

Türkiye’de Sendikalaşma Süreci

Fatime Gül Oktay Atsatan¹

Özet

Memurlar uzun yıllar boyunca yönetimin tek yönlü tasarrufu doğrultusunda yönetilmiş olup günümüzde sendikalar aracılığı ile örgütlü hale getirilmiş, sosyal ve finansal kayıplarını örgütlü bir biçimde hükümetlere ifade etme olanağı elde etmişlerdir. Memur sendikaları kurulmalarından bu yana hem kamuoyu açısından hem de kurumsal açıdan önemli düzeyde gelişmiştir.

Küreselleşme ve küreselleşmenin artması ile çok uluslu şirketler daha önemli bir hale gelmiş, uzun bir süre boyunca milli sınırlar içinde korunmuş olan sendikaların pazarlık etme gücüne zarar vermektedir. Bunun yanında sendikalar, ülkelerin bazılarında sendika karşıtı olarak güçlenen kamuoyundan da zarar görmüştür. Bu dönemde takip edilen neoliberal politikalar çerçevesinde başlatılan iktisadi teşekküllerin özelleştirilmesine yönelik uygulamalar da Türkiye gibi örgütlü iş gücü kamu iş ortamlarında ağırlıklı olan sendikal hareketlerin gücünde zayıflamaya yol açan temel nedenlerden biridir.

Bu çalışmada ilk bölümde sendikanın genel tanımını ele alırken ikinci bölümde ise sendikal hareketin olanakları ve yapılandırılma sürecini aktaracağız.

1. SENDİKA KAVRAMI

1.1. Sendika Tanımı

Sendika sözcüğünün kaynağı çok eskilere dayanmaktadır. Roma ve Yunan Hukuk sistemlerinde karşılaştığımız “syndic” deyimini, bir birliğin temsilini sağlamakla görevli kişileri ifade etmektedir. “Syndicat” deyimini de “syndic”in fonksiyonlarını ve bu fonksiyonların yürütüldüğü yeri (makamı) anlatmak için kullanılmıştır. Türkçe’ye Yunanca’dan geçen sendika deyimini hukukumuzda “işçi sendikası” ve “işveren sendikası” şeklinde ifade edilmektedir. (Demir, 2002: 161). Sendikanın tanımı çeşitli kaynaklarda değişik şekillerde tarif edilmiş olup bu tariflerden bazıları ise şunlardır:

Sendikalar, işveren veya işçilerin belirli bir iş kolunda ortak toplumsal ve ekonomik çıkarlarının korunması ve geliştirilmesi amaçlanarak kurulan örgütlerdir (Dinç, 1998: 26). Çalışanların kendi çıkarlarının korunması için

1 Dr.Öğretim Üyesi, Isubü -Eğirdir Myo-İnsan Kaynakları, fatimeoktay@isparta.edu.tr, Orcid: 221080412

bir araya geldikleri sendikalar, en geniş ölçekte bir sınıfın birleştirilmesini sağlayan en sürekli ve yaygın grup örgütü şeklindedir (Çaralan, 1993: 33).

Sendika, asıl olarak sanayi devriminin yarattığı olan işçi sınıfının çıkarlarını korumak ve geliştirmek için kurulan örgüttür (Gülmez, 1995: 35).

Sendika, memleketin yürürlükteki hukuk imkânlarından yararlanmak suretiyle üyelerinin mesleklerine ilişkin hak ve çıkarlarını sağlama ve korumaya, mesleki dayanışma ve yardımlaşmayı tesis ve geliştirmeye yönelik faaliyet toplamıdır (Kalkandelen, 1968: 10-11).

1.2. Sendikaların Tarihi Gelişimi

Sendikal hareket, yani çalışan bireylerin işverenler karşısında kendilerine ait ortak faydaları korumak için örgütlenişi, modern sanayi toplumu ile başlamıştır. Sendika hareketi, çalışanların mülkiyet temelinden hareketle kendilerine işverenlere daha iyi şartlar, daha yüksek ücret ve tatmin sağlayan bir sosyal hayat sağlama amacıyla mücadeleden ortaya çıkmıştır (Eren, 1994: 37).

