



TURKEY-EU TRADE UNION COORDINATION COMMISSION
TÜRKİYE-AİİS SENDİKAL KOORDİNASYON KOMİSYONU



Türkiye'de Endüstriyel İlişkiler ve Sendikal Örgütlenme: Değerlendirme Raporu

Relazioni Industriali in Turchia e organizzazione sindacale: Rapporto di Valutazione

Industrial Relations in Turkey and Trade Union Organizing: Evaluation Report





Türkiye'de Endüstriyel
İlişkiler ve Sendikal Örgütlenme:
Değerlendirme Raporu



Relazioni Industriali in
Turchia e organizzazione
sindacale:
Rapporto di Valutazione




Industrial Relations in
Turkey and Trade Union
Organizing:
Evaluation Report

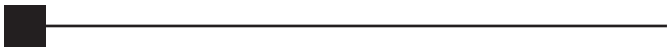

Tasarım/Design : Cafer ASLAN

Printed / Baskı : Mattek Matbaacılık

+90312 229 15 02



Türkiye'de Endüstriyel
İlişkiler ve Sendikal
Örgütlenme:
Değerlendirme Raporu



İÇİNDEKİLER

PROJENİN SUNUMU.....	1
TÜRKİYE’DE SENDİKAL DURUM.....	3
EĞİTİMİN DEĞERLENDİRİLMESİ.....	11
SONUÇLARIN ANALİZİ.....	13
SONUÇLAR.....	20

Hazırlayanlar:

Paola Simonetti (ISCOS-Cisl Avrupa Ofisi Sorumlusu)

Yücel Top (CNI Koordinatörü)

Pınar Alkan (Tek Gıda-İş uzmanı)

PROJENİN SUNUMU

İtalyan CISL tarafından kurulan Kalkınma Amaçlı İşbirliği için Sendikal Enstitü (ISCOS), Türkiye'deki faaliyetlerine 2003 yılının ilk aylarında, Türk sendikal Örgütleriyle hem işkolu hem de konfederasyon düzeylerinde ortak çalışmalarla başladı. CISL ile Türk sendikalar arasında uzun süredir zaten iyi ilişkilerin bulunması bunun gerçekleşmesine yardımcı oldu.

ISCOS'un ilk faaliyetleri büyük ölçüde seminerler şeklindeydi. Konu olarak tekstil, makine ve kimya işkollarındaki avrupalı firmaların üretimlerini yurt dışına taşımaları seçildi. Bu ilk faaliyetler iki taraf arasında ilişkinin oluşturulabilmesi için çok yararlı oldu. Bu sayede konu hakkında bilgi ve deneyimlerin aktarılması için bir ağ kurulabildi. Bu başlangıçların sonrasında da şimdi sözü edilen (kısmen Avrupa Birliği tarafından finanse edilen) « Cours de formation sur les modèles et relations industrielles européennes » projesinin planlama ve gerçekleştirme aşamasının doğduğu söylenebilir. Bu projenin kapsamı önceliklere oranla farklı olarak değerlendirilebilir. Çünkü sadece dış boyutla (üretimin taşınması) yetinmeyerek, özellikle sendikanın iç örgütlenme stratejileri ve modellerine önem veren, işletme, il ve bölge düzeylerinde sendika temsilcilerini eğitmeyi öngören çok daha kapsamlı bir içeriği var.

Günümüz Türkiye'sindeki emekçi hakları ve sendikal özgürlüklerin durumu bizi bu yöne doğru yöneltti. Türk sendikalarının özel istekleri üzerine, ülke ekonomisi açısından birincil önemi olan turizm ve gıda işkolları seçildi. Gıda ve otel-lokanta sektörleri hem yerli hem de yabancı yatırımlarla sürekli büyümekte olan iki işkolu. Bu işkollarında çalışan emekçilerin sendikalaşma oranı ise çok düşük. 72 milyon nüfuslu Türkiye'de toplam sendikalı sayısının bir milyon olduğu düşünüldüğünde bunda şaşırarak bir şey olmadığı görülüyor.

Bu veriler sendikaların göğüs germesi gereken zorlukları çok somut şekilde yansıtıyor. Zorlukların nedenleri ise hem yürürlükteki mevzuat hem de örgütlerin kendi iç organizasyon şekilleri. Sendikanın tanınması için işkolu ve işyeri barajı getiren hüküm ya da bireyin kayıt yaptırma iradesini noter aracılığıyla beyanının zorunlu tutulması örgütlenme özgürlüğünü ağırlaştırıyor ve fiilen ciddi şekilde kısıtlıyor. Bu nedenle de sendikanın rolü ciddi şekilde tehlikeye düşüyor çünkü hem emekçilerin haklarını savunabilmek için sağlam temelleri olamıyor hem de üye tabanını genişletmek bundan bile daha zor hale geliyor. Ayrıca ihtiyaçlarını karşılama potansiyelini görmedikleri sendikalara karşı emekçilerde bir güvensizlik de oluşuyor.

Bütün bunlar bir ülkenin demokratik sürecinin fakirleşmesine yol açıyor. Aslında sendika adil endüstri ilişkilerinin desteklenebilmesi, hükümet ve işverenle sosyal diyalog kurulabilmesi için ana aktör olarak kabul edilmelidir. Eğer bu aktörler arasında bir denge kurmak mümkün olmazsa toplumsal açıdan gelişme kaydetmenin mümkün olmadığı açıktır.

Söz konusu proje de bu bakış açısıyla düşünöldü ve amaç olarak da sendikaların işyerlerinde örgütlenme modellerini güçlendirmek ve emekçilerle ilişkiye girme yeteneğini desteklemek seçildi.

TÜRKİYE’DE SENDİKAL DURUM

Yasal Açıdan Örgütlenme Hakkı

a- Anayasa

Anayasa’da örgütlenme hakkı “Sendika Kurma Hakkı” başlıklı 51. maddede düzenlenmiştir. “Toplu İş Sözleşmesi Hakkı”nı düzenleyen 53. madde ile “Grev Hakkı ve Lokavt”ı düzenleyen 54. madde de özü itibariyle “sendikal örgütlenme hakkı”nın kullanımının sonuçlarını belirten maddelerdir.

Her ne kadar Anayasanın “Sendika Kurma Hakkı” başlıklı 51. maddesinde “Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz” denilse de; aşağıda, ayrıntılı olarak belirtildiği üzere bu hakkın kullanımı ve özellikle sendikaların üye kaydetmelerinde büyük zorluklar yaşanmakta; yasalardaki ilgili maddelerin ihlal edildiği gözlenmekte ve bu hakkın “fiilen” kullanılmasında sayısız engellerle karşılaşmaktadır.

b- İlgili Kanunlar

Çalışma hayatı ve bu hayatı düzenleyen tüm kanunların bir bütün olduğu gerçeğini göz önünden ayırmadan ilgili kanunlara bakarsak;

1- 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu bakımından;

2821 sayılı kanunun amaç maddesinde, kanunun çıkarılma amacı olarak “çalışma ilişkilerinde ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerin korunması ve geliştirilmesi için işçiler ve işverenler tarafından meydana getirilen sendikalar ile konfederasyonların kuruluşu, teşkilatı, faaliyeti ve denetlenmesi”ne ilişkin esasların düzenlendiği belirtilmektedir.

Örgütlenmenin temelinde ise sendika kurmak, kurulu bir sendikaya üye olmak veya olmamak hakkını kullanabilmek bulunmaktadır. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun “Üyeliğin Kazanılması” başlıklı 22. maddesinde “Sendikaya üye olmak serbesttir. Hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz” hükmü bulunmakta ve bu maddenin devamında sendika üyeliği ayrıntılı olarak düzenlenmektedir.

2821 sayılı Kanun örgütlenmenin temelini oluşturan sendikalar ve sendikalara üyelik hakkı konusunda oldukça ayrıntılı hükümlere yer vermiştir. Ancak bu kadar ayrıntıya rağmen uygulamada örgütlenme hakkı yeterince kullanılamamakta, uygulamaya ilişkin örneklerde de açıkça görüleceği üzere büyük zorluklarla yapılan

örgütlenmeler daha çoğunluk tespiti aşamasında, işverence yok edilmektedir. Kanunun “Teminatlar” başlıklı 3. bölümünde madde 29, 30 ve 31’de getirilen güvenceler yetersizdir.

2- 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu bakımından;

Sendikal örgütlenmenin temel hedeflerinden birisi de toplu iş sözleşmesi yapabilmektir. Anayasa’da genel çerçevesi çizilen “**sendikal örgütlenme hakkı**”nın kullanımı sonuçta toplu iş sözleşmesi yapabilme imkanını da tanımaktadır. Ancak belirttiğimiz gibi sendikaya üye olma sürecinde başlayan sorunlar toplu iş sözleşmesi yapılması sürecinde de karşımıza çıkmaktadır.

3- 4857 sayılı İş Kanunu Bakımından ;

4857 sayılı kanunda “**sendikal örgütlenme hakkı**”ndan bahsedilmemektedir. Çünkü bu kanun özü itibari ile bireysel iş ilişkilerinin düzenlendiği bir kanun olup, yerini aldığı 1475 sayılı İş Kanunundan farklı olarak iş güvencesi hükümlerini de içermektedir. Kanunun 18. maddesinde işçinin sendikal faaliyetlere katılmasının iş sözleşmesinin feshi için geçerli bir neden oluşturmadığı açıkça belirtilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu ile Türk hukuk sistemine getirilen iş güvencesi ve işe iade müessesesinde, mutlak işe iade sisteminin olmaması da örgütlenmenin önündeki engellerden biridir. İşe iade davalarının kazanılması halinde, işverenin tazminat ödemek veya işe almak yönünde seçme hakkının olması ve tazminat ödeme yükümlülüğünden kaçmak için işe iadeyi kabul etmesi, ancak kısa bir müddet sonra işe aldığı işçileri tekrar işten çıkarma yoluna gitmesi sıklıkla karşılaşılan güçlüklerden biridir. Sonuçta ise tam bir kısır döngü içinde amacına ulaşmayan işe iade davaları açılmakta, yaşananlar ise işçiler arasında tam bir bıkkınlık ve hayal kırıklığına yol açmaktadır.

Bununla birlikte iş güvencesinin uygulanabilmesinin 4857 sayılı iş yasasında 30 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerini kapsar hale getirilmesi, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışır olmama koşulu iş güvencesinin kapsamını daraltmıştır. SSK istatistiklerine göre beş milyon sigortalının olduğu ülkemizde, 2 milyon 300 bin işçi 30’dan az işçi çalıştıran işyerlerinde çalışmaktadır. Diğer yandan, 30 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan işçilerin de yasal olarak iş güvencesi hakları olmasına rağmen işçiler bu haklarını sağlıklı bir şekilde kullanamamaktadır. Yasanın amir hükümlerine rağmen işe iade davaları 2-3 ayda sonuçlanması gerekirken işe iade davaları ortalama 1.5-2 yıl sürmektedir.

4- 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu bakımından;

Yeni Türk Ceza Kanununun “İş ve çalışma hürriyetinin ihlâli” başlıklı 117. maddesi, “Sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi” başlıklı 118. maddesi ile “Ortak hükümler” başlıklı 119. maddesi sendikal hakların kullanımını engelleyenleri

cezalandırmayı öngörmektedir. Bu yönüyle bahsi geçen düzenleme, işverence başvurulabilecek bir kısım hukuk dışı yollarında önünü kesebilecektir. Kanunun uygulaması yeni olduğu için şu ana kadar bu yönde alınmış bir karar elimizde bulunmamaktadır.

c- Uluslararası Sözleşmeler Bakımından;

Türkiye tarafından onaylanmış bulunan 87 ve 98 sayılı ILO sözleşmelerinin, çok geniş sendikalaşma, toplu pazarlık ve grev hakkı öngörmesine rağmen, 1983 yılında kabul edilen ancak bazı değişikliklerle halen yürürlükte bulunan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, bu sözleşmeleri çeşitli açılardan ihlal etmektedir.

Zira, 87 ve 98 sayılı sözleşmelerle, yürürlükteki mevzuat ve uygulamalar arasında tam bir uyum söz konusu değildir. Türkiye Cumhuriyeti hükümetleri, iç hukuk düzenlemeleri yapılmadığından, bu iki sözleşmeyi ihlal ettiği gerekçesiyle Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından eleştirilmektedir. Türkiye'nin ILO sözleşmelerini imzalaması ve çalışma mevzuatını bu sözleşmelere uyumlu hale getirmeyi yükümlülük olarak üstlenmesine rağmen, ülkemizde halen devam eden ihlallerin başlıcalarını şöyle belirtebiliriz:

-29 Ocak 1990 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan, 399 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile "sözleşmeli personelin herhangi bir sendikaya üye olması, sendikal faaliyette bulunması yasaktır" düzenlemesi getirilmiştir. Oysa, 87 sayılı ILO sözleşmesinin 2. maddesi, bağlı bulunduğu kanun ne olursa olsun, hiçbir ayırım gözetmeksizin tüm ücretli ve aylıklı çalışanları kapsamaktadır.

-Türkiye'de, sendika kurma ve sendikalara üye olma açısından, halen önemli kısıtlamalar ve yasaklar bulunmaktadır. 2821 sayılı Sendikalar Yasası'nın 2. maddesine göre, ancak hizmet akdine dayanarak çalışan kişiler işçi sayılmakta ve sendikalaşma hakkına sahip bulunmaktadır. Halbuki, ülkemizde istihdamın yapısına bakıldığı zaman, "kendi nam ve hesabına çalışma" olarak isimlendirilen, kayıt dışı olarak ve sosyal güvenlik haklarından yoksun bir biçimde birçok çalışma biçimi hızla yaygınlaşmaktadır.

Ayrıca, eve iş verme sistemi uygulaması da, gerek imalat sanayiinde, gerekse hizmetler sektöründe giderek artmaktadır. Bu kişilerin, sendikalara üye olma hakkı yoktur. Oysa, 87 sayılı sözleşme bu kategorilerin tümünü kapsamaktadır.

-87 sayılı ILO sözleşmesi, sendika üyeliği ve sendikal etkinlikler konusunda, bilgi açıklama zorunluluğuna karşı işçileri korumaktadır. Buna karşılık, 2821 Sayılı Yasaya göre, üyeliği kesinleşen işçinin, üye kayıt fişinin birer nüshası, ilgili sendika tarafından 15 gün içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na ve işçinin çalıştığı işyerinin bağlı bulunduğu bölge müdürlüğüne gönderilmektedir.

2822 sayılı yasa ise, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na yetki için başvuran işçi sendikasının, kendisinde bulunan üyelik fişlerini, işverene teslim etmesini ve güncelleştirmesini zorunlu kılmaktadır. Bu tür düzenlemeler, sendikal örgütlenmeyi zorlaştıran önemli engellerden biridir. Bu zorunluluk aslında bir insan hakkı ihlalidir. Çünkü böylece işçinin hangi sendikaya üye olduğunun açıklanması zorunluluğu getirilmiştir.

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 23. maddesi ise, herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı ile herkesin herhangi bir ayırım gözetmeksizin, eşit iş için eşit ücrete hakkı olduğundan söz ederek, örgütlenme hakkı ile ilgili şu düzenlemeyi getirmiştir:

“Herkesin çıkarını korumak için sendika kurma veya sendikaya üye olma hakkı vardır.”

AB Süreci ve Avrupa Sosyal Şartı

1961 yılında Torino'da imzalanan ve 1965 yılında yürürlüğe giren Avrupa Sosyal Şartı, sendikalaşma, toplu pazarlık ve grev ile çalışma hakkı dahil 19 sosyal hakkı güvence altına almıştır. 1988'de imzalanan bir protokol ile ASŞ'ye dört yeni hak eklenmiştir: cinsiyete dayalı ayrımcılığın önlenmesi, bilgi alma ve danışılma hakkı, çalışma koşullarının ve iş ortamının iyileştirilmesine katılma hakkı ve yaşlıların korunma hakkı. 1990'lı yıllarda başlayan tartışmaların ardından 1996 yılında imzaya açılan Gözden Geçirilmiş ASŞ 1999'da yürürlüğe girmiştir.

ASŞ, bir ilkeler bildirgesi değil uluslararası sözleşme niteliği taşıyan ve bu nedenle onaylayan ülkeler açısından bağlayıcı bir belge, uyulması zorunlu bir kurallar bütünüdür.

6 Ekim 2004 tarihinde 59. Cumhuriyet Hükümeti tarafından imzalanan **Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı**, Hükümet tarafından onaylanmak üzere 7 Şubat 2005 tarihinde TBMM Başkanlığı'na gönderilmiştir. Sosyal haklar konusunda en kapsamlı uluslararası sözleşme olan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, grevli toplu sözleşmeli sendikal haklar yanında 31 başlık altında çağdaş sosyal hakların hemen hemen tümüne yer vermektedir.

Bilindiği gibi Anayasa'nın 90. maddesinde yapılan değişiklik ile onaylanmış uluslararası insan hakları sözleşmeleri ile ulusal yasaların çelişmesi durumunda uluslararası insan hakları sözleşmelerinin geçerli olması kabul edilmiştir. Avrupa Konseyi'nin insan hakları sözleşmelerinden bir olan sosyal şartın onayı birçok açıdan büyük önem taşımaktadır. Çünkü ASŞ doğrudan iç hukuk kuralı olarak uygulanacak bir belgedir. Ancak Hükümetin temel sendikal haklara çekince koyması nedeniyle Sosyal Şart daha baştan ölü doğmaktadır.

Bir Avrupa Konseyi sözleşmesi olan Avrupa Sosyal Şartı (ASŞ), AB antlaşmalarında ve AB Anayasasında yer verilerek AB hukukunun bir parçası haline getirilmiştir. AB, Türkiye’den sendikal çekinceleri kaldırarak ASŞ’yi onaylamasını istemektedir. Bu nedenle, ASŞ’nin çekincesiz onaylanması AB uyum sürecinin de bir gereğidir.

Şartın 5. maddesi örgütlenme/sendikalaşma hakkını güvence altına almıştır. ASŞ’nin sendikal örgütlenme hakkıyla ilgili 5. maddesi şöyledir:.

