1364, 24 Aralık.
- Jarley, Paul ve Fiorito, Jack (1990), "Associate Membership: Unionizm or Consumerizm?", *Industrial and Labor Relations Review*, 43:2, 209-211.
- Mückenberger, Ulrich, Stroh, Conny ve Zoll Rainer (1999), "Modernleşmenin Zorlayıcı Çağrısı:Avrupa Sendikacılığında Yeni bir Paradigma mı?", *Avrupa Sendika Hareketi içinde*, Piyal, Bülent, Yavuz, Selda, Günçe, Dadal (Çev.):Harb-İş Yayınları, 19-36.
- Nichols, Theo ve Suğur, Nadir (2005), *Global İşletme, Yerel Emek*, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Salamon, Michael (1998), *Industrial Relations Theory and Practice*, New York.
- Seçer, Barış (2009), "Kadınların Sendikalara Yönelik Tutumları ile Cinsiyet Ayrımcılığı Algılarının Sendika Üyesi Olma İsteğine Etkisi", *Çalışma ve Toplum*, 2009/4, 27-60.
- Siedman, Joel, London, Jack ve Karsh, Bernard (1951) "Why Workers Join Unions", *Annals of American Academy of Political and Social Science*, 75-84.
- Simonson, Julia (2005), "Trends in Class Based Trade Union Membership in Great Britain", *Working Pape*. 1-13. http://www.sozialforschung.uni-bremen.de/English/Downloads/P2005/trade_union_paper.pdf (Erişim:06.10.2011)
- Snape, Ed ve Tom, Redman (2004), "Exchange or Covenant? The Nature of the Member-Union Relationship", *Industrial Relations*, 43:4, 855-873.
- Tolich Paul ve Mark Harcourt, "Why do People Join Unions? A Case Study of the New Zeland Engineering, Printing and Manufacturing Union", *Current Research in Industrial Relations*, 2, 267-275. <http://www.mngt.waikato.ac.nz/departments/Strategy%20and%20Human%20Resource%20Management/Airanz/old/conferce/adelaide1999/pdf/pdf/Tolichn.pdf> (Erişim:06.10.2011)
- Turberville, Simon R. de (2004), "Does the 'Organizing Model' Represent a Credible Union Renewal Strategy?", *Work, Employment and Society*, Vol.18(4), 775-794.
- Waddington, Jeremy (2000a), "Sendika Üyeliği ve Üye Kazanımları: Yeni Tehditlere Karşı Mücadele, 1997-99 Petrol-İş Yıllığı içinde: Petrol-İş Yayını, 183-204.
- Waddington, Jeremy (2000b): "Towards a Reform Agenda? European Trade Unions in Transition", *Industrial Relations Journal*, 31:4 2000, 317-331.

- Waddington, Jeremy ve Whitston, Colin (1997), Why Do People Join in a Period of Membership Decline?, *British Journal of Industrial Relations*, 35:4, 515-546.
- Wheeler, Hoyt N. ve John A. McClendon (1991) The Individual Decision to Unionize, *The State of the Unions* içinde, Strauss, George, Gallegher, Daniel G. ve Fiorito, Jack, (Der.), Madison,: IRRA, 47-83.
- Visser Jelle (2002), Why Fewer Workers Join Unions in Europe:A Social Custom Explanation of Membership Trends, *British Journal of Industrial Relations*, 403-430.
- Visser, Jelle (1997) "European Trade Unions in mid-1990s", *Industrial Relations, European Annual Review*, 1997, 113-130
- Wood, Geoffrey (2002), Organizing Unionism and the Possibilities for Perpetuating a Social Movement Role Representivity, Politics, and the Congress of South African Trade Unions, *Labor Studies Journal*, 26:4, 29-49.
- Uçkan, Banu (2007), İşçi Sendikaları ile İşsizlik Sigortası Arasındaki Köprü: Ghent Sistemi, *Çalışma ve Toplum*, 2007/3, 29-57.
- Urhan, Betül ve Selamoğlu, Ahmet (2008), İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışları: Kocaeli Örneği, *Çalışma ve Toplum*, 2008/3, 171-197.
- Urhan, Betül (2011), Sendika İçi Kadın Örgütlenmeleri: Karanlık Tablodan Yansıyanlar", *Sınıf İlişkileri Sureti Soldurulmuş Bir Resim mi? içinde*, Süalp, Nedim, Güneş, Aslı, Süalp, Tül Akbal,(der.), İstanbul: Bağlam Yayınları, 393-428.
- Urhan, Betül (2005), Sendikal Örgütlenme Bunalımı ve Türkiye'de Durum, İstanbul: Petrol-İş Yayını.
- Yıldırım, Engin ve Uçkan, Banu (2010), İşverenlerin Sendikasızlaştırma Modelleri ve Türkiye Örneği, *Çalışma ve Toplum*, 2010/2, 163-184.