Sendikal alandaki gelişmeler endüstrinin gelişimi ile birlikte oluşmaya başlamıştır. Batı’daki ülkelerde özellikle 18. Yüzyıl sonunda ekonomik liberalizm üretimin artmasında, özellikle çalışma sürelerinin uzun olması, ancak ücretlerin “sefalet” düzeyinde kalması sonucuna yol açan iki hukuk temeline dayandırılmaktadır. Bunlar akit serbestisi ve mesleki birleşme (sendikalaşma) yasağıdır. Bu iki unsur, çalışma yaşamına ve çalışan-işveren arası ilişkilere uygulandığında işçinin zararına bazı sonuçlar ortaya çıkmıştır. Çalışanların içinde yer aldığı ve işveren tarafından tek yönlü olarak hazırlanıp kabul ettirilen kötü çalışma şartları, işverenlere ve devlete karşı çalışanların mücadele etmesini zorunlu hale getirmiştir (Çelik, 1996: 267).

Kamu alanında siyasi ilişkilere bağlı olarak şekillenen bir sendikacılık anlayışı oluşmuş ve yerleşmiştir. Kamu sendikaları oluşumları süresince işçi sendikalarının tecrübelerinden faydalanmak istemiş ancak sendikal hak ve talepler açısından işçi sendikalarını izlemişlerdir (Kağnıcıoğlu, 1999; 513, Turan, 2000; 43-58).

1.2.2. Türkiye’de Sendikacılık

Osmanlı döneminde ki sendikacılık faaliyetleri Tanzimat fermanının öncesi ve Tanzimat fermanının sonrası olarak incelenmiştir. Bu durumun sebebi Tanzimat fermanıyla ciddi kararların alınarak Osmanlı devletinin yapısında ve işleyişinde köklü değişikliklerin yapılmasıdır. II. Meşrutiyet döneminin sendika ve dernek teşkili ile ilgili mevzuat ile bu mevzuata bağlı olarak geliş-

me gösteren hareketler ile Cumhuriyet döneminin 1924 Anayasası ve 1926 Medeni Kanun hükümleri göz ardı edildiğinde işveren ve işçi cemiyetleri ile sendikaların doğmasını sağlayan kanunların 1946 tarihli Cemiyetler Kanunu ve 1947 yılında yürürlüğe konan “İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun” olduğu söylenebilir. Bu tarihe gelinene dek Cumhuriyet döneminde genel hükümler haricinde şekli açıdan bile sendikal hareketlerinin doğmasını sağlayacak özel mevzuata yer verilmemiş, bilakis 1936 tarihli İş Kanunu’nda sendikal hareketler ile ilgili ve koalisyon yasaklarının yumuşatılmasını sağlayacak bir hüküm mevcut değildir. Esasında Türk İş kanunu hükümlerinin tamamı ile sendikasız bir emek piyasasını temsil etmekte olup iş uyuşmazlıklarında aracılık fonksiyonunu 1951’e dek yalnızca işçi temsilcilerine vermiş, Ceza Kanunu’na ek olarak lokavt ve grev yasakları uygulanmıştır (Tuna, 2011).

Tanzimat’a kadar olan dönemde Osmanlı örfi hukuk ve padişah kanunnameleri ile birlikte Ayet, Hadis, İcma ve Kıyas’tan oluşan kurallar dâhilinde toplum hayatına yön verilmekteydi (Gerşil, 1997: 52).

Belirli meslek gruplarına ait müşterek çıkar ve hakları koruyan, mesleki gelişim, dayanışma ve yardımlaşmayı olanaklı hale getiren birlikler manasında kurulan sendikaların bu fonksiyonlarını Selçuklu Devleti’nde görmek mümkündür (Gerşil, 1997: 52). Bu dönemde Anadolu’da ilk Ahi birlikler görülmeye başlanmış olup Osmanlı Devleti döneminde Anadolu toplumunun ekonomik ve sosyal yapısı içinde biçimlenerek gelişmiştir. Ahilik, prensip bakımından Türk örfi hukuku ile İslam hukukuna dayanmaktadır. Sosyal, ekonomik, dini, ahlaki, siyasi birçok faaliyet alanına sahip olan Ahilik, insanı ve toplum refahını odağına almıştır. Ahilik ile amaçlanan, yoksul ile zengin, tüketici ile üretici, devlet ile halk arasındaki ilişkilerin iyileştirilmesi, sosyal adaletin sağlanması için ahlaki toplumculuğun uygulanmasıdır (Yelço, 1998: 16-17).