“Madde 5 -Örgütlenme hakkı

Akit Taraflar, çalışanların ve işverenlerin ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak, için yerel, ulusal ve uluslararası örgütler kurma ve bu örgütlere üye olma özgürlüğünü sağlamak veya desteklemek amacıyla ulusal mevzuatın bu özgürlüğü zedelemesini veya zedeleyici biçimde uygulanmasını önlemeyi taahhüt ederler.

Bu maddede öngörülen güvencelerin, güvenlik güçleri bakımından hangi ölçüde uygulanacağı ulusal yasalarla ya da yönetmeliklerle belirlenir. Bu güvencelerin silahlı kuvvetler mensuplarına uygulanmasına ilişkin ilke ile bu kesime hangi, düzeyde uygulanacağı, yine ulusal yasalar ya da yönetmeliklerle saptanır.”

59. hükümet 7 Şubat 2005 tarihinde Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nın onaylanmasını öngören yasa tasarısını Meclise göndermiştir. Ancak sendikalaşma, toplu pazarlık ve grev hakları yanında çok sayıda maddesine çekince koymuştur. Türkiye, ASŞ’nin sendikal haklarına çekince koyma tutumunu ısrarla sürdürmektedir. Sendikalaşma hakkıyla ilgili 5. maddeye çekince koyan ülkeler sadece Yunanistan ve Türkiye’dir.

Bu çerçevede, hükümetin AB uyum iddiaları sosyal haklar alanında boşlukta kalmaktadır. 2004 AB İlerleme Raporu, açıkça Türkiye’nin Gözden Geçirilmiş ASŞ’yi onaylamasını ve 1961 tarihli ASŞ’nin sendikalaşma ve toplu pazarlık hakkına ilişkin maddelerine konan çekincelerin kaldırmasını istemektedir. Gözden Geçirilmiş ASŞ’nin bu çekinceler sürdürülerek onaylanması AB uyum sürecine aykırı bir tutumdur.

Sendikal Örgütlenmenin Önündeki Engeller

Ülkemizde, örgütlenme ve toplu pazarlık hakları konusunda yasal bir çerçeve bulunsa bile, çoğu zaman bu haklar kağıt üzerinde kalmakta ve örgütlenme nedeniyle işten atılmalar artan oranda karşımıza çıkmaktadır. Bilineceği üzere çalışma yaşamının temel öncelikleri olarak örgütlenme, iş güvencesi, sigortalı çalıştırma ve toplu pazarlık hakları sıralanabilir. Çalışanlar bakımından çok büyük önem taşıyan bu hakların kullanılmasında ise, bugün için işverenlerin engellemelerine ilave olarak; yasal eksiklikler ve buna bağlı idari zorluklar da giderek artmaktadır.

Ülkemizin, Avrupa Birliği’ne üye olma sürecinde özellikle sendikal örgütlenme

ve toplu pazarlık haklarının özgürce kullanılmasının sağlanmasına yönelik olarak taleplerimiz yeterince değerlendirilmediğinden ve gerekli yasal değişiklikler yapılmadığından sendikalara üye olan işçiler işten çıkarılmakta ve aileleriyle birlikte mağdur edilmektedir.

Yeni örgütlenme faaliyetlerinin büyük bir çoğunluğu, istifa veya işten çıkarmalarla sona erdirilmekte, örgütlenmeye öncülük eden işçiler o işkolunda bir daha iş bulamamaktadırlar. Yetki sürecinin uzunluğu, işverenlerin yetki itirazları da örgütlenmeyi engellemektedir.

İş Güvencesi Yasası'nın yürürlüğe girmesinden sonra, sendikal örgütlenmelerin artacağı düşünölmüştür. Ancak iki yıllık süreçte örgütlenmelerde beklendiği gibi artış olmadığı gibi, bu dönemde işten çıkarılan işçi sayısındaki artış örgütlenmeyi duraksatan bir baskı oluşturmuştur. Özellikle yeni örgütlenen işyerlerinde sendikaya üye oldukları için iş akitleri feshedilen üyelerimiz adına sendikalarımızca çok sayıda davalar açılmıştır.

Açılan davaların büyük çoğunluğunda feshin haklı veya geçerli bir sebebe dayanmadığı yargı kararı ile sabit hale gelmekte ve işe iade kararları alınmaktadır. Ancak yasa, işe kesin dönüş olanağı vermediğinden hem kamu hem de özel sektör işverenleri işçileri tekrar işe almayıp, tazminat ödemeyi tercih etmektedirler. Bu durum yeni örgütlenen işyerlerinde sendikalaşmayı imkansız hale getirmektedir.

Sendikal örgütlenmenin önündeki engelleri iki aşamalı olarak değerlendirmek gerekir.

Birincisi, mevcut yasaların örgütlenen işçileri yeteri kadar korumamasıdır. Yeterli yasal koruma olmadığı için sendikalara üye olan işçiler haksız yere işten çıkarılabilmekte ve işe bir daha dönememektedirler. Bunun önlenmesi, en azından sendikal nedenlerle işten çıkarmalarda işe iade kararlarının tazminata çevrilememesi ve bu işçilere işbaşı yaptırılması ya da en azından seçimlik hakkın işçiye tanınması gerekmektedir.

İkincisi ise idari zorluklardır. İşyerlerinde çok zor koşullarda örgütlenen işçilerin toplu iş sözleşme haklarına kavuşabilmeleri için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na yapılan çoğunluk tespitlerinin sonuçlandırılmasında çok yönlü değerlendirmeler yapılmakta, özellikle de işçi sayılarının tespitinde "sigorta kayıtları" yerine işverenden bilgi talep edilmesi yoluna gidilmesi, sendikaların şikayetine neden olmaktadır.

İşverenler genelde yanıltıcı bilgiler göndermekte ve bu şekilde dosyaların incelenmek üzere teftişe gitmesini ve sürecin uzamasını sağlayarak, sendikal hakların işletilmesi engellenmeye çalışmaktadırlar. Çalışma Bakanlığı, en güvenilir belge olan sigorta bildirgelerindeki işçi sayılarını dikkate almalı ve çoğunluk tespitlerini bu şekilde sonuçlandırmalıdır.

Sendikal örgütlenmenin ve toplu pazarlık haklarının kullanılmadığı her ülkede çalışanlar sosyal haklardan yoksun bırakılmakta, düşük ücret politikası sonucu da gelir dağılımındaki eşitsizlik ve yoksulluk artmaktadır.

Avrupa Birliği tarafından hazırlanan raporlarda sosyal diyalogun yetersizliği ve örgütlenme hakkının engellenmesi giderilmesi gereken temel bir eksiklik olarak dikkat çekilmiştir. Örgütlenme, sendikal hakların ve çalışma barışının bir gereği ve güvencesi olarak görülmelidir. Sendikalar, korunması ve geliştirilmesi gereken birer kurum olarak kabul edilmelidir.

Başta da belirttiğimiz gibi, örgütlenme hakkı geliştirilmeden demokratik bir ortamdan ve demokratikleşmeden söz etmek mümkün değildir. Örgütlenme hakkının en önemli yansıması ise sendikalaşma, özgür toplu pazarlık ve grev hakkının var olmasıdır. Sosyal adaletin sağlanmasında temel araçlardan biri olan sendikalaşma ve toplu pazarlık sistemi yeterli derecede geliştirilememiştir.

Endüstri ilişkilerinin sağlıklı bir yapıya kavuşmamış olması ve örgütlenme önündeki engellerin bulunması, toplu pazarlık sistemini baskı altında tutmuştur. İşgücü piyasası ve yapısındaki değişimler, işsizlik, ekonomideki sağlıksız büyüme, uluslararası rekabet ve teknolojik gelişme gibi etkenler toplu görüşme ortamına yansımış ve çalışanları olumsuz yönde etkilemiştir.

İşverenler tarafından gündeme getirilen kalite çemberleri, esnek çalışma, taşeron eliyle işlerin yürütülmesi, kapsam dışı gibi uygulamaların artması, sendikal örgütlenmeyi olumsuz yönde etkilemektedir.

“Bu nedenle etkin ve güçlü sendikalara ihtiyaç vardır.”

Ülkemizde sendikal demokrasinin tüm kurum ve kurallarıyla işlemediğine, Avrupa Birliği İlerleme Raporlarında da dikkat çekilmektedir. Hükümet tarafı da, sendikal örgütlenmeyle ilgili yasak ve kısıtlamaların kaldırılmasına yönelik olarak uyum yasaları kapsamında demokratik hak ve özgürlükleri güvence altına alan yasaların çıkması için birçok taahhütlerde bulunmuştur.

1982 Anayasası, kazanılmış hakların korunması konusunda yeterli bir güvence sağlamaktan uzak bir yapıda hazırlanmıştır. Yürürlükteki çalışma yasalarının işçilerin hak ve çıkarlarını korumadığının örnekleri çok fazladır.

“Esnek çalışma sistemleri örgütlülüğü engellemektedir.”

İşveren kuruluşları, örgütlü ve örgütsüz işyerlerinde en önemli yakınma konusu olarak rekabet koşullarındaki eşitsizlikleri öne sürmektedirler. Bu haksızlığı gidermek ve eşit şartlarda rekabet edilmesi için, örgütlü yapının desteklenmesi gerekir. Örgütlenme, kayıtdışı ekonomiyi önlemek içinde en önemli bir etken olarak

görülmelidir.

Sendikal birliği bozan ve ücret adaletsizliğini büyüten bu tür uygulamalardan vazgeçilmesi gerekir. Bu tür çalıştırmalar ile emek üzerinden firmalar haksız kazanç sağlamaktadır. Sosyal adaletin sağlanması bakımından, sendikal haklar önündeki engeller kaldırılmalıdır.

Esas olan, işveren karşısında güçsüz konumda olan çalışanların haklarını koruyacak yasaların çıkarılmasıdır. İş Güvencesinin kapsamının genişletilmesi ve haksız fesihlerde işe iade zorunluluğunun getirilmesi, örgütlülüğün ve çalışma hayatında sosyal barışın sağlanmasına büyük katkı getirecektir.

Esnek çalışan işçiler, istihdam ilişkisini toplu iş sözleşmesi yerine, bireysel hizmet akdi ile kurmayı tercih etmektedirler. Bu nedenle sendikaların güç kaybetmesinin en önemli nedenlerinden birisi de esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşmasıdır.

Esnekliğin toplu iş sözleşmelerindeki etkisi, toplu iş sözleşmelerinin kapsamında daralma ve içeriğinde değişimi şeklinde olmaktadır. Sonuçta sendikalar esneklik karşısında doğrudan etkilenmektedirler.

Sendikaların serbestçe örgütlenebilmeleri ve işlevsel bir sosyal diyalog kurulabilmesi için sendikayaşmanın önündeki baraj sistemi ve noter şartı kaldırılıp yerine özgürlüklerin kullanılmasını kolaylaştıracak bir sistem getirilmesi ve özellikle işkolu düzeyinde sözleşme yapabilme olanağının uygulanması gerekmektedir.

EĞİTİMİN DEĞERLENDİRİLMESİ

ISCOS'la birlikte projeye katkıda bulunan diğer aktörler ise kuşkusuz Türk yerel muhatabımız Ulusal Uyum Komisyonu (CNI) ve işkolunun (sırasıyla Türk-İş, Hak-İş ve Disk konfederasyonlarının bünyesinde) üç Federasyonu olan Tek Gıda-İş, Öz Gıda-İş, Oleyiş, Avrupa düzeyinde Avrupa Sendikalar Konfederasyonunun ajansı olan Social Development Agency (SDA), ve Avrupa Turizm ve Gıda Federasyonu (EFFAT), İtalya düzeyinde ise FISASCAT-Cisl (Turizm ve Gıda Federasyonu) ile SINDNOVA-Cisl'dir (Araştırma ve eğitim enstitüsü).

Projenin genel koordinasyonu CNI Koordinatörü Yücel Top'la ortak çalışma halinde, ISCOS-Cisl Avrupa Ofisi Sorulusu Paola Simonetti tarafından gerçekleştirildi.

Proje her biri altı günlük eğitimlerden oluşan ve Türkiye'nin dört değişik yöresinde gerçekleştirilen dört kurs şeklinde yapılandırıldı: Marmara (İstanbul), Orta, Güney ve Doğu Anadolu (Nevşehir), Ege-Akdeniz (İzmir), Karadeniz (Trabzon). Bu bölgeler turizm ve gıda işkollarının ekonomik önemi dikkate alınarak seçildiler.

Kursların katılımcıları da işkolu Federasyonları tarafından yerel/bölgesel sendikal yapı içinden ve işletmelerdeki işçi temsilcileri arasından seçildi. Kurs başına katılımcı sayısı 20 kişi olarak belirlendi. Projeye göre eğitim alan katılımcıların görevi, kurs sonrasında, kendi işyerlerinde sendikal duyarlılaştırma faaliyetleri göstermekti. Bu sayede hem daha fazla sayıda emekçiye ulaşmak mümkün oldu hem de katılımcılar eğitimde edindikleri bilgileri hemen işler hale getirme olanağı buldular.

Her kurs üç modül halinde yapılandırıldı:

1) *Teorik Bilgilerin Geliştirilmesi*: Pazarlık düzeyleri ve Avrupa'da sendikal örgütlenme modelleri, uluslararası iş hukuku normları, Avrupa sosyal diyalogu. Yine bu modülde Türkiye ve Avrupa'da turizm ve gıda sektöründe pazarlık teması da işlendi.

2) *Bireysel Yeteneklerin Geliştirilmesi*: Sendikacı "olmak" ve sendikacılık "yapmayı" bilmek. Bu modülün konusu sendika içerisinde örgütlenme ve iletişim teknikleriydi.

3) *Duyarlılaştırma faaliyetleri için Çalışma Planı*: Saha çalışması için gerekli yöntemlerin geliştirilmesi amacıyla yapılması gerekenler.

Modüllerin içerikleri proje başladıktan sonra katılımcıların gereksinimleri doğrultusunda göre uyarlandı ve değiştirildi. Uzmanların ortaya çıkan taleplere göre katkılarını yendiden düzenleyip yönlendirme becerisi sayesinde nihai bir yöntem elde edildi. Eğitim sırasında Avrupalı ve Türk uzmanlar birlikte çalıştılar. Bu sayede Türk ve Avrupa sendikal sistemleri arasında tam ve gerçek bir karşılaştırmalı analiz gerçekleştirmek mümkün oldu.

Bu özellikle ilk iki modül için böyle gerçekleşti. Bunlarda Türkiye'deki durumlarla ilişkili konularda çalışma grupları düzenlendi ve sonuç aşamasında Avrupalı uzmanların yorumları dinlendi. Bu şekilde bir yandan yerel sendikal faaliyetler hakkındaki bilgiler derinleştirilirken bir yandanda Avrupa'daki deneyimlerle yeni açılımlar elde edildi.

Katılımcılar Avrupalı uzmanları dinleyerek hem kendi ufuklarını genişletmek hem de gelecekteki faaliyetleri için yeni esin noktaları bulma fırsatı yakaladılar. Katılımcıların en çok ilgisini çeken başlıca örnekler şöylece hatırlanabilir: çeşitli düzeylerde toplu pazarlık yapılabilirdiği, ulusal toplu sözleşmeyle işletme çapında gerçekleştirilen sözleşmenin anlamları ve birbirlerini tamamlayıcı ilişkileri, ulusal düzeyde de işletme ölçeğinde de sendikanın tanınması için barajların bulunmadığı, toplu sözleşme için pazarlık yapılacağı zaman üç büyük Konfederasyon'un nasıl birleştiği hakkında İtalyan uzmanların açıklamaları; ve son olarak ulusal sendikaların faaliyetleriyle Avrupa çapındaki ve diğer uluslararası sendikal örgütlerin bağlantı ve katılım mekanizmaları.

Türkiye'de, sendikal örgütlenmenin iç stratejilerine ayrılan bölüme katılım da dikkate değer oldu. Burada üye kazanma teknikleri ya da bilgi edinme ve yönetme yöntemleri, emekçiler ve işverenlerle iletişim gibi farklı yönler incelendi. Bu vesileyle katılımcıların bazılarının çok yeni bir deneyim olarak yaşadığı toplum önünde konuşma yetileri de gelişme fırsatı buldu.

Nicelik açısından bakıldığında da kurslara katılımın çok geniş olduğunu söylemek genel olarak mümkün. Belirtilen illerin seçilmesi mümkün olan en geniş katılım sağlanması açısından işlevsel oldu. Bu açıdan bakıldığında proje her düzey sendikal katılımı, hem işyeri temsilcileri hem de sendikalardan bölge ve şube temsilcileri şeklinde sağlamış oldu. Ancak ne yazık ki kadınların katılımının sınırlı olduğunu belirtmek gerekiyor.

Kursun en büyük başarısı ise üç ayrı sendikadan, Türk-İş, Hak-İş ve DİSK'ten gelen katılımcıların ilk kez sorunların ortaya koyulması ve çözüm üretilmesi konusunda birlikte çalışmalarıydı. Aralarında kurulan şahsi ilişkiler kurslar tamamlandıktan sonra da devam etti. Bu önemli bir gelişme ve Türk sendikal hareketinin geleceği için de güzel bir ümit.