1453 yılında İstanbul’un fethedilmesi sonrasında Ahilik yerini Lonca Teşkilatı’na bırakmıştır. Çünkü Osmanlı Devleti döneminde ülke sınırları oldukça genişlemiş, farklı kültürler ile Ahi kültürü çatışmış, Batı insanları ile zorunlu olarak bir arada kalma durumu ortaya çıkmıştır. Ahilikte hem dini, hem de sanatsal-mesleki faaliyetler gerçekleştirilirken loncalarda hizmet ve sanata yönelik faaliyetler ön plana çıkmıştır. Loncalara Müslüman olmayanların da üyeliği kabul edilmekte olup Hıristiyanlar da bu teşkilattan yararlanmışlardır (Gerşil, 1997: 52-53).

Loncalarda temel amaç fiyatların denetlenmesi, meslek sahiplerinin denetim altında tutulması, mesleğe zarar verebilecek rekabetin engellenmesi,

sermayeci ya da işçi durumunda bulunan esnafın sosyal güvenliğinin, dayanışmasının muhafaza edilmesi ve kalitenin korunmasıdır (Eryılmaz, 1994: 104).

Loncalar 19. yüzyılın ortalarına dek mevcut olup kapitülasyonlar sonucunda satan ve üreten bir ülke konumundan uzaklaşan Osmanlı Devleti’nin son zamanlarında ortadan kalkmıştır. Günümüzde Anadolu’da esnafın sevgi ve saygısı, zayıfı koruması, bir araya gelerek birlikte eğlenmesi gelenekleri devam ettirmektedir (Gerşil, 1997: 53).

1.3. Sendikaların Amaçları

Sendika, finansal açıdan güçlü olmayan ve gelirleri emek gücünden kaynaklı olan çalışanlara, işçi sınıfına ait bir örgüttür. Bunun yanında siyasi iktidarlar ve işverenler karşısında çalışanların kendini koruyabilmesini de sağlamaktadır. Bu yüzden sendikalar geleneksel işlevlerinin yanında toplumun sosyal, siyasi ve ekonomik düzenine de katkı sağlamaktadır (Engin, 2002: 86).

Sendika geleneksel olarak üyelerinin hayat şartlarını ve haklarını korumak-geliştirmek gibi bir amaca sahip olup işçiler tarafından kurulmaktadır. Fakat bu tür bir tanım günümüz sendikacılığı için yetersiz kalmaktadır. Günümüzde sendikaların faaliyet alanı sadece emek piyasası ile ilgili değildir. Tarihsel süreç boyunca faaliyet alanları sürekli değişmiş ve gelişmiştir. Toplum yapısındaki değişiklikler, teknolojik alandaki değişimler ve sendikaların ilk faaliyet gösterdikleri dönemlere kıyasla değişen bakış açıları, sendikaların yeni faaliyet alanlarına yönelmelerine sebep olmuştur (Tokol, 1985: 121-127).

1. Üyelerinin Ortak Ekonomik Sosyal Hak ve Çıkarlarını Sağlamak ve Korumak
2. Üyelerinin Statülerini ve Çalışma Şartlarını İyileştirmek.
3. Mesleki Gelişmeyi ve Uzmanlaşmayı Sağlamak.
4. Sendika Üyeleri Arasındaki Dayanışma ve Yardımlaşmayı Sağlamak
5. Hizmeti Daha Kaliteli ve Verimli Hale Getirmek.
6. Hükümet ve Parlamentolarla Yakın İşbirliğini Sağlamak

1.4. Sendikaların Olanakları

1.4.1. Grev

İşçilerin topluca çalışmamak suretiyle işlerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla topluca aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denilir (<http://tr.wikipedia.org/wiki/Grev>).