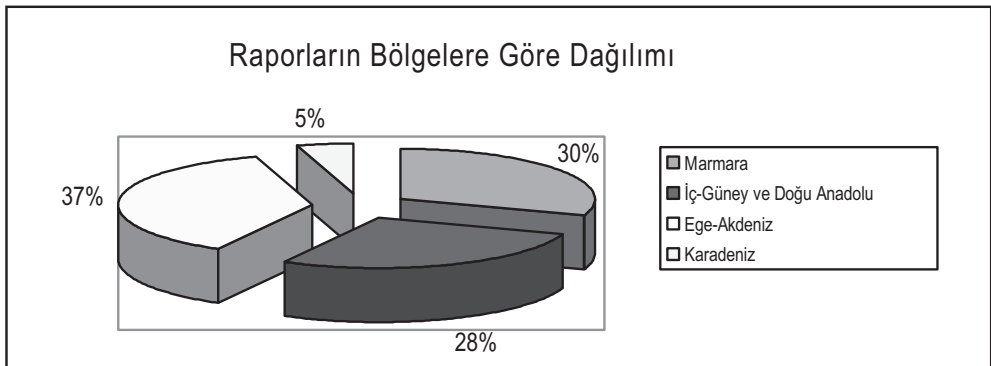
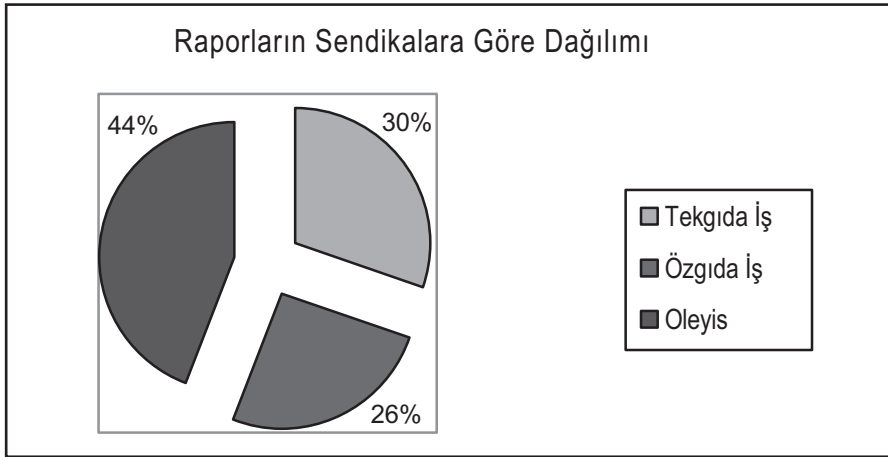
Son olarak (aşağıda açıklanacak olan) gelecekte yapılacak bilinçlendirme çalışmalarının planlanmasıyla ilgili modül de başarılı sonuçlar verdi. Özünde, projenin amacı katılımcıları faaliyete geçirmektir. Her biri işyerlerinde gördükleri gereksinimlere ve kendi seçimlerine göre bir sendikal faaliyet seçtiler. Kurslar sırasında bunun çeşitli yönlerini projenin uzmanlarıyla analiz etme fırsatları oldu. Sonuçlardan görüldüğü kadarıyla uzmanların yapılacak faaliyetlere yöntemler önererek yaptıkları katkılar çok belirleyici olmuştu. Katılımcılar hem bir eylem stratejisi oluşturmak üzerine düşünmeye yöneltildiler hem de eylemin sonuçları üzerine bir sonuç raporu yazmakla görevlendirildiler. Bu hem yenilikçi hem de yapıcı bir fikir oldu. Projeye ve bütünlük kazanmasına büyük katkı sağladı.

SONUÇLARIN ANALİZİ

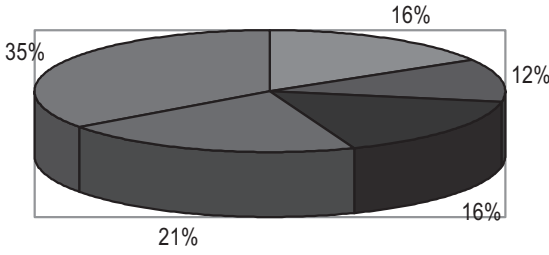
Katılımcılar kurs sırasında üzerinde anlaşılan fikirleri sonraki aylarda hayata geçirmeye çalıştılar. Toplamda 43 rapor yazıldı. Bu da katılımcıların yarısından fazlasının yükümlülüklerini yerine getirdiği anlamına geliyor ve başlangıçta seçilen yöntemin uygun olduğu konusunda çok teşvik edici. Gerçekten de katılımcılar yapacakları girişimi kendileri seçebilmeyi motive edici bir unsur olarak gördüler ve kendilerini daha sorumlu hissettiler. Bunun yanında bir arada bulunmak ve aynı sorunları göğüslemek kuşkusuz aralarındaki birlik hissini arttırmaya katkıda bulundu.

Öte yandan yürürlükteki Türk sendikal sistemi göz önünde tutulduğunda sendikaların stratejik yaklaşımlarını değiştirmesi, çok zaman gerektiren bir süreç olacaktır. Bu açıdan değerlendirildiğinde bu proje, bu tür faaliyetlere destek verecek çok daha geniş ve süreklilik sahibi bir projenin unsuru sayılabilir.

Raporlar, gönderen sendikalara ve içeriklerine göre iki ayrı şekilde sınıflandırılmıştır.



Raporların Konularına Göre Dağılımı



- Değerlendirilmeyen
- İşyeri sağlığı ve güvenliği
- Örgütlenmemiş işyerlerinde örgütlenme
- Sendika İçi Örgütlenme
- Sendika üyelerinin yararına yeni haklar elde etme

Belli konular üzerine yoğunlaşan raporların sayısı dikkate alındığında sıralama şu şekilde oluyor:

- 1) Sendika üyelerinin yararına yeni haklar elde etme
- 2) hem emekçilerle işverenlerin ilişkilerini kolaylaştırmak hem de yeni üyeler kazanmak amacıyla, işyerinde yapılan sendikal örgütlenme faaliyetleri
- 3) örgütlenmemiş işyerlerini örgütleme
- 4) İşyerinde sağlık ve güvenlik alanında faaliyetler

Yukarıda sözü edilen işkollarında yapılan faaliyetler arasında önde gelen örnekler aşağıda gösterilmektedir:

Sendika üyelerinin yararına yeni haklar elde etme.

Vaka 1: Katılımcılardan birinin çalıştığı işletme geçmişte işçilerin işe gidip gelmesini sağlayan taşıma hizmetini sağlıyordu. Bunun yerine geçmek üzere işverenin yol masraflarını karşılayacak bir miktar ödemenin çalışanların maaşına eklenmesine ve personel servisinin kaldırılmasına karar verdi. Çalışma süresinin başlangıç ve bitişine saatlerinde toplu taşıma hizmetinin bulunmaması ve çalışanların şehrin uzak yerlerinden geliyor olması bir dizi sorunun doğmasına neden oldu. Katılımcının çalışmaları ve sendikanın güçlü desteğiyle emekçiler bilinçlendirildi ve konu işverenle masaya yatırıldı. Bunun sonucunda da çalışanların yararına olacak şekilde personel servisi yine hizmete konuldu. İzleyeceği hatlar da gereksinimlere göre belirlendi.

Vaka 2: Katılımcının çalıştığı işyerinde fazla mesai ödemesiyle ilgili bir sorun var. İşçiler günlük sekiz saat eşliğinin üzerinde çalışırken (neredeyse 12 saate ulaşmıştı) fazla mesai ücretleri ödenmiyor. Katılımcı ilk aşamada işçilerle irtibata geçti ve haklarına tecavüz edilmekte olduğunu anlattı. Sonrasında işverenle bir görüşme organize etti ve çalışma saatlerini elektronik ortamda takip etmeyi sağlayacak bir sistemin kullanılması üzerinde anlaştılar. Manyetik kartların kullanımıyla katılımcı, işçilerin fazla mesai ücretlerini garanti altına almak olan amacına ulaşmış oldu.

Vaka 3: Katılımcı eğitimden sonra işyerinde çalışan kadınlarla bir toplantı düzenledi. Onlara edindiği bilgileri aktardı. Sonrasında da çalışmasının devamı olarak kadın emekçilerin isteklerini derlemeye başladı. Özellikle doğum sonrası ihtiyaçlarının gerektirdiği izinleri alamamalarından şikayetçi olduklarını gördü. Katılımcı işverenle bir toplantı yaparak bu gereksinimi aktardı. Her ne kadar işveren bu gibi konuların sözleşmede öngörülmediğini ifade etse de kadın işçilere süt izni hakkı tanıyacağını belirtti. Burada katılımcının önemli bir görevi yerine getirdiği söylenebilir. Kadın işçilerin temel hakları konusundaki bilgilerini arttırdı ve sorunlarına çözüm elde etmek için harekete geçmeleri yönünde onları motive etti.

Manyetik kartların kullanımıyla katılımcı, işçilerin fazla mesai ücretlerini garanti altına almak olan amacına ulaşmış oldu.

İşyerinde sendikal örgütlenme faaliyeti:

Vaka 1: katılımcı faaliyetini işyerine yeni giren katılımcıların ilgisini çekmeye odakladı. Bunlar başlangıçta sendika temsilcileriyle mesafeli olmaya çalışıyor gibi görünüyorlardı. Yine de katılımcı yeni işe alınanlarla arkadaş olarak ve iş dışında da görüşerek, onlara yaklaşmakta başarılı oldu. Gerçekten de işveren, onları işe alırken sendikaya girmemeleri konusunda telkinde bulunmuştu. Bu engele rağmen katılımcı sürekli irtibatı korumayı başardı ve onlara sendikalı olmanın temsil ve hakların korunması gibi konulardaki avantajlarını anlattı. Faaliyeti iyi sonuç verdi ve katılımcı sendikaya 20 yeni üye kazandırmayı başardı.

Vaka 2: bu işletmede çok sayıda çalışan var ve işverenle ilişkileri hayli sorunlu. İşçilerin kendi aralarında da bir iç diyalog kurma konusunda zorluklar bulunuyor. Katılımcı da işyerinde sosyalleşmeyi ve iletişimi teşvik etmek için bir girişimde bulunmaya karar verdi ve bir futbol turnuvası düzenledi. İşverenle ortaklaşa oluşturulan bir organizasyon komitesinin gayretleriyle turnuvaya son derece detaylı hazırlıklar yapıldı. Takımlar için formalar hazırlandı, saha kiralandı ve servis organize edildi. Turnuvanın masraflarını işveren karşıladı. Turnuvaya 12 takım ve toplam 132 çalışan katıldı. Girişim başarıya ulaşmıştı.

Sendika bulunmayan işyerlerinde örgütlenmenin gerçekleştirilmesi.

Vaka 1: Katılımcı 1000 kadar çalışanı olan bir fabrikada sendikal örgütlenme faaliyeti girişimi yapmaya karar verdi. Emekçiler sendikayı yetkilendirmek için örgütlenmeye girişmiş ve neredeyse kayıtlı olan kişilerle %50 barajına ulaşmışlardı. Bunun farkına varan fabrika yönetimi toplu işten çıkartmalara başlamıştı. Katılımcı diğer başka gözüpek arkadaşlarıyla tepki gösterdi ve işten çıkarılan emekçileri desteklemek amacıyla gösteriler ve grevler organize etti. Bu gösterilere 67 günü aşkın süre içerisinde 600'den fazla kişi katıldı. Grevin bitiminde de %50 eşiği aşıldı ve sendikanın tanınması mümkün oldu ayrıca işletme komiteleri kuruldu.

Vaka 2: Kapadokya'daki kursun ardından kursiyer, emekçilerin sendikalaştırılmasını amaçlayan faaliyetler başlattı. Seçtiği yer bir üniversite yemekhanesiydi. Üniversite yemekhanenin işletmesini ihaleyle dışarıdan bir firmaya veriyor, bu firma da çalışanlarını bir yıllığına işe alıyordu. Katılımcı araştırmaları sonucunda çalışanların sayısını (120), maaşlarını ve sözleşmelerinin içeriğini öğrendi. Bir "örgütlenme komitesi" kurduktan sonra, katılımcı, onlara haklarını anlatmak için, çalışanlarla bir toplantı düzenlemeyi başardı. Toplantıya 70 çalışan katıldı. Sözleşmeleri bitmek üzereydi (kısa süre sonra yeni bir ihale yapılacaktı). Katılımcı aynı üniversitenin öğrencilerinin dikkatini çekerek çalışanların sözleşmelerinin yenilenmesi için destek vermelerini sağladı. Her ne kadar faaliyet başta arzu edilen sonuca ulaşmasa da kursiyer emekçilerin örgütlenmesinde ve özellikle de üçüncü bir tarafı yani öğrencileri müdahil hale getirip dayanışma elde etmek konusunda kayda değer bir başarı kazanmıştı.

Vaka 3: eğitim programının sonunda katılımcı kendi yöresindeki bir işyerinin sendikal örgütlenme çalışmasını üzerine almıştı. Burada 85 çalışan hizmet vermekteydi. Rapor yazılmaktayken 72 emekçi sendikaya kayıt yaptırmış durumdaydı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı nezdinde tanınma prosedürlerine başlanmıştı. Bunun üzerine de sendikal örgütlenmeyi teşvik eden işçiler işten çıkartılmıştı. Buna rağmen girişimci sendika mensuplarının yürüttüğü yerel bir kampanya sayesinde yönetim kovulanları işe iade etmek durumunda kaldı. Gerçekleştirilen çalışma bir başarı örneği olarak değerlendirilebilir.

İşyeri sağlığı ve güvenliği alanında faaliyetler:

Vaka 1: işçiler arasındaki şikayetlerden yola çıkan katılımcı işyerindeki yetersiz klima ve yüksek sıcaklık nedeniyle ortaya sağlık sorunları çıktığını tespit etmişti. Bizzat emekçilerle konuştuktan sonra sorunları aktarmak ve çözüm arayışına girmek için sendika temsilcisiyle irtibata geçti. Sendika temsilcisinin gösterdiği ilgi sayesinde işverenin temsilcileriyle bir toplantı düzenlendi. Toplantı sırasında işverenin özellikle ekonomik açıdan risk altında olduğu, yüksek sıcaklıklı ve yetersiz klimalı yerlerde çalışanların veriminin ve performansının düşeceği kendisine anlatıldı. Bunun da dışında elektrik prizlerinin durumunun yüksek yangın riski yarattığına dikkat çekildi. Toplantıdan sonraki hafta içinde elektrik prizlerinin yarattığı riskler azaltıldı ve klima tesisatı ile ilgili çalışmalar tamamlandı. Katılımcı amacına tümüyle ulaşmıştı.

Vaka 2: bu faaliyetin çıkış noktası işyerlerinin içinde aşırı gürültüye maruz kalan işçilerin sağlığına zararlı durum yarattığının tespit edilmesidir. Katılımcı üst düzey bir teknik araştırma yaparak gürültünün artmasıyla verimliliğin düşmesinin bağlantılı olduğunu kanıtlayan bilimsel veriler sunmuştur. Belirli bir desibel eşiğinin üstündeki gürültü mevcudiyetinde kulak tıkacılarının kullanılmasının yasal zorunluluk olduğunu da dile getirmiştir. Katılımcı çalışanların %10'unun duyma problemleri olduğu verisini de eklemiştir. Bu çalışma İş Sağlığı ve Güvenliği Müdürlüğü'ne, çalışanlara ve işverene sunulmuştur. İşveren tüm çalışanlara her yıl kulak duyma testi uygulaması ve kulak tıkacı kullanımı getirmiştir.

Raporların büyük kısmı **sendika üyelerinin yeni haklar edinimi ile ilgilidir**. Bu işkolunda katılımcıların (kamu ve/veya özel sektör kurumlarının çalışanları) endüstri ilişkileri konusunda büyük deneyim sahibi de oldukları için iyi sonuçlar elde etmeyi başardılar.

Katılımcıların hemen elde edilmiş bir başarı mevcut olmasa bile, alternatif öneriler sunarak ve tartışarak işverenlerle pazarlık edebilmiş olmaları fazlasıyla takdire şayandır. Bu girişimler sendikanın içinde ve sendikayla üyeleri arasında bağların güçlenmesi için faydalı ve gereklidir.

Bu durum Türkiye'de sendikal hareketin bir başka özelliğini de gözler önüne sermektedir: temsilin içeriği. Sendikaların genel eğilimi emekçiler için neredeyse sadece daha iyi ekonomik şartlar elde etmek için çaba göstermek. Aslında doğrudan ekonomik meselelerle ilişkili olmayan çok daha geniş ihtiyaçlara çözümler getirmeleri mümkün.

İkinci sırada **sendika içi organizasyona** odaklanmış raporlar görüyoruz. Bu bağlamdaki faaliyetlerin amacı sendika içindeki ve işletme yönetimiyle var olan iletişim eksikliğini aşmak. Bazı vakalarda sendika yanlısı ve karşıtı emekçiler arasında toplu sözleşme pazarlıkları sırasındaki farklı beklentilerden kaynaklanan zıtlıklar gözlemleniyor. Bunun sonucunda emekçiler sendikayla mesafeli hale geliyor. Çünkü kendilerine bir faydası olmayacağını düşünüyorlar. Bazı diğer durumlarda ise sendika temsilcileriyle işveren arasında açık bir gerginlik oluyor bu da sıklıkla sendikalaşmayı engelliyor. Dolayısıyla, sendikanın hem işveren hem de emekçi cephesinde paralel yürüteceği bir bilgilendirme ve iletişim yöntemi kurması gerektiği net olarak anlaşılıyor.

Sendikasız işyerlerinde örgütlenme yapılması başlığı altında az sayıda uygulama gerçekleştirildi. Bu şaşırtıcı bir sonuç. Çünkü kursiyerler işletme düzeyinde sendikanın mevcudiyetinin çok yetersiz olduğundan çok defalar şikayet etmişlerdi. Bir yandan bu yönde faaliyet göstermemelerine şaşırıken diğer yandan da sendikacıların hangi

şartlarda çalıştığı da göz önünde tutulmalı. Bir işyerinde yoktan sendikal örgütlenme yapma denmesinin karşılaşıacağı sorun ve zorluklar öylesine çetin ki bu yönde çalışacak sendikacıların sıklıkla cesaretinin kırılması olağan.

Son grup ise **iş sağlığı ve güvenliğiyle** ilgili raporlardan oluşuyor. Bu bağlamda kursiyerlerin hatırı sayılır bir başarı düzeyi tutturduğu farkedilebiliyor. Katılımcılar hem hazırlık (emekçilerden gelen bilgilerin toplanması ve yönetimi) hem de uygulama dönemlerinde (pazarlıklar sırasında) kullanabilecekleri ayrıntılı bir yöntemi oluşturup uyguladılar. Bunun da ötesinde teknik/bilimsel araştırmalardan yararlandılar ve bu sayede iddiaları daha kesinlik kazanmış oldu. Bazı durumlarda katılımcılar sağlık ve güvenlik meselelerini verimliliğin azalmasıyla bağlantılandırabildiler. Bu da onlara işverenlerle pazarlık sırasında başarı etkeni oldu.

SONUÇLAR

Türkiye’de yürürlükte olan endüstriyel ilişkilerin ve sendikal örgütlenmenin durumu hayli karışıktır. Bu projenin uygulanmasıyla da ortaya çıkan tablo hem yürürlükteki yasalar nedeniyle dış dünyada hem de sendikal hareketin içinde bulunduğu subjektif koşullar nedeniyle içeride göğüs gerilmesi gereken çok zorluklar olduğunu göstermektedir.

Türkiye’de sendikalı taban çok sınırlıdır. Bu durum sendikanın işverenler ve hükümetle girilen ilişkilerdeki temsil kapasitesini azaltmaktadır.

Düşük sendikalaşma sorunu, öncelikle bir dış faktöre de bağlıdır: Türk mevzuatı bir sendikanın işkolunda ve işyerinde tanınabilmesi için barajlar öngörmekte ve noter huzurunda kayıt alınmasını da zorunlu koşturmaktadır. Yasalardaki bu hükümlerin örgütlenme konusundaki bireysel özgürlüklere olumsuz etkisi olduğuna kuşku bulunmamaktadır. Bu durum Türkiye’nin imzalanmış bulunduğu uluslararası sözleşmeler ilede çelişki halindedir. Türkiye’de şu an içinde bulunulan Anayasa’nın gözden geçirilmesi sürecinde bu durumun sendikalar ve emekçileri lehine değiştirilmesi temenni edilmektedir.

Bütün bunların kolaylaştırılması için Türk sendika Konfederasyonları’nın barajların kaldırılması yönünde bir ortak tutum içine girmesi yerinde olacak gibi görünmektedir. Bu yönde sendikaların politik düzeyde birleşmesi belirleyici rol oynayacaktır. (İtalyan sendika sisteminin benimsediği) “Ayrı yürümek ama birlikte vurmak” prensibine uygun model

Türkiye’de de tüm pazarlık düzeylerinde ele alınabilecek bir gelecek perspektifini temsil edebilir.

Diğer yandan Türkiye’de sendika emekçilerle ilişkilerinde “edilgen” bir yaklaşıma saplanıp kalmış gibi görünmektedir. Sadece emekçiler belirli sorunlar ve gereksinimlerle karşısına geldiğinde harekete geçme eğilimi göstermektedir. Bunun da ötesinde, sendikal faaliyetlerin büyük bölümü emekçilerin ekonomik durumunun düzeltilmesini hedeflemekte çalışma şartları, is sağlığı ve is güvenliği ve bilgilendirme ve danisilma hakkı edinilmesi gibi bazı özel hizmetlerin sunulması ya da çalışma saatleri gibi önemli diğer konularda yetersiz kalmaktadır. Bu da emekçiyle sendika arasında uzaklaşmaya yol açmaktadır. Emekçi sendika temsilcilerinin ona gerektiği kadar “danışmadığını” düşünürken sendika da kendi üyelerinin gerçek ihtiyaçlarını temsil edememe riskiyle karşı karşıyadır.

Sendikanın emekçilere öneriler getiren bir strateji içine girmesi gerekli gibi görünmektedir. Tabanıyla sürekli iletişim halinde olmalı ve yeni üyeler kazanmak için yeni fikirleri ortaya atan yapı durumuna gelmelidir.

Türkiye’de daha güçlü ve temsil yeteneği daha yüksek bir sendikanın varlığı sosyal taraflar arasındaki dengeyi de kuvvetlendirebilecek bir faktördür. Sosyal Diyalog’dan söz edilebilmesi için bu temel bir şarttır. Nitekim Sosyal Diyalog politik araç şeklinde kullanılacak soyut ve genel bir tanım değildir. Tam tersine, tarafların bir araya gelip menfaatlerini ifade etmelerini ve gelecekte uyacakları ortak bir çözüm bulmalarını sağlayan ana araçtır. Bu yönde Sosyal Diyalog ekonomiye de olumlu katkı yapan ve sonuç olarak ülkenin rekabetteki yerini daha iyi hale getiren bir unsur olarak görülmelidir: bir ekonomik sistemde emeğin himaye edilmemesi iç tüketimin azalmasına yol açar ve büyüme ve kalkınmada olumsuz sonuçlar doğurur.

Son olarak uluslararası dayanışmanın ve özellikle Avrupalı sendikaların Türkiye’ye yönelik dayanışması çok önemlidir. Avrupalı firmaların üretimlerini yoğun şekilde bu ülkeye taşıyor olmaları Türk emekçilerin haklarının korunması yolunda sendikacıları teşvik etmelidir.

Kültür ve gelenekler açısından da Türkiye’ye çok yakın olan İtalyan sendikalar adına konuşmak gerekirse, ISCOS ve CISL buraya kadar sözü edilen çeşitli konularda destek ve ortak çalışmayı güçlendirmey sürdürmek kararındadır.



Relazioni Industriali in
Turchia e organizzazione
sindacale:
Rapporto di Valutazione





INDICE

INTRODUZIONE DEL PROGETTO.....	1
CONTESTO SINDACALE IN TURCHIA.....	3
VALUTAZIONE DELLA FORMAZIONE.....	11
ANALISI DEI RISULTATI.....	14
CONCLUSIONI.....	21

A cura di:

Paola Simonetti (Responsabile Ufficio Europeo ISCOS-Cisl)

Pinar Alkan (esperto Tek Gıda-İs)

Yucel Top (Coordinatore CNI)



INTRODUZIONE DEL PROGETTO

L'Istituto Sindacale per la Cooperazione allo Sviluppo (ISCOS), promosso dalla CISL italiana, ha iniziato le attività in Turchia agli inizi del 2003, organizzando attività di collaborazione e di scambio con le Organizzazioni sindacali Turche, sia a livello confederale che di settore. Questo è stato possibile anche grazie alle buone relazioni già esistenti da tempo tra la CISL e i gli stessi sindacati turchi.

Le prime iniziative dell'ISCOS, prevalentemente di carattere seminariale, sono state dedicate al tema della delocalizzazione delle imprese europee nei settori tessile, metalmeccanico e chimico. Queste prime attività sono state fondamentali per instaurare un rapporto tra le parti, utile a creare una rete di scambio d'esperienze e di contenuti relativi ai temi in questione. Di fatto si può ritenere che queste siano state preliminari alla programmazione e realizzazione dell'attuale progetto che verrà descritto in questa sede: «Cours de formation sur les modèles et relations industrielles européennes» (cofinanziato dall'Unione europea). Quest'ultimo ha una portata innovativa rispetto ai precedenti, poiché prevede un'azione formativa capillare di rappresentanti sindacali a livello regionale, territoriale e d'impresa, su temi relativi non solo alla dimensione esterna (delocalizzazione), ma soprattutto ai modelli e alle strategie organizzative interne al sindacato.

L'odierna situazione in Turchia riguardo ai diritti dei lavoratori e alle libertà sindacali, ci ha indotti in questa direzione. In seguito alla richiesta specifica dei sindacati turchi, sono stati selezionati due settori di particolare rilievo per l'economia del paese, quelli del turismo e dell'alimentazione. Il settore alimentare e quello della ristorazione-alberghiero sono infatti dei settori in continuo sviluppo, grazie agli investimenti sia di natura straniera che locale.

Il tasso di sindacalizzazione dei lavoratori in questi settori è ancora molto basso, fatto che in realtà non deve stupire, se si pensa che la totalità degli aderenti al sindacato in Turchia è di un milione su una popolazione di 72 milioni di abitanti.

Tali dati riflettono molto concretamente le difficoltà che i sindacati ancora devono affrontare, dovute sia all'assetto legislativo corrente, sia alle modalità di organizzazione interna. La clausola di sbarramento a livello settoriale e d'impresa per il riconoscimento del sindacato, o ancora l'obbligo individuale di registrare la propria iscrizione da un notaio, appesantiscono e limitano drasticamente nella pratica giornaliera la stessa libertà di associazione. Di conseguenza il ruolo del sindacato viene messo a repentaglio, non avendo basi abbastanza solide per garantire i diritti dei lavoratori e tanto meno per poter allargare la base dei suoi membri. Si riscontra anche un sentimento di sfiducia da parte dei lavoratori stessi, che talvolta non riconoscono nel sindacato quelle 'potenzialità' per portare avanti le loro istanze.

Tutto ciò rischia di condizionare negativamente il processo democratico di un paese. Il sindacato infatti, dovrebbe essere riconosciuto come attore fondamentale per sostenere un sistema equo di relazioni industriali, e per instaurare il dialogo sociale con le controparti datoriali e governative. E' in quest'ottica che il progetto in questione è stato concepito, con l'obiettivo di rafforzare le modalità organizzative dei sindacati nel luogo di lavoro e sostenere le loro capacità nel rapportarsi ai lavoratori.

CONTESTO SINDACALE IN TURCHIA

Diritti sindacali nella legislazione turca

a- Costituzione

Gli articoli che definiscono l' applicazione del diritto di associazione e di costituzione di sindacati sono: l'articolo 51, dal titolo "diritto di costituzione di sindacati"; l'articolo 53 "diritto al contratto collettivo" e l'articolo 54 "diritto di sciopero e serrata".

L'articolo 51 sancisce il diritto dei lavoratori e dei datori di lavoro - nell'ambito delle relazioni di lavoro e allo scopo di tutelare i propri diritti economici e sociali - a costituirsi in sindacati e organizzazioni di livello superiore, senza bisogno di autorizzazione per iscriversi o per ritirare la propria iscrizione. Tuttavia, per quanto venga sancita la libertà di adesione o meno ad un sindacato, gli ostacoli che impediscono il godimento "concreto" di tale diritto sono ancora numerosi. Le attuali violazioni di tali disposizioni impediscono al sindacato di accogliere nuovi iscritti.

b- Leggi di riferimento

L'analisi delle leggi riguardanti la vita lavorativa e di quelle che la disciplinano deve essere effettuata senza perdere di vista la loro natura globale.

1- legge n. 2821 sui sindacati

La legge n. 2821 mira a disciplinare "la costituzione, l'organizzazione, l'attività e la supervisione" di sindacati (costituiti da lavoratori e da datori di lavoro) allo scopo di tutelare e sviluppare diritti economici, sociali e interessi nell'ambito delle relazioni di lavoro.

In base a questa legge dunque vi è la possibilità di godere del diritto di costituire sindacati e di iscriversi o meno ad un'organizzazione già esistente. Ai sensi della legge 2821, titolo "Iscrizione al sindacato", l'adesione al sindacato è libera e l'iscrizione o il ritiro dell'iscrizione non può essere ottenuta con la coercizione. Il seguito dell'articolo disciplina nel dettaglio l'adesione al sindacato.

Tuttavia, nonostante tali elementi, si riscontra un'attuazione insufficiente delle disposizioni e negli esempi inerenti l'applicazione, vi sono ancora grandi difficoltà nel processo di costituzione di nuove organizzazioni sindacali in fase di accertamento della maggioranza. Le tutele di cui al titolo "Garanzie" paragrafo 3 articoli 29, 30 e 31 risultano insufficienti (vedere in seguito).

2- legge n. 2822 sul Contratto collettivo di lavoro, Sciopero e Serrata

Uno degli obiettivi basilari dell'organizzazione sindacale è la sottoscrizione di un contratto collettivo di lavoro. Tale possibilità viene riconosciuta nell'attuazione del diritto generale sancito dalla Costituzione "diritto di associazione e costituzione di sindacati". Tuttavia, come già evidenziato, le problematiche emergenti durante il processo di adesione al sindacato si presentano anche durante l'iter seguito per il contratto collettivo di lavoro.

3- norma 4857 del Codice del Lavoro

La tutela del contratto di lavoro e la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro sono introdotti nell'ordinamento giuridico turco con la legge n. 4857 del Codice del Lavoro. Anche se tale legge non cita espressamente il "diritto di associazione e costituzione di sindacati" - riguardando rapporti di lavoro individuali - tuttavia all'articolo 18 troviamo che la partecipazione del lavoratore ad attività sindacali non può costituire motivazione per la risoluzione del contratto di lavoro, e, in seguito ad una sentenza del tribunale, l'obbligo del datore di lavoro di reintegrare il lavoratore o, in caso di impossibilità, di corrispondere un risarcimento (fino a 16 mesi) in caso di licenziamento.

Nella prassi tuttavia, queste "garanzie" vengono generalmente ovviate. In molti casi si è riscontrato che si intentano lunghe cause per la reintegrazione nel posto di lavoro, le quali restano senza esito e lasciano i lavoratori spossati e delusi. In certi casi inoltre il datore di lavoro reintegra il lavoratore per non pagare il risarcimento, lo fa lavorare per qualche mese e poi finisce per licenziarlo di nuovo accusandolo di aver commesso delle offese gravi. In questo modo non ha più l'obbligo di pagare alcun risarcimento.

Inoltre, l'aver ristretto il campo di applicazione della legge n. 4857 ad aziende con un minimo di 30 dipendenti, e la condizione di non contemplare i contratti a tempo determinato, riduce drasticamente la tutela del lavoro. Secondo le statistiche dell'ente nazionale di previdenza sociale, SSK, ben due milioni e trecento mila lavoratori fanno parte di aziende con meno di 30 dipendenti in Turchia. D'altra parte, anche i lavoratori che rispondono ai criteri di applicazione non riescono ad usufruire di tali diritti nel modo più giusto. Malgrado le disposizioni tassative della legge che stabiliscono 2 o 3 mesi per la durata massima delle cause inerenti la reintegrazione nel posto di lavoro, tali procedure durano in pratica da 1 a 2 anni.

4- norma n. 5237 del Codice Penale Turco

L'articolo 117 del Nuovo Codice Penale Turco "Violazione del diritto al lavoro", l'articolo 118 "Impedimento al godimento dei diritti sindacali" e l'articolo 119 "Disposizioni comuni" prevedono la punizione di coloro che impediscono l'esercizio

dei diritti sindacali. In tal modo, la precitata disposizione potrà bloccare le eventuali vie non legali che il datore di lavoro potrebbe voler intraprendere. Data la recente attuazione della legge, non vi sono fino ad ora sentenze pronunciate in tal senso.

c- gli Accordi Internazionali

La Turchia ha ratificato la Convenzione 87 e 98 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), che prevede un ampio campo di applicazione per la sindacalizzazione, contrattazione collettiva e diritto di sciopero. Ciononostante, la legislazione varata nel 1983 e ancora in attuazione, seppur con alcuni emendamenti, segnatamente la Legge Sindacale 2821 e la Legge sul Contratto Collettivo 2822, Sciopero e Serrata, risulta in contraddizione con le suddette convenzioni da diversi punti di vista:

- ai sensi dell'articolo 2 della Legge Sindacale 2821, solo chi lavora con un contratto di lavoro subordinato viene considerato lavoratore e gode del diritto di sindacalizzazione. Mentre, guardando alla struttura dell'occupazione si riscontra un numero elevato di modalità diverse di lavoro, quali: "lavorare a proprio nome e conto", lavoro in nero e senza alcuna protezione sociale. Inoltre, si assiste ad una crescita sempre maggiore del lavoro a domicilio, sia nella produzione industriale sia nei servizi. La forza lavoro di questo tipo non ha il diritto di aderire alle organizzazioni sindacali, in contrasto con la convenzione n. 87 che include anche tali categorie di lavoratori.

- la convenzione 87 dell'OIL, in merito all'adesione e all'attività sindacali, tutela i lavoratori dall'obbligo di fornire informazioni in merito alla loro adesione al sindacato. Tuttavia, secondo la legge 2821, una volta che l'iscrizione al sindacato da parte di un lavoratore viene conclusa, il sindacato deve inviare entro 15 giorni una copia della scheda d'iscrizione al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale. Per di più la 2822 obbliga il sindacato a consegnare la stessa scheda all'azienda datrice di lavoro e a provvedere al loro aggiornamento. Questo tipo di disposizioni fanno parte degli ostacoli che rendono più difficile l'organizzazione sindacale. Tale modalità costituisce una violazione dei diritti dell'uomo, avendo obbligato a rivelare di quale organizzazione sindacale il lavoratore è membro.

Attre leggi, approvate successivamente, sono in contraddizione con le Convenzioni ILO. Per esempio il decreto legge 399, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale in data del 29 gennaio 1990, "viene fatto divieto al personale a 'contratto speciale' di aderire ad un qualsivoglia sindacato, di svolgere attività sindacale". Questa legge si basa su una natura specifica di contratto, creando un regime speciale di lavoratori che sono esclusi dal diritto di aderire ad un sindacato. Mentre nella convenzione n. 87 dell'OIL, l'articolo 2 interessa tutti i lavoratori, senza distinzione alcuna, che percepiscono uno stipendio mensile o non, qualunque sia la legge nazionale.

Processo di Adesione all'UE e Carta Sociale Europea

La Carta Sociale Europea, firmata a Torino nel 1961 e entrata in vigore nel 1965, garantisce 19 diritti sociali comprendenti il diritto di costituzione di organizzazioni sindacali, negoziazione collettiva, sciopero e diritto al lavoro. Un protocollo addizionale, che aggiunge quattro nuovi diritti, è stato firmato nel 1988: prevenzione della discriminazione di genere, diritto all'informazione e alla consultazione, diritto di partecipare alla determinazione ed al miglioramento delle condizioni di lavoro e dell'ambiente di lavoro nell'impresa e diritto alla tutela per gli anziani. In seguito al dibattito avviato nel 1990, la Carta Riveduta viene aperta alla firma nel 1996 ed entra in vigore nel 1999.

La Carta ha carattere di accordo internazionale, ragion per cui trattasi di un insieme di regole vincolanti per le nazioni che l'hanno ratificata.

La Carta Sociale Europea, sottoscritta in data del 6 ottobre 2004 da parte di 59 governi nazionali, viene inviata per ratifica il 7 febbraio 2005 alla Presidenza dell'Assemblea Nazionale in Turchia. La Carta, documento internazionale di maggior portata esistente sui diritti sociali, prevede, oltre alla negoziazione collettiva e allo sciopero, 31 punti che affrontano quasi tutte le questioni inerenti ai diritti sociali della società contemporanea.