Grev her şeyden önce işçilerin haklı gördükleri isteklerini işverenlerden alabilmek ya da işverenin bu hakları sağlamaya mecbur bırakılması, çalışanların sıklıkla başvurduğu bir uygulamadır. Grev bir güç denemesi olup toplu sözleşme ve grev yapma hakkı bulunmayan dönemlerde yararları oldukça kısıtlı olan sendikalar bu nedenle işçilerden yeterli ilgi görmemiştir. Her açıdan sendikaların güç kazanması elbette bu ilgiye bağlıdır (Talas, vd.,1965; 51, Ünsal, 1997; 62-156). Sosyolojik açıdan tanımlandığında grev, mesleki bir örgütün engellemek istediği bir durum ya da karara karşı işi bırakmak yöntemiyle direnmesini ifade etmektedir (Sur, 1987; 7).

Barışçıl yöntemler toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde daima başarılı değildir. Çalışma alanındaki ilişkilerde barışın oluşturulması için mücadele yollarının tıkanması ve tahkim müessesesine yer verilmesi çözüm oluşturmamaktadır. İşveren karşısında işçi sendikalarının etkili hale gelmesi grev hakkının mevcut olması ile mümkündür. Bu sayede toplu pazarlık da yapılabilmektedir (Kağmıoğlu, 1999: 195-196).

İsteklerin işverene kabul ettirilmesi ve bununla ilgili işverene baskı yapılması için birlikte verilen karara uygun biçimde topluca iş bırakma durumu grev hakkı olarak ifade edilmekte olup bu hak Türkiye’de siyasi alandaki gelişmelere uygun biçimde düzenlenmiştir. Türkiye’de ilk grev 1961 Anayasası ile güvenceye alınmış olup bu çerçevede çıkarılan 275 Sayılı Kanun ile grev hakkının kullanımının sınırları çizilmiştir. Grev hem sosyal hem de ekonomik yönden bir hak olup Anayasa’da bulunduğu biçimde sosyal ve ekonomik haklara dâhildir (Kağmıoğlu, 1999: 195-196).

1.4.2. Kolektif Temsil Yetkisi

Sendikanın yetkili organları adına hareket eden idareciler kolektif temsil yetkisinden faydalanarak sendikanın amaçlarına ulaşmasına yönelik pek çok faaliyette bulunmaktadırlar. Kolektif temsil yetkisi ile sendika çalışmaları hem para, emek ve zaman tasarrufu sağlamakta hem de kamu makamlarının çok fazla başvuru ile meşgul edilmesini önlemektedir. Bazı alanlarda teknik bilgi ve becerinin yeterli olmaması durumundaki kişiler yerine konunun uzmanlarından faydalanılarak idareye başvuru yapan sendikalar tarafından ele

alınacak olan problemlerde başarı şansları daha yüksek olacaktır (Kalkandelen, 1968: 12-20).

1.4.4. Sosyal Tesisler Kurma

Üyelerine sosyal hizmet vermek için sendikalara spor alanları, dinlenme kampları, yuva, kreşler ve yurtlar gibi tesisler kurma hakkı verilmiştir. Sendikalar tarafından verilen bu hizmetlerle çalışanların verimlilik düzeyinin artırılması, toplumun daha dengeli ve sağlıklı bir hale getirilmesi amaçlanmaktadır (Kalkandelen, 1968; 12-20, Ersinadım, 2001; 70)

1.4.5. Kültürel ve Eğitsel Faaliyetlerde Bulunma

Üyelerin mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmek, davranışlarını olumlu yönde değiştirmekle ilgili faaliyetler sendikaların üzerinde önemle duracağı ve ağırlık vereceği faaliyetlerdendir (Kalkandelen, 1968: 12-20).

Sendikal eğitim, üyelerin sendika faaliyetlerine aktif bir şekilde katılma eğilimlerini artırmak, üyeler arasında dayanışma ve bağlılığı sağlamak ve sendika içi demokrasiyi geliştirmek bakımından önemli bir unsurdur.

1.4.3. Yardımlaşma Kuruluşları Kurma

Üyelerin mesleki faaliyetleriyle ilgisi olmayan fakat geçim sıkıntılarının olağanca hafifletilmesi, ihtiyaçların karşılanması amacıyla kooperatifler, yardımlaşma sandıkları gibi üyelere fayda sağlayan kuruluşları kurma yetkileri sendikalara ve meslek birliklerine tanınmıştır (Polat, 1972; 106).

Kooperatifçilik, ortak ihtiyaçların üretim ve temininde, bu ortak ihtiyaçları paylaşan kimseler tarafından kurulan, demokratik usullere göre yönetilen ve kar amacı gözetilmeden işleyen tüzel kişiliğe sahip kuruluştur.

2. SENDİKALARIN YENİDEN YAPILANMASI

Sürekli olarak değişen sosyal, siyasi ve ekonomik çevre ile üretimin doğasında mevcut olan değişim nedeniyle oluşan yeni dinamikler, şüphesiz sendikal hareketleri etkisi altında bırakmıştır. Geleneksel açıdan sanayi sektöründe güçlenen ve örgütlenen sendika hareketleri finansal sektörlerde gerçekleşen değişimin bilgi ve servis sektörüne doğru kaymasıyla güç kaybetmiştir.

Avrupa genelinde ve Türkiye’de yapılan grevlerin sayısında önemli ölçüde düşüş gözlemlenmiş olup sendikalar çalışanların yönetimde söz sahibi olmasını öngörmekte olan işverenlerin taleplerine sıcak bakmıştır. İşletme özelinde oluşturulan takım çalışmaları, toplam kalite uygulamaları ve kalite çemberlerinin uygulanması ile daha fazla çalışanın aktif hale gelmesini teşvik etmişlerdir. Uluslararası dayanışma, networklerde yer alma ve eğitim-araş-

tırma faaliyetlerine, öğretici düzeyde yeni gelişmelerin kanalize edilmesi ile son yıllarda geliştirilen stratejiler arasında yer almıştır (Büyükuslu AliRıza Avrupa Sendikalarının Kimlik Arayışı Şubat 1997 s314)

2.1. Değişimin İşletme İçindeki Etkileri

Sanayi ilişkileri sistemi, mevcut durumlarda işveren ve işçi arasındaki karşılıklı kural ve anlaşmaya göre işlemektedir. Söz konusu ilişkileri düzenleyen rejim, değişikliğe uğradığında sistem de değişmektedir. Ülkede değişen şartlara uyum becerisi mevcut ise değişimden çok fazla etkilenmeden yeni sisteme uyum gerçekleşmektedir.

Günümüzde Avrupa Birliği gündemi olan “sosyal-siyasi güç ile “piyasa gücü” arasındaki dengedir. Sanayi ilişkilerinin akla uygun piyasa güçlerinin sosyal düzenlenmesini ifade etmektedir². (Işık Rüchan, 1996 s.111). Devletlerin dengeli bir sosyal diyalog için gereken sosyal ve yasal ortamı meydana getirmesi, politikalarını belirlemesi, sistemin uluslararası alanda da geçerli olabilmesi için mecburidir.

2.2. Sendikal Değişim Sürecinde Yeni Örgütlenme Stratejisi

Sendika hareketlerinin kaybolan etkinliğine ve hareketine karşı geliştirilen etkili stratejilerden en önemlisi, Amerika’da AFL-CIO (the US National Trade Union Federation) ile bağlı sendikaların birlikte geliştirdikleri ve uyguladıkları *örgütlenme modeli* (organizing model) olarak adlandırılan stratejidir. Henüz gelişmemiş ya da gelişmekte olan ülkelerde her ne kadar yaygın bir değerlendirme ve uygulama alanı henüz mevcut olmasa da sendikalaşma eğilimini olumlu etkilediğine yönelik bulgular söz konusudur (International Institute for Labour Studies, 1999: 10). Yeni modelin amacı, çalışanları sorunlarına kolektif yapıda çözümler arayan kitlesel bir harekete yönlendirmektir (International Institute for Labour Studies, 1999: 9). Kolektif nitelikli kitlesel hareket ise sendikal yapı içerisinde aşağıdan yukarıya doğru yükselen bir eylemciliği ve katılımı -çoksesliliği- ifade etmektedir.