La Carta Sociale Europea, convenzione del Consiglio d'Europa, ormai parte integrante dei trattati e della Costituzione dell'Unione Europea (UE) è diventato un elemento dell'acquis comunitario. L'UE chiede alla Turchia di togliere le riserve sindacali e di ratificare la Carta Sociale, ragion per cui la detta ratifica è anche un requisito del processo di adesione all'UE.

L'articolo 5 della Carta garantisce i diritti sindacali :

“Articolo 5 -Diritti sindacali

Per garantire o promuovere la libertà dei lavoratori e dei datori di lavoro di costituire organizzazioni locali, nazionali o internazionali per la protezione dei loro interessi economici e sociali ed aderire a queste organizzazioni, le Parti s'impegnano affinché la legislazione nazionale non pregiudichi questa libertà né sia applicata in modo da pregiudicarla.

La misura in cui le garanzie previste nel presente articolo si applicheranno alla polizia sarà determinata dalla legislazione o dalla regolamentazione nazionale. Il principio dell'applicazione di queste garanzie ai membri delle forze armate e la misura in cui sarebbero applicate a questa categoria di persone è parimenti determinata dalla legislazione o dalla regolamentazione nazionale.”

Il 59° governo in data del 7 febbraio 2005 ha inviato al Parlamento il disegno di legge per la ratifica della Carta Sociale Europea Riveduta, ancorché sollevando numerose riserve oltre che al diritto di costituzione di organizzazioni sindacali, negoziazione collettiva e diritto allo sciopero. La Turchia continua con determinazione nella posizione tracciata, sollevando riserve al diritto sindacale, garantito dalla Carta. Gli unici paesi che pongono riserve all'articolo 5 sono la Grecia e la Turchia.

In questo contesto, le ambizioni del governo nella via verso l'armonizzazione con l'UE restano lettera morta per quanto riguarda i diritti sociali. La relazione del 2004 sui Progressi della Turchia dell'UE chiede chiaramente di ratificare la Carta Sociale Europea Riveduta e di togliere le riserve poste alla Carta del 1961 inerenti gli articoli sui diritti sindacali e la negoziazione collettiva. La ratifica della Carta, nonostante le riserve, costituisce un atteggiamento contrastante col processo di adesione all'UE.

Ostacoli alla Costituzione di Organizzazioni Sindacali

Per quanto nel nostro paese esista un quadro giuridico che disciplina la costituzione di organizzazioni sindacali e la negoziazione collettiva, spesso tali diritti restano sulla carta e provocano un aumento dei licenziamenti dovuti all'adesione ai sindacati. I punti fondamentali della vita lavorativa possono così essere enumerati: diritto di costituire sindacati, garanzia del lavoro, protezione sociale e negoziazione collettiva. Nel godimento di tali diritti, particolarmente importanti per i lavoratori, oltre agli ostacoli posti dai datori di lavoro, aumentano sempre più le mancanze giuridiche e le difficoltà amministrative che vi sono correlate.

Le istanze dei sindacati, presentate in particolare durante l'iter di adesione all'UE, in merito al diritto di costituire organizzazioni sindacali e allo scopo di usufruire liberamente del diritto di negoziazione collettiva, non vengono presi sufficientemente in considerazione e non vengono apportate modifiche legislative. Pertanto, i lavoratori iscritti alle organizzazioni sindacali sono licenziati e lasciati in situazione difficile insieme alle loro famiglie.

Dopo l'entrata in vigore della legge sulla garanzia del lavoro si era pensato che la costituzione di organizzazioni sindacali sarebbe cresciuta. Tuttavia, negli ultimi due anni non si è assistito ad un aumento, bensì ad un rallentamento dell'attività dovuto alla pressione esercitata attraverso il numero crescente di lavoratori licenziati. Le organizzazioni sindacali in Turchia hanno dovuto ricorrere numerose volte alle vie legali in difesa dei loro iscritti, con il risultato di vedere dei contratti di lavoro interrotti nelle aziende dove si sono recentemente costituiti sindacati.

Nella maggior parte delle cause intentate emerge, attraverso le sentenze, l'assenza della giusta causa. Dato che la legge non riconosce la possibilità di un reintegro definitivo nel posto di lavoro, i datori di lavoro del pubblico e del privato

preferiscono corrispondere il risarcimento piuttosto che riprendere al lavoro tali persone. Questa situazione rende impossibile l'adesione sindacale, nelle aziende con nuove costituzioni di sindacati.

Necessità di due diverse considerazioni sugli ostacoli posti alla costituzione di sindacati

Prima considerazione: i lavoratori che aderiscono ai sindacati non sono sufficientemente tutelati dalle leggi esistenti. In mancanza di una tutela sufficiente i lavoratori iscritti ai sindacati vengono licenziati senza ragione, senza poter ritrovare il posto di lavoro. Per prevenire tale situazione sarebbe opportuno, nei casi di licenziamento a causa dell'iscrizione ai sindacati, non permettere di trasformare la sentenza di reintegrazione nel posto di lavoro in risarcimento. Inoltre questi lavoratori dovrebbero riprendere il lavoro oppure avere la possibilità di scelta.

Seconda considerazione: esistenza di difficoltà amministrative. in seguito alla richiesta di verifica della maggioranza, il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale procede a molteplici valutazioni, riguardanti le aziende in cui i lavoratori si associano con difficoltà per beneficiare del diritto di negoziazione collettiva. In particolare nell'accertamento del numero di lavoratori, invece di ricorrere alle "schede dell'ente di previdenza sociale turco - SSK", il fatto di ricorrere alla richiesta di informazioni al datore di lavoro, è fonte di scontento sindacale.

In generale, i datori di lavoro, inviando informazioni ingannevoli, portano ad una fase di controllo dei documenti che allunga i tempi e tutto l'iter, cercando di ostacolare la messa in pratica dei diritti sindacali. Il Ministero del Lavoro deve prendere in considerazione il documento più affidabile, ossia i dati della previdenza sociale per il conteggio del numero di lavoratori e basarsi su queste cifre per l'accertamento della maggioranza.

Nei rapporti preparati dall'UE, viene sottolineata quale mancanza fondamentale l'insufficienza del dialogo sociale e la necessità di superare gli ostacoli all'esercizio dei diritti sindacali. La costituzione di organizzazioni sindacali deve essere vista come requisito e garanzia per i diritti sindacali e la serenità dell'ambiente di lavoro. I sindacati evono essere accettati come organizzazioni da tutelare e sviluppare.

Come già rimarcato all'inizio, non è possibile parlare di contesto democratico e di democratizzazione se i diritti sindacali non vengono sviluppati. Il risultato primo della costituzione di organizzazioni sindacali è l'adesione ai sindacati, la libera negoziazione collettiva e il diritto allo sciopero. L'adesione ai sindacati e il sistema della negoziazione collettiva, ancora così insufficientemente sviluppati, costituiscono i pilastri per l'ottenimento della giustizia sociale.

Il sistema della negoziazione collettiva subisce pressioni derivanti da un sistema di relazioni industriali insoddisfacenti e da ostacoli alla costituzione di organizzazioni sindacali. Il mercato della mano d'opera e i cambiamenti in essere nella sua struttura, la disoccupazione, la crescita non sana dell'economia, la competizione internazionale e lo sviluppo tecnologico sono elementi che si riflettono nel dialogo collettivo e hanno un impatto negativo sui lavoratori.

L'organizzazione sindacale subisce le ricadute negative delle novità adottate dai datori di lavoro con la crescente attuazione dei cerchi della qualità, lavoro flessibile, terziarizzazione, lavoro in nero.

“Ecco perché c'è bisogno di sindacati attivi e forti.”

La Relazione sui Progressi della Turchia dell'UE pone l'accento sul non rispetto della democrazia sindacale e di tutte le sue istituzioni e regole. Il governo, da parte sua, nell'iter per abrogare le leggi che vietano o limitano la costituzione di sindacati, si è impegnato a promulgare leggi che recepiscono e garantiscono i diritti democratici e le libertà.

La Costituzione del 1982 era stata varata senza garantire sufficientemente la tutela dei diritti acquisiti. Numerosi sono gli esempi di leggi in vigore, che non tutelano i diritti e gli interessi dei lavoratori.

“Le tipologie di lavoro flessibile ostacolano l'organizzazione sindacale”

Nei luoghi di lavoro, con o senza la presenza di sindacati, le organizzazioni datoriali lamentano soprattutto l'ineguaglianza delle condizioni concorrenziali. Per ovviare a tale iniquità e garantire la parità nella competizione, è opportuno sostenere una struttura che preveda l'organizzazione sindacale. La costituzione di organizzazioni sindacali è vista come uno dei fattori più importanti per prevenire l'economia sommersa.

E' necessario rinunciare a queste pratiche che rovinano l'unione sindacale e aumentano l'ingiustizia nelle retribuzioni; sono proprio queste che danno modo alle aziende di avere un profitto iniquo sulla pelle dei lavoratori. Pertanto, allo scopo di garantire la giustizia sociale, bisogna eliminare gli ostacoli al godimento dei diritti sindacali.

Importante è promulgare quelle leggi che tutelino i diritti dei lavoratori in posizione di debolezza nei confronti dei datori di lavoro. Queste potranno dare un contributo significativo ad ampliare il quadro delle garanzie del lavoro, a rendere obbligatorio il reintegro nel posto di lavoro in presenza di risoluzione illegittima del rapporto di lavoro, a garantire la pace sociale nella vita sindacale e nella vita lavorativa.

I lavoratori flessibili preferiscono disciplinare il proprio rapporto di lavoro con contratto individuale piuttosto che con contratto collettivo. La diffusione del lavoro flessibile è alla base della perdita di potere dei sindacati.

Le conseguenze della flessibilità sui contratti collettivi si esplicitano in un campo di applicazione più ristretto e nel cambiamento dei contenuti. Come risultato, i sindacati subiscono le ricadute dirette della flessibilità.

Lo sbarramento previsto e l'obbligo di passare dal notaio devono essere eliminati per permettere la libera costituzione di sindacati e un dialogo sociale funzionale. Bisogna creare un sistema che permetta di godere delle libertà e in particolare di avere la possibilità di applicare contratti collettivi settoriali.

VALUTAZIONE DELLA FORMAZIONE

Gli attori che hanno contribuito insieme all'ISCOS al progetto sono ovviamente la controparte locale turca, ovvero la Commissione Nazionale d'Integrazione (CNI) e le tre Federazioni di settore Tek Gıda-İs, Oz Gıda-İs, Oleyis (appartenenti rispettivamente alle Confederazioni Turk-İs, Hak-İs e Disk); la Social Development Agency (SDA)- agenzia della Confederazione Europea dei Sindacati e la Federazione Europea per il turismo e l'Alimentazione (EFFAT) a livello europeo; nonché a livello italiano la FISASCAT-Cisl (Federazione Turismo e Alimentazione) e SINDNOVA-Cisl (Istituto di ricerca e formazione).

Il coordinamento generale del progetto è stato svolto da Paola Simonetti, Responsabile Ufficio Europeo di ISCOS-Cisl, in collaborazione con Yucel Top, Coordinatore della CNI.

La struttura progettuale ha previsto la realizzazione di quattro corsi di formazione di sei giorni ciascuno, in quattro differenti regioni della Turchia: Marmara (Istanbul); Anatolia Centrale, Meridionale ed Orientale (Nevşehir); Egeo-Mediterraneo (Izmir); Mar Nero (Trebisonda). Queste regioni sono state selezionate per la loro rilevanza economica dal punto di vista dei settori turismo e alimentazione.

I partecipanti ai corsi sono stati selezionati dalle stesse Federazioni di settore tra quadri sindacali a livello locale/regionale e rappresentanti dei lavoratori a livello d'impresa, per un numero complessivo di 20 partecipanti per corso. Il progetto ha previsto che dopo aver ricevuto la formazione, gli stessi partecipanti si impegnassero a condurre azioni di sensibilizzazione sindacale all'interno dei loro luoghi di lavoro. Quest'ultima componente ha fatto sì che si potessero raggiungere un numero più elevato di lavoratori e che soprattutto i beneficiari della formazione potessero mettere in pratica le conoscenze acquisite durante i corsi.

Ciascun corso è stato strutturato in tre moduli:

1) Sviluppo delle Conoscenze Teoriche, ovvero i livelli di negoziazione e i modelli di organizzazione sindacale in Europa, nonché le norme relative al diritto internazionale del lavoro e il dialogo sociale europeo. Sempre inerente a questo modulo, è stato introdotto il tema della negoziazione nei settori turismo ed alimentazione in Turchia e in Europa;

2) Sviluppo delle Abilità Individuali, Saper 'essere' e saper 'fare' il sindacalista, questo modulo è inerente alle tecniche di comunicazione e di organizzazione sindacale a livello interno;

3) Piano di Lavoro per le attività di Sensibilizzazione, relativo all'impostazione della metodologia da adottare per svolgere il lavoro sul territorio.

I contenuti specifici dei moduli sono stati cambiati ed adattati alle esigenze dei partecipanti durante tutto il progetto. Si é arrivati infatti alla metodologia finale grazie alla capacità degli esperti di poter modulare e orientare i loro interventi a seconda delle richieste emerse. L'organizzazione dei corsi si é avvalsa della collaborazione di esperti sia europei che turchi, grazie alla quale si é potuta realizzare una vera e propria analisi comparata tra il sistema sindacale turco e quello europeo. Questo é vero in particolare per i primi due moduli all'interno dei quali sono stati organizzati dei gruppi di lavoro su temi specifici inerenti alla situazione in Turchia, che venivano in seguito commentati dagli esperti europei in plenaria. In questo modo si é garantita la complementarità tra l'approfondimento della conoscenza delle pratiche sindacali locali da una parte, e l'ampliamento alle esperienze europee dall'altra.

Ascoltando gli esperti europei ed apprendono nuove nozioni, i partecipanti hanno avuto modo di allargare il proprio orizzonte e di prendere ulteriori spunti per le loro attività future. Alcuni esempi principali, che hanno destato maggiormente l'interesse dei partecipanti, possono essere ricordati: l'esistenza di vari livelli di contrattazione collettiva, come la valenza ed il rapporto complementare che intercorre tra il contratto collettivo nazionale con quello a livello d'impresa; l'assenza della soglia di sbarramento per il riconoscimento del sindacato sia a livello nazionale che d'impresa; l'esempio riportato dagli esperti italiani in merito dell'azione unitaria delle tre maggiori Confederazioni in sede di negoziazione dei contratti collettivi; ed infine, i meccanismi di partecipazione e di collegamento tra le attività dei sindacati nazionali con quelle delle organizzazioni sindacali europee ed internazionali.

La partecipazione é stata notevole anche per quanto riguarda la parte dedicata alla strategia organizzativa interna al sindacato in turchia, relativa a vari aspetti come per esempio, tecniche di proselitismo, modalità di raccolta e gestione delle informazioni, la comunicazione con gli operai e datori di lavoro. In tale sede i partecipanti hanno acquisito anche domestichezza nel parlare in pubblico, esperienza che per alcuni era del tutto nuova.

In generale si puo' affermare che vi é stata un'ampia partecipazione ai corsi anche in termini quantitativi. Infatti la scelta delle province indicate é stata funzionale affinché il più ampio numero di partecipanti potesse essere coinvolto. In tal senso, il progetto ha potuto coprire tutti i livelli di rappresentanza sindacale, sia quello regionale/territoriale, che quello d'impresa. Tuttavia, si deve notare che la componente femminile é stata purtroppo limitata.

Il più grande successo del corso è rappresentato dal fatto che i partecipanti provenienti dai tre sindacati quali Türk-İş, Hak-İş e DİSK hanno avuto modo, per la prima volta, di cooperare insieme nell'esposizione dei problemi, nell'elaborazione

di soluzioni e di instaurare relazioni personali che sono proseguite anche dopo la fine dei corsi. Questo aspetto rappresenta un importante sviluppo ed un auspicio per il futuro del movimento sindacale turco.

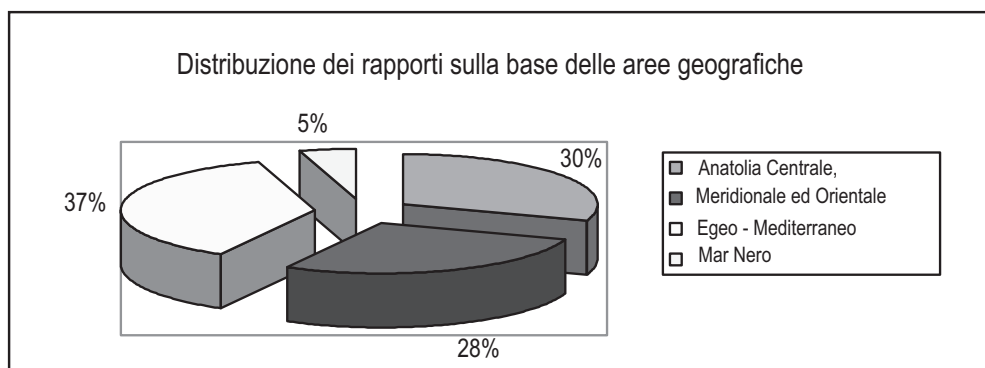
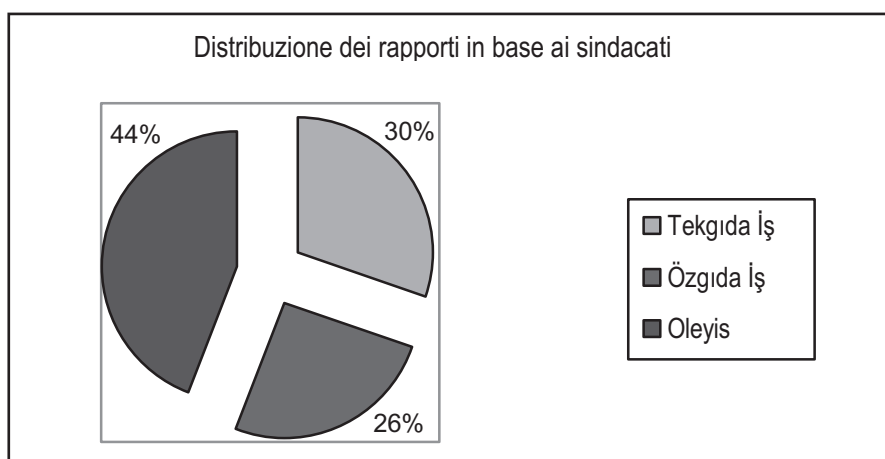
Infine, anche il terzo modulo relativo alla programmazione di azioni future di sensibilizzazione (che verremmo descritte in seguito), ha riscontrato successo. Di fatto lo scopo del progetto è stato quello di mettere in azione i partecipanti. Questi ultimi hanno avuto la possibilità di identificare un'azione sindacale a scelta, sulla base dei bisogni riscontrati all'interno del luogo di lavoro, e di analizzarne gli aspetti operativi con gli esperti del progetto, durante i corsi. Alla luce dei risultati, il supporto degli esperti nel dare orientamenti metodologici alle future azioni è stato fondamentale. I partecipanti infatti sono stati indotti a riflettere ed a cimentarsi con la formulazione di una strategia operativa, nonché di una metodologia di relazione finale sui risultati. Questo rappresenta un'idea innovativa e costruttiva che conferisce maggior impatto al progetto nella sua interezza.

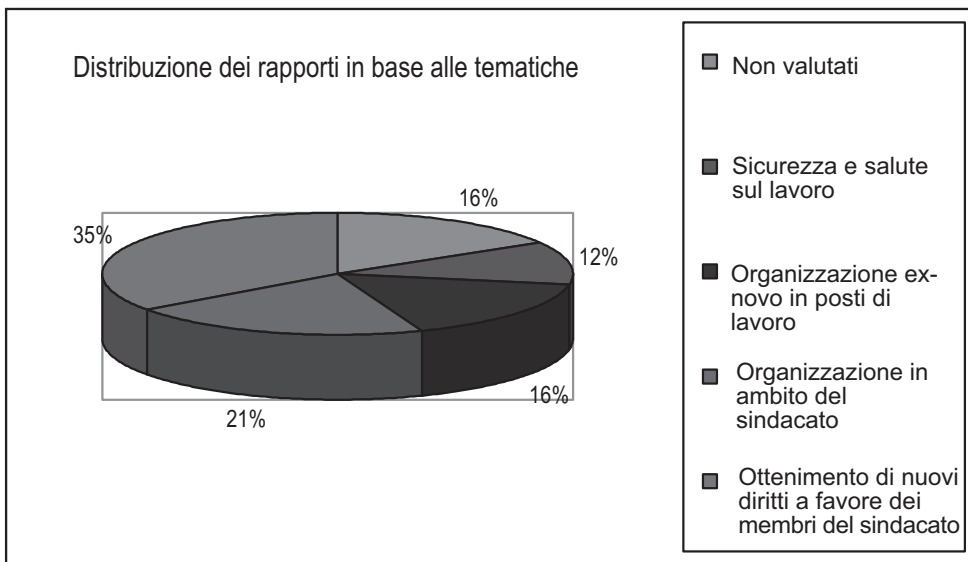
ANALISI DEI RISULTATI

I partecipanti si sono impegnati a mettere in pratica le azioni concordate durante i mesi successivi ai corsi. Sono pervenuti 43 rapporti in totale, dato che indica che oltre la metà dei partecipanti iniziali ha portato a termine l'impegno preso. Questo è un fattore molto incoraggiante che mostra che la metodologia prescelta sia stata adeguata. I partecipanti infatti si sono sentiti responsabilizzati e hanno percepito come uno stimolo il fatto di poter scegliere loro stessi un'iniziativa ed intraprenderla. Per di più, il fatto di ritrovarsi insieme ad 'affrontare gli stessi problemi' ha indubbiamente contribuito ad accrescere il loro senso di unità.

E' anche vero tuttavia che, dato il sistema sindacale turco vigente, il cambiamento di approccio strategico dei sindacati è un processo che richiederà molto tempo. In tal senso si può ritenere che questo progetto possa essere considerato come una componente iscritta in una strategia più ampia e continuativa, che dia sostegno a questo tipo di azioni.

I rapporti sono stati classificati in base alla loro distribuzione in base ai sindacati e ai loro contenuti:





In base al numero di rapporti focalizzati sulle tematiche specifiche, la classificazione risulta come segue:

- 1) Ottenimento di nuovi diritti a favore dei membri già iscritti al sindacato;
- 2) Attività di organizzazione sindacale sul posto di lavoro, rivolte sia a facilitare i rapporti tra lavoratori e datori di lavoro sia finalizzate all'iscrizione di nuovi membri;
- 3) Creazione ex novo di organizzazioni sindacali sul posto di lavoro;
- 4) Azioni nel campo della salute e sicurezza sul luogo di lavoro;

Qui di seguito si riportano alcuni esempi principali di azioni intraprese nei settori sopra elencati:

Caso 1: l'impresa presso la quale il partecipante lavora provvedeva in passato a fornire i mezzi di trasporto agli operai per recarsi sul luogo di lavoro. Questo servizio era stato abolito in seguito ad una decisione del datore di lavoro che prevedeva in maniera alternativa la retribuzione ai dipendenti di una somma che potesse fare fronte alle spese di viaggio. Tuttavia, l'assenza di mezzi di trasporto pubblici negli orari di inizio e fine dell'orario lavorativo, accompagnato al fatto che i dipendenti risiedevano nei quartieri limitrofi della città, causava una serie di problematiche. A seguito della sensibilizzazione degli operai ad opera del partecipante, forte del sostegno del sindacato, la tematica è stata sollevata con il datore di lavoro che ha ripristinato il servizio di trasporto a favore dei dipendenti. I tragitti dei servizi sono stati quindi definiti in base alle necessità degli operai.

Caso 2: Nel posto di lavoro presso il quale è impiegato il partecipante, vi è un problema in merito alla retribuzione degli straordinari. Gli operai lavorano oltre la soglia delle otto ore giornaliere (si sono raggiunte quasi le 12 ore), ma il lavoro straordinario non viene loro retribuito. Il partecipante ha in primo luogo contattato gli operai, facendo presente che si stava assistendo ad una violazione dei loro diritti. Successivamente ha organizzato un incontro con il datore di lavoro, accordandosi sull'utilizzo di un sistema che consentisse la rilevazione elettronica dell'orario di lavoro. Tramite l'introduzione della scheda magnetica, il partecipante ha raggiunto il suo obiettivo che era quello di garantire la retribuzione delle ore straordinarie per gli operai.

Caso 3: nel periodo successivo alla formazione, il partecipante, ha organizzato una riunione con le operaie dello stabilimento, trasmettendo loro le nozioni e le conoscenze apprese. Ha quindi proceduto il suo lavoro nel raccogliere le istanze delle lavoratrici, che lamentavano soprattutto la mancanza di permessi dovuti alle esigenze di post maternità. Il partecipante ha dunque organizzato una riunione con il datore di lavoro, esponendo questa esigenza. Quest'ultimo, pur sottolineando il fatto che tali prerogative non erano previste nel contratto di lavoro, ha acconsentito ad accordare alle lavoratrici dei permessi per l'allattamento. Si può ritenere che il partecipante abbia compiuto un dovere importante, avendo aumentato la conoscenza delle lavoratrici riguardo ai loro diritti fondamentali ed avendole motivate ad attivarsi per ottenere delle soluzioni alle loro problematiche.

Attività di organizzazione sindacale sul posto di lavoro

Caso 1: Il partecipante ha incentrato la sua iniziativa cercando di coinvolgere dei neo impiegati nel posto di lavoro. Questi ultimi sembravano al principio prendere distanze dai rappresentanti sindacali. Il partecipante ha comunque avuto successo nell'avvicinare i nuovi assunti, cercando di famigliarizzare con loro ed organizzando incontri al di fuori del luogo di lavoro. In effetti, il datore di lavoro, al momento dell'assunzione, li aveva scoraggiati dall'aderire al sindacato. Nonostante questo ostacolo, il partecipante è riuscito a mantenere un contatto costante, e a spiegare loro i vantaggi che derivano dall'adesione al sindacato in termini di protezione di diritti e di capacità di rappresentanza. L'azione ha avuto un buon risultato in quanto il partecipante è riuscito ad iscrivere 20 nuovi aderenti.

Caso 2: l'azienda in questione ha un numero elevato di lavoratori e le relazioni tra questi ultimi ed il datore di lavoro sono difficili. Ci sono difficoltà anche tra i lavoratori stessi ad instaurare un dialogo interno. Il partecipante ha dunque deciso di intraprendere un'iniziativa che favorisse la socializzazione e la comunicazione sul posto di lavoro, organizzando un torneo di calcio. I preparativi del torneo sono stati molto dettagliati, grazie allo sforzo di un comitato organizzativo istituito insieme al datore di lavoro. Sono state create le magliette per le squadre, i mezzi di trasporto, e affittati i campi da gioco. Le spese del torneo sono state sostenute dal datore di lavoro. Al torneo hanno partecipato 12 squadre, per un totale di 132 dipendenti. L'iniziativa ha dunque avuto successo.

Creazione ex novo di organizzazioni sindacali sul posto di lavoro

Caso 1: il partecipante ha intrapreso un importante tentativo di azione di organizzazione sindacale all'interno di uno stabilimento di circa 1000 dipendenti. I lavoratori avevano iniziato ad organizzarsi per formare il sindacato, arrivando quasi a raggiungere la soglia del 50% degli operai iscritti. Il management dello stabilimento, rendendosi conto di ciò, ha iniziato allora a licenziare in massa i lavoratori. Il partecipante insieme ad altri attivisti dunque hanno reagito organizzando scioperi e dimostrazioni di solidarietà in supporto dei lavoratori licenziati. Più di 600 persone hanno aderito a queste manifestazioni per più di 67 giorni. Al termine dello sciopero la soglia del 50% è stata superata, e si è potuto procedere con il riconoscimento del sindacato, e la costituzione di comitati d'impresa.

Caso 2: A seguito del corso di formazione in Cappadocia, il corsista ha intrapreso delle attività finalizzate alla sindacalizzazione dei lavoratori. Il posto di lavoro prescelto era una mensa universitaria. L'Università in realtà dava in appalto ad una ditta esterna la gestione della mensa, la quale assumeva i lavoratori su base annuale. Attraverso delle ricerche il partecipante ha reperito informazioni riguardo al numero dei dipendenti (120), il loro stipendio ed il contenuto del loro contratto. Dopo aver istituito un "comitato organizzativo" il corsista è riuscito ad organizzare una riunione con gli operai, per esporre i loro diritti. Alla riunione hanno partecipato 70 dipendenti. Dato che il loro contratto era in scadenza (entro breve sarebbe stato realizzato un nuovo appalto) il partecipante ha coinvolto gli stessi studenti universitari per sostenere il rinnovo dei contratti dei lavoratori. Anche se l'azione non ha raggiunto lo scopo prefissato, il corsista ha avuto comunque un notevole successo nell'organizzazione dei lavoratori e soprattutto per essere riuscito a coinvolgere in un'azione di solidarietà anche una parte esterna, cioè gli studenti.

Caso 3: Al termine del corso di formazione, il partecipante si è impegnato in un processo di organizzazione sindacale presso un posto di lavoro situato nella propria zona. In questo posto di lavoro prestano servizio 85 dipendenti. Quando il rapporto veniva redatto, 72 operai avevano già aderito al sindacato e le procedure di riconoscimento presso il Ministero del Lavoro e della Sicurezza Sociale erano già state iniziate. Di conseguenza gli operai promotori dell'organizzazione sindacale sono stati licenziati. Tuttavia grazie ad una campagna locale promossa dagli attivisti sindacali ha indotto il management aziendale a reintegrare coloro che erano stati licenziati. Il lavoro realizzato può essere considerato come un esempio di successo.

Azioni in campo di salute e sicurezza sul luogo di lavoro

Caso 1: Partendo dalle lamentele raccolte fra i lavoratori, il partecipante ha individuato problemi di salute causati dall'alta temperatura e dalla scarsa climatizzazione presente sul posto di lavoro. Dopo aver intervistato direttamente i lavoratori, ha contattato il delegato sindacale per esporre i problemi e cercare di trovare delle soluzioni. Grazie all'attenzione prestata dal delegato sindacale, è stata organizzata una riunione con i rappresentanti del datore di lavoro. Durante la riunione sono stati esposti i rischi ai quali incorreva il datore di lavoro, soprattutto in termini economici: la scarsa climatizzazione (in ambienti con temperature alte) avrebbe provocato effetti negativi sulla performance ed efficienza dei lavoratori. Per di più la inadeguatezza delle prese elettriche era causa di alto rischio di incendi.

Durante la settimana successiva alla riunione sono stati ridotti i rischi legati alle prese elettriche, e per di più sono stati ultimati i lavori dell'impianto di climatizzazione. Il partecipante ha dunque raggiunto pienamente il suo obiettivo.

Caso 2: quest'attività deriva dal riscontro di fattori dannosi alla salute dei lavoratori dovuti ad un elevato livello di rumore all'interno del posto di lavoro. Il partecipante ha realizzato un ottimo studio di ricerca tecnica, presentando argomenti scientifici che provano il legame tra la diminuzione della produttività e l'alto livello di rumore, ad anche argomenti legali, asserendo che la legge prevede l'uso di tappi al di sopra di una data soglia decibel. Il partecipante ha fatto poi presente che il 10% dei lavoratori era affetto da problemi di udito. Questo studio è stato presentato all'Autorità per la Salute e la Sicurezza del Lavoratore nonché ai dipendenti, e al datore di lavoro. Quest'ultimo infine ha introdotto la pratica dell'esame audiometrico per tutti i dipendenti su base annuale, e ha introdotto l'uso di tappi.

La gran parte dei rapporti riguarda l'**ottenimento di nuovi diritti a favore dei membri del sindacato**. In questo settore i partecipanti sono riusciti ad ottenere dei buoni risultati, grazie anche al fatto che molti di loro godevano già di una grande esperienza in tema di relazioni industriali (si tratta di impiegati presso enti pubblici e/o privati).

Il fatto che i partecipanti siano riusciti a negoziare con i datori di lavoro, presentando ed argomentando delle alternative possibili, è altamente apprezzabile, anche qualora non vi sia stato un successo immediato. Queste iniziative infatti sono state utili e necessarie per rafforzare i legami fra i membri del sindacato ed il sindacato stesso.

Questa situazione tuttavia evidenzia anche un altro aspetto che spesso caratterizza il movimento sindacale in Turchia, ovvero il contenuto della rappresentatività. I sindacati infatti tendono ad attivarsi quasi esclusivamente per ottenere un miglioramento delle condizioni economiche dei lavoratori, nonostante possano essere portatori di più ampie istanze non direttamente legate al fattore economico.

Al secondo posto notiamo i rapporti focalizzati **sull'organizzazione in ambito sindacale**. Le azioni in questo settore mirano a sopperire alla mancanza di comunicazione all'interno del sindacato e con il management aziendale. In alcuni casi si assiste a contrasti tra lavoratori pro e contro il sindacato, dovuti alle diverse aspettative in fase di negoziazione del contratto collettivo. Questo fa sì che i lavoratori prendano le distanze dal sindacato, in quanto non ne riconoscano la potenzialità. In altri casi invece vi è uno scontro aperto tra i rappresentanti sindacali ed il datore di lavoro, che spesso ostacola la sindacalizzazione. Sembra evidente quindi che il sindacato si debba impegnare maggiormente per cercare di instaurare

una metodologia d'informazione e comunicazione su due fronti paralleli: quello dei lavoratori e quello datoriale.

La tipologia inerente alla **creazione ex novo di organizzazioni sindacali** ha avuto pochi riscontri. Questo dato risulta sorprendente se si pensa che gli stessi corsisti hanno più volte lamentato la scarsa presenza del sindacato a livello d'impresa. Da un lato quindi stupisce che non si siano attivati in tal senso, dall'altro tuttavia si deve tener presente la situazione nella quale i sindacalisti si trovano ad operare. Le problematiche e le difficoltà relative alla creazione di una nuova organizzazione sindacale in un posto di lavoro spesso sono tali da scoraggiare i sindacalisti dal cimentarsi in questo compito.

L'ultima tipologia di rapporti pervenuti riguarda la **salute e la sicurezza sul lavoro**. In questo settore si può constatare un notevole livello di successo dei corsisti. Questi ultimi infatti hanno formulato e seguito una metodologia ben precisa sia nella fase di preparazione (la raccolta e la gestione delle informazioni pervenute dai lavoratori), sia nella fase di esecuzione (durante la negoziazione). Per di più hanno fatto uso di studi tecnici/scientifici, conferendo alle loro argomentazioni maggior incisività. In alcuni casi i partecipanti sono stati capaci di collegare i problemi di salute e sicurezza con la riduzione della produttività, fattore che ha avuto successo in sede di negoziato con il datore di lavoro.

CONCLUSIONI

L'assetto attuale delle relazioni industriali e dell'organizzazione sindacale in Turchia risulta molto complesso. Anche attraverso la messa in opera del presente progetto, sembra chiaro che vi siano delle sfide aperte da intraprendere, sia a livello esterno, in merito alla legislazione vigente, sia a livello interno al movimento sindacale.

La base sindacale in Turchia è ancora limitata. Questo compromette lo stesso valore della rappresentatività del sindacato nelle sue relazioni con le parti datoriali e governative.

Non vi è dubbio che le soglie di sbarramento previste dalla legge turca a livello d'impresa e di settore, nonché l'obbligo di registrazione presso il notaio, rappresentino il maggiore ostacolo alla crescita del sindacato. Tali disposizioni legislative incidono negativamente sulla libertà individuale in tema di associazione, e sono per di più in aperto contrasto con le norme fondamentali del lavoro a livello internazionale. Si auspica quindi che durante il processo attuale di revisione della Costituzione in Turchia, questo assetto possa essere cambiato in favore di un sistema che sostenga i sindacati ed i lavoratori.