Sendika yapılanması yaklaşımı üyelerin korunması ve sendikaya yeni üyelerin dahil edilmesine ilişkin mücadelede özellikle yerel seviyede çalışanlar arasında örgütçülüğün, eylemciliğin ve liderliğin güçlendirilmesini, potansiyel üyeler arasından çekirdek bir örgüt grubu oluşturulmasını, çalışma ortamında ilk aşamada örgütlü bir sendikanın mevcudiyetini izah etmektedir. (Heery ve diğerleri, 2000: 38)

2 Işık Rüchan, Küreselleşme Endüstri İlişkileri Sosyal Taraflar nisan 1996 s.111

2.2.1. Sendikal Faaliyetler ve Hizmetlerdeki Yetersizlik

Sendikal alandaki kriz, sendikaların yeniden güçlenebilmesi ve ayakta kalabilmesi için geleneksel yaklaşımdan uzaklaşılması gerektiğinin göstergesidir. Katılımcı sendikacılığa yönelme gerçekleşmeli, tek boyutlu ücret sendikacılığından uzaklaşılmalıdır (Dereli, 2003: 18). Sendikalar, 1980’li yılların kriz ortamından minimum zararla çıkmış olan ve faaliyetlerini geleneksel ekonomik işlevlerin ve toplu pazarlığın ötesine taşıyabilen örgütlerdir. Devlet ile iş birliği yapabilen, işveren ve işçi diyalogunu önemseyen, emek piyasasında farklı politikalarla destek veren sendikaların daha güçlü kalabildiği görülmektedir (Dereli, 2003: 21, 22).

20. yüzyılın sonlarından itibaren gerçekleşen gelişmeler sendika faaliyetlerinin ve hizmetlerdeki değişimin gündeme gelmesine yol açmıştır. Sendikalar artık geleneksel faaliyetlerini değiştirmeye ve yeni koşullara uyumlu hareket etmeye başlamıştır. Bu gelişmeler çerçevesinde ülkemizdeki sendikal faaliyet ve hizmetler değerlendirilebilir. Buna göre yasal mevzuat çerçevesinde oluşan bir yapıda sendikalar klasik görevlerin yerine getirilmesi ve bürokrasiye uygun hareket edilmesi noktasında hareket etmektedir. Türkiye’de sendikal hareket “ücret sendikacılığı”, “toplular pazarlık sendikacılığı”, “telefon sendikacılığı” gibi şekillerde ifade edilmektedir (Yorgun, 2005: 152).

Türkiye’de 1989 ve izleyen birkaç yıl grevlerde ciddi bir yoğunlaşma yaşanmıştır. Neoliberal politikalar nedeniyle sınırlandırılan toplu pazarlık talepleri bu artışın nedeni olarak gösterilmektedir. 1992’den sonra Türkiye’de grev eğiliminin azaldığı ve normal seviyelere ulaştığı görülmüştür (Dereli, 2003: 18).

Türk sendikacılığındaki bir başka sorun da sendikaların enformasyon ve iletişim teknolojilerini benimsemeye çok yavaş davranmaları ve çağın ihtiyaçlarına göre bir politika belirleyememeleridir (Yorgun, 2005: 154, 155).

SONUÇ

20. yy son çeyreğinden itibaren siyasal, sosyal ve ekonomik alan başta olmak üzere birçok alanda meydana gelen değişim, takip edilmesi zor bir hal almıştır. Özellikle 1980’lerden itibaren, ikinci dünya savaşından sonra ağırlık kazanan müdahaleci devlet modelinden vazgeçilerek, çalışma ilişkilerinde köklü dönüşümleri meydana getirmiştir. Bu süreç sendikaları yapısal olarak yenilenme zorunluluğu ile karşı karşıya bırakmıştır. Oldukça sancılı geçen bu yeniden yapılanma sürecinde, sendikaların krize girmesi kaçınılmaz olmuştur.