Al fine di agevolare tutto ciò, sembra opportuno che anche le Conferenze sindacali turche adottino una posizione comune riguardo all'abolizione delle soglie di sbarramento. In tal senso il valore dell'unità sindacale a livello politico appare cruciale. Il modello che risponde alla massima 'camminare divisi, ma colpire uniti' (propria del sistema sindacale italiano) potrebbe forse rappresentare una prospettiva futura da intraprendere anche in Turchia, a tutti i livelli della negoziazione.

Il problema del basso tasso di sindacalizzazione è, d'altra parte, legato anche ad un ulteriore fattore, che riguarda maggiormente l'organizzazione interna al sindacato. Quest'ultimo infatti sembra ancorato ad un approccio 'passivo', ovvero tende a mobilitarsi solo in risposta ad eventuali problemi e necessità dimostrate dai lavoratori. Per di più, a causa del costante abbassamento del potere d'acquisto, la maggior parte delle azioni sindacali sono mirate al miglioramento delle condizioni economiche dei lavoratori, lasciando in secondo piano anche altri temi d'interesse degli stessi come, per esempio, le condizioni di lavoro, l'elargizione di servizi specifici, diritti d'informazione e consultazione. Questo crea uno scollamento tra il lavoratore, che non si sente sufficientemente 'consultato' dai rispettivi rappresentanti sindacali, ed il sindacato, che rischia in questo modo di non rappresentare più le vere istanze dei propri membri.

Sembra necessario dunque che il sindacato adotti una strategia propositiva nei confronti dei lavoratori, cercando di assicurare la comunicazione costante con la sua base e facendosi promotore di nuove idee per acquisire nuovi iscritti.

L'esistenza di un sindacato più forte e rappresentativo in Turchia rappresenta anche un fattore che rafforza l'equilibrio tra le parti sociali. Quest'ultimo è una

condizione fondamentale affinché si possa parlare di Dialogo Sociale. Il Dialogo Sociale infatti non é una definizione generica ed astratta. Al contrario esso rappresenta lo strumento principale attraverso il quale le parti coinvolte si riuniscono, portano avanti i propri interessi e trovano una soluzione comune, alla quale si dovranno attenere in futuro. In questo senso il Dialogo Sociale dovrebbe essere visto anche come un fattore che stimola l'economia e di conseguenza anche la stessa competitività di un paese: la mancata tutela del lavoro in un sistema economico porta ad una riduzione dei consumi interni, con il risultato finale di comprometterne la crescita e lo sviluppo.

Infine, il ruolo della solidarietà internazionale e soprattutto dei sindacati europei verso la Turchia risulta di primaria importanza. Il fenomeno massiccio del decentramento produttivo da parte di imprese europee in questo paese, deve stimolare i sindacati ad impegnarsi attivamente per la tutela dei lavoratori turchi. In specifico per quanto riguarda i sindacati italiani, vicini alla Turchia anche per motivi culturali e di costume, l'ISCOS e la CISL continueranno a rafforzare la collaborazione e il supporto sui vari punti sin qui accennati.



Industrial Relations in
Turkey and Trade Union
Organizing:
Evaluation Report



CONTENTS

PRESENTATION OF THE PROJECT.....	1
SITUATION OF THE UNIONS IN TURKEY.....	2
EVALUATION OF THE TRAINING.....	8
ANALYSIS OF THE RESULTS.....	10
CONCLUSIONS.....	17

Editors:

Paola Simonetti (ISCOS-CISL, Responsible of European Office)

Yücel Top (CNI Coordinator)

Pınar Alkan (Expert, Tek Gıda-İş)

PRESENTATION OF THE PROJECT

The Trade Union Institute for Development Cooperation (ISCOS) established by Italian CISL started its first activities in Turkey with cooperation with Turkish unions at both sectoral and confederational levels in the first months of 2003. A long history of good terms between CISL and Turkish trade unions helped that come true.

-First activities of the ISCOS were in the forms of seminars mostly. The subject chosen was delocalization of European firms in textile, metallurgy and chemistry sectors. These first activities helped establishing relations between two sides, as well as, networking for information exchange on the themes addressed. It is possible to say that the planning and implementation stages of the current project (cofinanced by the European Union) « Cours de formation sur les modèles et relations industrielles européennes » came up after these initiatives. This project is innovative compared to the previous ones, since it provides for a series of intensive and capillary training actions targeted to union's representatives at territorial, regional and enterprise level. Moreover the trainings are not focused on delocalization only, but also on internal organization strategies and unions models.

The actual situation of workers' rights and union freedoms in Turkey directed us towards that. On the special demand of Turkish trade unions, tourism and food sectors, which have primary significance for the economy of the country, were singled out. Food and hotel-restaurant are two sectors growing constantly with both domestic and foreign investments. On the other hand, the unionization rate in these sectors is too low. However, this is not surprising when we think of total unionized workers is 1 million out of 72 millions total population of Turkey.

These data reflect the difficulties that the unions still have to face. The reasons of these difficulties are represented by both the current legislation and the internal organization structures of the unions. The provisions that bring about sectoral and workplace barrages for recognition of the unions or individual registration through the notary severely restrict the freedom of association. Therefore, the role of the unions is jeopardized, as they are not in the position to properly defend the rights of workers, nor to increase the base of affiliation. Furthermore, this leads to a widespread disbelief among the workers towards unions, as they are not seen as adequate actors meeting the needs of workers.

These facts lead to impoverishment of the democratic process of a country. Trade Unions must be accepted as leading actors in order to support fair industrial relations and to establish social dialog with employers and government. It is clear that there will not be social development without a balance among social actors. The current project has been conceived from this point of view, aiming at strengthening the organization models of the unions at workplaces and supporting their ability to approach the workers.

SITUATION OF THE UNIONS IN TURKEY

Trade Union Rights in Turkish Legislation

a- The Constitution

The right to organize is described in article 51 of the Constitution entitled, “Right to establish unions”. Article 53, “The Right to Collective Agreement” and article 54, “The Right to Strike and Lock-out”, specify the consequences of implementing “the right to organize in unions”.

Article 51 of the Constitution, entitled “The Right to establish unions”, says that “employees and employers have rights to establish labor unions, employers’ associations and organizations without a prior authorization, and become members of these and withdraw from membership freely in order to protect and to improve their members’ economic and social rights and interests in labor relations. No one shall be forced to become a member of a union or to withdraw the membership”. However, as it will be described below in detail, there are still great difficulties for the actual implementation of these legal provisions.

b- Laws Concerned

We shall examine the concerned laws bearing in mind that the entire legislation designing working life is unitary

1- Trade Unions Law No. 2821;

The provision of law no. 2821 states the basis concerning “the establishment, organization, activities, and supervision of the unions constituted by the employees and employers in order to safeguard and develop their economic and social rights and interests in the labor relations”. On the basis of this law, the right to constitute a union organization, as well as, the right of affiliation to a union are provided. Article 22 of the Trade Unions Law no 2821, entitled “Union Affiliation”, provides for “freedom to affiliate to a union. No one shall be forced to become a member of a union or not to become a member”. The law no. 2821 gives considerably detailed provisions about the right of affiliation and membership issues. However, these rights are not implemented in practice. As it will be shown in the following examples, there are still considerable obstacles in setting up union organizations, also due to the fact of reaching the majority within a workplace. Also, the articles 29, 30 and 31 of the chapter 3 entitled “Guarantees” are insufficient.

2- In the Collective Agreement, Strike and Lock-out Law no. 2822;

One of the main aims of union organisations is to negotiate collective agreements. This right is stated within the general framework of the Constitution when dealing with the “right to union association”. However, as pointed out before, the difficulties in implementing in practice the process of membership are the same as in the

process of negotiating collective agreements.

3- In the Labor Code no. 4857

The law 4857 of the Labour Code provides for guarantees of the work contract and the reintegration of the worker in the workplace. Even though this law does not mention explicitly the “right of association and affiliation to a union”, article 18 states that the affiliation of a worker to a union cannot be considered as a valid reason to terminate his/her work contract. Furthermore, in case of dismissal of the worker, following a judgement of the court, the employer has the obligation to reintegrate him/her in the workplace. Moreover, if the reintegration is not possible, the employer is obliged to provide the dismissed worker with a monetary compensation for a period up to 16 months.

However, in practice, these guarantees in favour to the workers are generally violated or avoided. Very often the cases put forward by the workers in the tribunal can last years, (ending up negatively), even though the law explicitly sets a maximum of 2 or 3 months for settling the disputes. In other cases it can happen that the employer reintegrates the worker for a few months and then fires him/her again on the grounds of “serious offences”. In so doing the worker is not entitled to receive compensation any more, and there is no obligation on the employer in this sense.

Furthermore, the law 4857 can be applied only to enterprises with more than 30 employees, and does not pertain to ‘determined time’ work contracts. This means that the actual scope of implementation of this law is very limited. Indeed, according to the data in Turkey, two million of workers are employed in enterprises with less than 30 employees, with a big percentage of short time contracts.

4- In Turkish Penal Code no. 5237

Article 117 of the new Turkish Penal Code “Violation of the right to work”, Article 118 “Prevention of the Enjoyment of Union Rights” and Article 119 “Common provisions”, provide for the punishment of those preventing the enjoyment of union rights. In this respect, the mentioned provisions will be able to contrast illegal methods for dismissal that employers might use. Since the entry into force of the law is recent, there are no legal judgments yet to be examined.

c- In the International Conventions

Turkey has ratified the International Labour Organisation (ILO) Conventions 87 and 98, which provide for broad coverage of union rights as collective bargaining and right of strike. However, the Turkish legislation put into force since 1983 (specifically the Trade Union Law 2821 and the Collective bargaining Law 2822) seems to be in open contrast with ILO Conventions. For example:

- According to article 2 of the law 2821, only employees with regular work contract have the right to become member to a union. However, analysing the

features of employment in Turkey, there are various modalities of work: self-employment and informal jobs, without any social protection. Moreover, jobs outside the work places (at home) are growing more and more in the industrial and services sectors. Workers from these kinds of sectors are than excluded from the right to join a union, and this is in contrast with 87 Convention.

- The 87 Convention guarantees the right of the workers not to provide information on their affiliation status. However, according to the law 2821, the unions have the obligation to inform the Ministry of Labour each time they get a new affiliate, providing in written the details of the worker. Unions have the same obligation towards the enterprise in which the worker in question is employed. These types of provisions violate the human rights and the labor rights of the workers, since they oblige the union to declare personal information.
- Other laws approved in a later stage seem to be in contradiction with the ILO Conventions. For example the law 399 of 1990 provides that “the workers having a ‘spacial contract’ cannot become members to a union, and cannot get involved in union activities”. This law relies on a specific type of contract, creating a special status of workers that are therefore excluded for the right to join a union. Again this is contradiction with Convention 87, which on the contrary includes all the workers notwithstanding the nature of the contract at national level.

EU Accession Process and European Social Charter

The European Social Charter (ESC), which was signed in 1961 and came into effect in 1965, ensures 19 social rights including unionization, collective bargaining, strike and right to work. Four new rights were added with the additional protocol in 1988, which are prevention of discrimination based on gender, information and consultation rights, right to participate in improving working conditions and environment, protection of elderly people. After the discussions starting in 1990s, the revised ESC, opened for signature in 1996, came into effect in 1999.

The ESC is not a declaration of principles but a body of rules, and a binding document for the signatory countries since it has a quality of international convention.

The Revised European Social Charter signed by 59 Governments in 6 October 2004 was sent to the Turkish Grand National Assembly in 7 February 2005. The Revised European Social Charter, the most comprehensive international convention, covers almost all contemporary social rights under 31 titles as well as trade union rights with the rights to strike and collective agreement.

As it is known, in case of contrast between national laws and international human rights conventions (ratified with an amendment of article 90 of the Constitution) the international conventions must prevale. However, since the Turkish government put reservations on fundamental trade union rights, the Social Charter

is still *ab inito*. Indeed, the ratification of ESC would constitute a step forward the accession of Turkey to the Europea Union, and the full adoption of the *acquis communautaire*.

Article 5 of the Charter ensures the right to association/unionization. The article concerning the right to unionization is as follows:

“Article 5 -The right to organize”

With a view to ensuring or promoting the freedom of workers and employers to form local, national, or international organizations for the protection of their economic and social interests and to join those organizations, the Contracting Parties undertake that national law shall not be such as to impair, nor shall it be so applied as to impair, this freedom.

National laws or regulations shall determine the extent to which the rights provided for in this article shall apply to the police. The principle governing the application of these rights to members of the armed forces, and the extent to which they shall apply to persons in this category shall equally be determined by national laws or regulations.”

The Turkish Government submitted a draft bill specifying the ratification of the revised ESC to the Assembly on 7 February 2005. However, it put reservations on several articles like unionization, collective bargaining and right to strike. Turkey persistently keeps her reservations on the unions rights in the ESC. The countries putting reservations on article 5 concerning the right to organize are only Greece and Turkey.

The 2004 EU Progress Report asks for Turkey to ratify the revised ESC and to withdraw the reservations put on articles concerning the rights to unionization and collective bargaining. Ratification of the revised ESC with these reservations is inconsistent with the accession process.

Obstacles to Unionization

Even though a legal framework on rights to association and collective bargaining exists in Turkey, these rights are mostly on paper, and dismissals due to unionization are often encountered. As it is well known, fundamental priorities of the working life are the rights to association, job security, covered employing and collective bargaining. In addition to interferences by the employers, legal deficiencies and thus administrative adversities gradually increase in enjoying these rights, which are critically important for the employees.

Since unions’ requests oriented toward enacting the rights to unionization and collective bargaining freely in the EU membership process have not been met satisfactorily, and the necessary legal changes have not made, employees becoming union members are dismissed, they and their families are victimized.

Most of the new organizational activities end in dismissals or resignations, and the workers leading the unionization are not rehired in jobs in the related sectors.

After the Job Security Law came into effect, it was thought that unionization would expand. However, in this two-year process, the expected growth has not materialized. Also, the growth in the number of dismissed workers in this period has put a pressure on unionization. Many cases are brought to trial by our unions for workers whose labor contracts were terminated due to union membership, especially in recently organized workplaces.

In most of the cases, the judgments of the courts acknowledge that dismissals are often not grounded on just or valid reason, and therefore they provide for reintegration of workers in the workplace. However, since the law foresees also the possibility of compensation, both public and private employers prefer to follow this practice. This scenario makes it impossible to increase the unionization process, especially in newly organized workplaces.

It is necessary to evaluate the obstacles in two stages.

First, the existing laws do not protect the workers adequately. Since there is no adequate legal protection, the workers can easily and unfairly be dismissed and not be reintegrated. In order to prevent this it is necessary that the reinstatement decisions should not be converted into compensation and these workers should return to their jobs, or the right of choice should be given to them.

Second, there are administrative adversities. In order to gain collective bargaining rights for workers who try to organize under difficult conditions, the Ministry of Labor and Social Security makes multi-dimensional assessments to determine majority. The ministry uses the insurance registration information demanded from the employers to determination of the number of workers, which leads to complaints by the unions.

Employers generally send misleading information, which then must go through a lengthy inspection process, averting the exercising of union rights. The Ministry of Labor must take into account the number of workers in the insurance reports, which are the most reliable documents, and they use these numbers to determine majority opinion.

In all countries where the rights to unionization and collective bargaining cannot be used the employees are deprived of social rights, and inequalities in income distribution. Poverty increases as a result of the low wage policies.

Reports from the European Union draw attention to lack of social dialog and obstruction of association rights as fundamental deficiencies which must be eliminated. The association must be seen as a requirement and guarantee for union rights and workplace peace. The trade unions must be accepted as institutions that must be protected and developed.

As we indicated above, without developing the right to association it is not possible to talk about democratization and a democratic milieu. The most important reflection of the right to association is unionization, free collective bargaining and right to strike. The unionization and collective bargaining systems, which are the most fundamental vehicles of distributing social justice, are underdeveloped.

The facts, that industrial relations have not been established on a healthy foundation, and that there have been obstacles to association, have subdued the collective bargaining system. Factors such as transformations of the labor market and structure, unemployment, poor development in economy, international competition, and technological development have reflected on the collective negotiation milieu and affected the employees in a negative way.

“Therefore, efficient and strong unions are needed.”

The EU Progress Reports draw the attention to the fact that democracy with its institutions and rules does not work in Turkey. The Turkish Government partly engaged in the implementation process, making laws to secure democratic rights and freedoms concerning abolition of bans and restrictions on unionization.

The 1982 Constitution was set up in a milieu far away from providing a sufficient level of guarantees. There are many examples of laws that do not protect the rights and interests of the workers.

“Flexible employment systems prevent association.”

In order to increase the competition and production development, labour rights are often sacrificed. That is why unions should mobilise also to prevent informal jobs, and informal economy, conferring a human face to competition processes.

The point is to make laws that will protect the rights of workers who are weak against the employers. Widening the scope of job security and bringing about the obligation to reintegration will provide a far reaching contribution to association and work peace.

The employees in flexible employment prefer individual labor contracts to collective agreement. The impact of flexibility on collective agreements is the narrowing of the scope and transformation of the content of agreements. Therefore, one of the main causes of loss of union power is flexible employment becoming widespread.

For unions to be freely organized and to set up a functional social dialog, the barrage system and public notary provision should be abolished, replaced by a system that will facilitate freedoms and it is necessary to implement the facility providing for collective agreement at the sectoral level.

EVALUATION OF THE TRAINING

The actors that contributed to this project together with ISCOS are the Integration National Commission (CNI), and the three Federations of the sector Tek Gıda-İş, Öz Gıda-İş, Oleyiş (affiliated to Türk-İş, Hak-İş and DİSK respectively) at national level; SDA (Social Development Agency, agency of ETUC), EFFAT (European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions) at the European level; FISASCAT-Cisl (Tourism and food Federation) and SINDNOVA-Cisl (Research and Training Institute) from Italy. Paola Simonetti, Head of ISCOS-Cisl European Office, was responsible for the management of the project with CNI Coordinator Yucel Top.

The project was structured in four training seminars, each of them lasting six days, organised in four different regions of Turkey. These regions and the cities in which the trainings were done are Marmara (Istanbul), Orta, Güney ve Doğu Anadolu (Nevşehir), Ege-Akdeniz (İzmir), Karadeniz (Trabzon). The significance of tourism and food sectors in these regions was the determining factor in deciding on the regions where the trainings would be done.

The participants were selected by industry federations within local and regional trade unions and among the workers' representatives in the companies, for a total of 20 participants per training. The aim of the project was that following the training, the participants would engage in awareness rising activities about trade unions in their workplaces. This also enabled more workers to be reached and the participants could soon turn their knowledge into practice.

The training was structured in three modules:

1) Improving theoretical knowledge:

The issues dealt in this module are levels of negotiation, models of trade union organising in Europe, international labour standards and European social dialogue, negotiation in tourism and food industries in Turkey and in Europe.

2) *Improving personal skills: how 'to be' a trade unionist and 'what to do'*

The topic of this module was organisation and communication methods in trade unions.

3) *A Working Scheme for the awareness rising activities:* Necessary activities for developing methods for field work.

The contents of the modules were changed and adjusted during the implementation of the project, according to the needs of the participants. Thanks to the cooperation of Turkish and European experts it was possible to make a complete and genuine comparative analysis between Turkish and European trade union structures. It happened in this way specifically in the first two modules. In these modules workshops were held about the situation in Turkey and in the final

experts from Europe expressed their comments. In this way it became possible both to get further information about trade union activities at local level and to familiarise with experiences in Europe.

The participants had the opportunity to gain new points of view and inspirations for their future activities. Some of the examples that were most noteworthy for the participants were:

collective bargaining at various levels, that is the complementary nature between the collective agreement at the national level and at the one at company level; the absence of membership threshold for the trade unions to be recognized either at national or at company level in Europe; the case that was explained by an Italian expert about how the three largest confederations collaborate together at the collective bargaining process; the networking activities conducted by national trade union centres with the Union Confederation at European and International level.

The participants showed great interest when approaching issues relating to the internal organisation strategy of the unions, such as methods for gaining new members, methods for gaining and handling information, communication with the workers and employers. This also improved the presentation skills of the participants, as some of them did not have the opportunity to present a speech in public before the training.

The participation was satisfactory also in quantitative terms. The choice of the above mentioned provinces had proved to be functional in order to reach the highest possible participation. Hence the project could enable the highest participation at the level of companies, regional and union branches. However it is also worth mentioning that women's participation was limited.

The most remarkable achievement of the project was that the participants from three different confederations, Türk-İş, Hak-İş ve DİSK worked together to express the problems and find out solutions for them. The personal relations among them persisted after the project finished. This is significant and also promising for the future of the Turkish trade union movement.

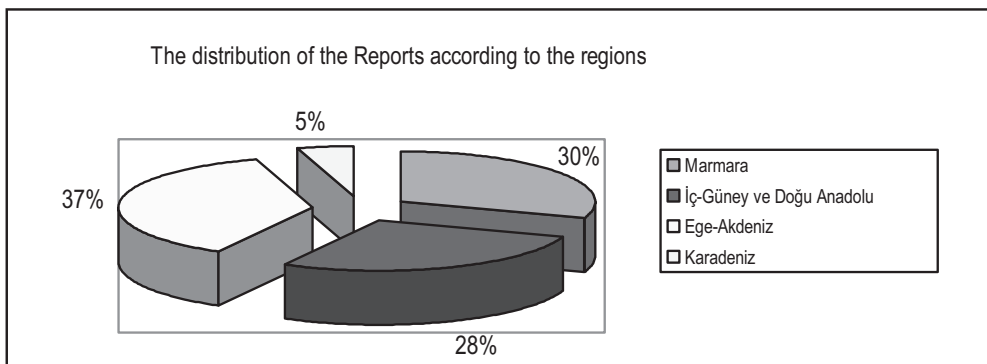
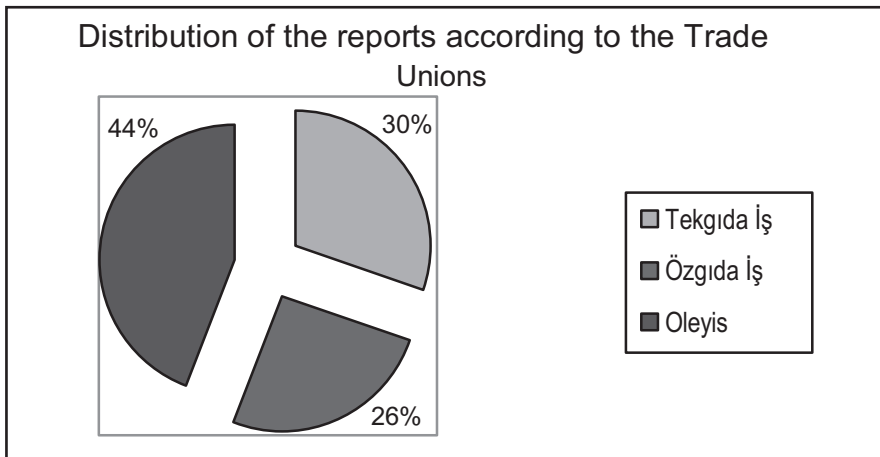
Finally, also the third module on awareness rising activities proved to be successful. This module was aimed at putting the participants into concrete action. They could choose the activity to be implemented, considering their preferences and needs at their workplaces. They also had the chance to examine and discuss their ideas with the project experts. As the results show it was very productive that the experts suggested different methods for the activities to be conducted. The participants were encouraged to brainstorm about some strategies for the activities and they were also asked to write a report about their activities. This has been innovative, constructive and contributed to the global impact of the project.

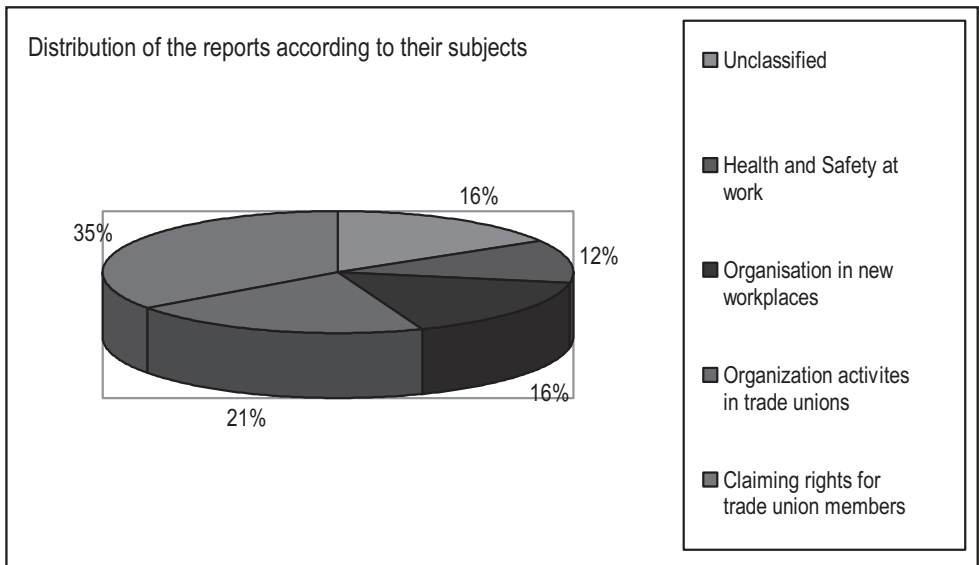
ANALYSIS OF THE RESULTS

In the following months the participants implemented the actions planned during the trainings. The 43 reports received imply that more than half of the participants had fulfilled their duty. It is also promising in proving that the method chosen at the outset was correct. Essentially, the participants found motivating the fact to be able to choose their own initiative to implement and felt themselves more responsible. In addition, being together as a group and facing the problems collectively also increased the feeling of unity.

However, considering the trade union system in Turkey, it will be a lengthy process for trade unions to change their strategic positions. Hence, this project can be considered as a part of a much larger project which will be sustainable and supporting for the actions in this process.

The reports were classified according to their content and the trade unions which prepared the reports.





Below are the subjects of the reports starting from the most common subject:

- 1) Claiming new rights rights for the members of the trade unions
- 2) Union activites in the work place finalised both at facilitating the relations between employers and workers, and gaining new members.
- 3) Organizing in new workplaces where no union activity had occurred before.
- 4) Activities concerning safety and health at workplaces

Below are some leading examples of the activities implemented in the areas mentioned:

Claiming rights for the members of the trade unions: -

Case 1: The enterprise in which one of the participants works used to provide transportation for the workers before. This service was then replaced with assistance in cash. However the workers had problems in commuting because they could not find a public transport when they finished work and most of them came from the remotest parts of the city. With the firm support of the trade union the issue was discussed with the employer and awareness was created among the workers about the issue. Subsequently, the service buses started to run again and their routes were arranged according to the needs of the workers.

Case 2: In the workplace of the trainee, the workers exceeded 8 hours working days sometimes reaching to 12 hours of work yet they did not get paid for the overtime work. The trainee started with informing other workers on the subject, explained them that their right was breached and then met the employer. Then a magnetic card entrance system was decided on to be introduced at the workplace which allowed the entrance and leaving times of the workers to be recorded electronically. This allowed the overtime work to be easily tracked down and the workers started to be paid for it.

Case 3: Following the training, the trainee arranged a meeting with the female employees and passed the information which s/he obtained in the training on to them. Subsequently s/he started to deal with the issues of female workers in his/her following reports. In particular, getting time off in their post-pregnancy period was a problem mentioned by the workers. The trainee then discussed the issue with the employer. The employer brought up that issues in this kind are not dealt in the collective agreement but he agreed to give the workers off time after birth.

In this case the participant did an important job by informing the workers on their fundamental rights and encouraging them to take action to solve their problems.

Union activity in the workplace

Case 1: the participant focused his/her activity on exciting the interest of new coming participants at the workplace. They, at first, seemed keeping a distance to the union representatives. Despite that, the participant was successful in closing up new coming workers by establishing a friendship and meeting with them out of work too. The employer had suggested them not to get involved into unions when hiring them. Despite this obstacle the participant succeeded in a permanent communication and told them the advantages of being unionized. His/her activity worked out and succeeded in gaining 20 new members to the union.

Case 2: In this enterprise there are numerous employees and the relations with the employer are quite problematic. There are also difficulties in establishing an internal dialog among the workers. The participant decided to start an initiative and to organize a football tournament to foster socialization and communication at the workplace. By the efforts of organization committee constituted with the employer the tournament was organized with a profoundly detailed preparation. Uniforms for the teams were tailored, a football field was rented, and service was organized. The costs of the tournament were met by the employer. 12 teams and 132 workers participated in the tournament. The initiative was successful.

Organization in non-unionized workplaces:

Case 1: the participant decided to initiate a unionization activity in a factory employing almost 1000 employees. The workers had started to organize to authorize the union, and reached almost 50% barrage with registered employees. The factory management realizing that had started to collective dismissals. The participant with his/her other daring friends reacted and organized demonstrations and strikes to support the dismissed workers. More than 600 workers in more than 67 days participated in these activities. At the end of the strike the 50% barrage was passed over and the union was recognized. Also, work councils were set up.

Case 2: After the training in Cappadocia the participant started activities aiming at organizing the workers. The workplace chosen was a refectory in a university. The university was giving the business of this refectory out by contract, and this contracted firm was hiring its employees for 1 year. The participant figured out the number of employees (120), their wages and the content of their labor contracts at the end of his/her searches. After establishing a "organization committee" the participant succeeded in organizing a meeting with the workers to tell them their rights. 70 employees participated in the meeting. Their labor contracts were about to be terminated (since it was going to be put out a new tender). The participant, by catching the university students' attention, made them support the renewal of the contracts of the workers. Although, the activity could not reach the result that has been aimed at the start, the participant met with a noteworthy success in organization of the workers, and especially in creating a solidarity by making a third party, that is the students, intervening.

Case 3: After the end of the training program, the participant took over the organization activity at a workplace in his/her region. 85 employees were working here. 72 workers were registered for the union and the recognition procedure by the Ministry of Labor and Social Security was inaugurated at the time this report was being written. Hereupon, the workers leading to organizational activities were dismissed. Despite this, the management had to rehire the dismissed workers by the agency of promoting union members. This activity can be evaluated as an example of success.

Activities in the field of health and safety at work

Case 1: The participant setting out at the complaints among the workers determined health problems due to overheating and insufficient air-conditioning at the workplace. After talking over with workers personally, he/she contacted with the union representative to convey the problems and find a solution. A meeting was held with the employer representatives by the agency of union representative's concern. At the meeting it was told to the employer that he was under risk economically, and the performance and productivity of those who work in overheated and insufficient air-conditioned places would drop. It was also told that the situation of power points was raising high risk of fire. In the week after the meeting the risk raised by the power points was reduced and the operations on air-conditioning were completed. The participant attained his/her object completely.

Case 2: Starting point of this activity is the determination of that the over noise the workers exposed to at their workplace has led to health problems. The participant submitted scientific data by a high level technical survey proving that there was a correlation between dropping of productivity and rising of noise. He/she told that it was a statutory obligation to use ear plugs when the noise was over a definite decibel. He/she appended the data showing that 10% of the employees had hearing problems. This survey was submitted to Directorate of Occupational Health and Safety, employees and employer. The employer initiated hearing test for every year and brought ear plugs for workers.

Most parts of the reports are about **the union members gaining new rights**. The participants in this sector (public and/or private sector employees) make a success of having good results since they have wide experience on industrial relations.

Even though they could not reach a great success immediately, it is admirable that they could have negotiated with the employers by making alternative proposals. These initiatives are indeed useful and necessary to reinforce the links within the union and its members.

This situation shows another aspect of trade union movement in Turkey: the content of the representation. The general trend of the unions is to get mobilised only when economic better conditions for workers are at stake. On the contrary, unions should activate themselves also for other needs, equally important for workers, which cannot be necessarily to economic issues.

Secondly, we see the reports focusing on **internal organization of the unions**. The aim of the activities in this context is to overcome the lack of communication within the unions and between the unions and enterprise management. In some cases, there are contrasts between pro-union and anti-union workers caused by different expectations during the collective contract negotiation. As a result of this, the workers often develop a sense of mistrust towards the union as they do not see it as a useful actor to represent their interests. In some other cases, there is an open contrast between the union representative and the employer, who often creates obstacles to unionization. Therefore, it is clearly understood that the unions have to establish information and communication methods carried out in parallel with both employer and workers.

Not many activities have been carried out under the title **organization in non-unionized workplaces**. This is a surprising result since the participants had often complained about insufficient existence of the unions at the enterprise level. On one hand, it is surprising that they have not worked in this field, yet on the other

hand, it is necessary to take into account the circumstances in which the unionists work. Indeed, the difficulties and problems when attempting to create a union in a new work place are so onerous, that unionists get easily discouraged.

The last group of reports is focussed on **occupational health and safety**. In this context, it is clear that the participants reached a certain level of success. They followed a specific methodology during the phase of analysis (collection and management of the information from the workers) and during the at implementation phase (when negotiating with the employer). Furthermore, they used technical/scientific surveys, which made their arguments more effective. In some cases, the participants could relate health and safety issues with productivity loss. This became a success factor in their bargaining with the employer.

CONCLUSIONS

The actual system of industrial relations and trade union organising in Turkey is still quite complicated. Following the implementation of this project, it seems that there are still some challenges to be met both at external level, regarding the legislation, and at internal level, when approaching the union movement itself.

The member base in Turkey is very limited. This decreases the representation capacity of unions in relations with the employers and the government.

It can be argued that the Turkish legislation itself is not supporting the unions. Indeed, the thresholds for the recognition of unions (both at sector level and at enterprise level), as well as, the registration before a public notary, constitute enormous obstacles for the development and the growth of union organisations. Moreover, there is no doubt that these legal provisions have negative effects on individual liberties concerning association right, and they are also in contradiction with the international conventions that Turkey has signed. This situation should change into a more supportive system towards the unions, also taking advantage of the on-going reform process of the Constitution in Turkey.

In order to facilitate this change, it seems appropriate for all the Turkish Confederations to adopt a common political position in the direction of abolishing the thresholds. In this sense, the unity of the Confederations at the political level seems crucial. The model corresponding to “walking apart but hitting together” principle (Italian trade union system) can represent a future perspective that can be taken up at all bargaining levels in Turkey as well.

On the other hand, the problem of a limited affiliation rate in Turkey seems also to be linked to another aspect, relating to internal organisation systems. Unions in Turkey seem still to be hooked on a “passive” approach in their relations with the workers. They show a tendency to take action only when the workers approach them directly with specific problems and needs. Furthermore, because of the decreasing of purchasing power, most of the union activities are aimed at achieving economic development for workers. As a result of this, other fields of interests of workers are not prioritised, like for example, working conditions, specific services, and information and consultation rights. This causes a separation between the union and its members: while the workers think that the union representatives do not consult them sufficiently, the unions face the risk of not being able to represent the real needs of their members.

Therefore, it seems necessary that the unions have to set up a strategy offering proposals to the workers. They have to be in a permanent communication with their member base, and have to become a structure launching new ideas in order to gain new members.

In Turkey, the existence of a stronger and more representative union is also a factor that will strengthen the balance between the social partners. This is a basic condition in order to talk about Social Dialog. In fact, Social Dialog is not an abstract and a general definition to be used in political terms. On the contrary, it is the main tool for social partners to express their interests and to find out a common solution. In this context, Social Dialog should be seen as an element that will contribute to the economy of the country and therefore upgrade the competitive position of it: in an economic system, neglecting labour rights will lead to reduction in domestic consumption and cause negative results in development and growth.

Lastly, international solidarity, and specifically solidarity of the European trade unions with Turkish counterparts are very important. The phenomenon of production delocalisation of European enterprises in this country should stimulate more and more the European Unions in protecting the rights of Turkish workers.

For what concerns Italian trade unions, close to Turkey under the point of view of culture and tradition, ISCOS and CISL are determined to strengthen the support and cooperation in the future on the various subjects mentioned above.



ISCOS-Cisl Project VS/2006/0161, co financed by the European Union

Progetto ISCOS-Cisl VS/2006/0161, cofinanziato dall'Unione Europea

ISCOS-Cisl Project VS/2006/0161, Avrupa Birliği'nin mali katkılarıyla