Dünyanın bir çok ülkesinde işçi ve işveren ilişkilerinde sendika ve sendikacılık kavramları dile gelmekte ve ilişkiler bu kavramlar çerçevesinde değerlendirilmektedir. Sendikanın anlamını bilmek amaçlarını anlamak çok önemlidir.

Yeni eğilimlerle sendikalara ve sendikacılığa farklı bir bakış açısı getirilmek istense de bu konudaki eleştirileride göz önünde tutmak gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Avar, G. (2006). İşçi sendikalarının insan kaynakları yönetimine bakış açıları. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Büyükuslu, Ali Rıza; “Global Esneklik Çerçevesinde İşsizlik, Avrupa’da İstihdam Ve İşgücü Pazarı Sorunları,” İktisat Dergisi, S.370-371, Ağustos-Eylül 1997, s.17-25.
- Çaralan, İhsan, (1993) Memur ve Memur Sendikaları, İstanbulL. Cumhuriyet Gazetesi (20.3.1992 ve 29.4.1992)
- DEMİR, Fevzi (2003), İş Hukuku ve Uygulaması (Yargıtay Kararları Işığında), 3. Baskı, İzmir.
- DERELİ, Mahçe (2003), “A Survey Research of Leadership Styles of Elementary School Principles”, Unpublished Master Thesis, Middle East Technical University Faculty of Education, Ankara.
- Engin, Yusuf. (2002). Sendikacılık Sivil Toplum ve Yeni Duruşlar. Öz-iplik İş Sendikası Eğitim Yayınları. Ankara.
- ERYILMAZ, Bilal (1994), “Bürokrasi ve Yönetimde Açıklık”, Politik Yozlaşma ve Şeffaf Yönetim Sempozyumu, İzmir.
- Ersinadım, Hamza. (2001). Globalleşme Sürecinde Türkiye’de İşçi Sendikalarının Sosyal Faaliyetleri. Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Kamu İş. Ankara.
- FİŞEK Kurthan, Devlete Karşı Grevlerin Kritik Tahlili, Ankara, 1979, s.3.
- Gerşil, Gülşen Sarı. (1997). Türkiye’de Memur Sendikacılığı Uluslar arası Normlar ve Avrupa Birliği Ülkeleri
- Heery, E., M. Simms, D. Simpson, R. Delbridge and J. Salmon (2000). “Organizing Unionism Comes to the UK”. Employee Relations; Vol: 22; No: 1; pp.38-57.
- Işık Rüchan, Küreselleşme Endüstri İlişkileri Sosyal Taraflar nisan 1996 s.111 International Institute for Labour Studies, 1999: 10
- Kağmıroğlu, Deniz. (1999). Türkiye’de Kamu Sektöründe İşçi Sendikacılığı ve Küreselleşmenin Etkileri. Anadolu Üniversitesi Yayın No: 1163. Eskişehir.
- Orhan Tuna, (2011) Sosyal Siyaset Konferansları;. Onbeşüçü Kitap, Önsöz
- Polat, Hüseyin. (1972). İşçinin Ekonomik Korunması ve Sendikalar, Tisa Matbaacılık. Ankara
- Tokol, Aysen. (1985). Sendika Faaliyetlerinde Gelişmeler – Geleneksel Sendikalardan Modern Sendikalara. Uludağ Üniversitesi İktisat ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: VI, Sayı: 2, Bursa.

- Ünsal, Engin. (1997). Sendika Yazıları – Hedefini Vuramayan Ok Türk Sendikacılığı. Boyut Matbaacılık. İstanbul.
- Yelço, M.Fatih. (1998). Avrupa Birliği Çerçevesinde Memur Sendikaları ve Türk Hukuku. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- YORGUN, Sayım (2005) “Küreselleşme Sürecinde Türk Sendikacılığında Yeni Yönelişler Ve Alternatif Öneriler” Çalışma ve Toplum 2005/3.