

SENDİKACILIK VE TÜRKİYE TURİZM SEKTÖRÜ

Ömer Akgün TEKİN¹

ÖZET

Sendikalar, çalışma hayatı standartlarının yükseltilmesine önemli katkılar sunan organizasyonlardır. Ancak sendikalar bu önemli katkılarına rağmen günümüzde birçok sektörde varlık gösterememektedirler. Bu çalışmanın amacı; Türkiye turizm sektöründe sendikacılığın mevcut durumunu değerlendirmektir. Bu amaç doğrultusunda; çalışmada sendika ve sendikacılık kavramlarına değinilmiş, sendikacılığın dünyadaki ve ülkemizdeki tarihsel gelişimi genel olarak açıklanmış ve özelde de Türkiye turizm sektöründe faaliyet gösteren sendikalar hakkında çeşitli bilgiler verilerek, sektördeki sendikacılığın mevcut durumu değerlendirilmiştir. Kavramsal nitelikte olan bu çalışmada, ikincil verilerden elde edilen bilgiler üzerinden bir durum değerlendirilmesi yapılarak çeşitli öneriler geliştirilmeye çalışılmıştır.

Literatürde yapılan incelemelerde, turizm sektöründe sendikalar konusu üzerine çok az çalışmanın yapıldığı, sektörün bu kısmında kalan bir takım bilgilerin yeterince gün ışığına çıkma fırsatı bulamadığı görülmüştür. Hakkında çok az araştırma yapılmış bir konuya eğilen bu çalışmanın, ortaya koyduğu bilgiler bakımından literatüre ve saha ilgililerine katkılar sunacağı tahmin edilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sendika, sendikacılık, turizm, turizm işletmeleri.

Jel Kodu: L83

TRADE UNIONISM AND TURKISH TOURISM INDUSTRY

ABSTRACT

Trade unions are the organizations which make important contribution to improve the standards of working life. However, trade unions have not been aroused in many sectors no matter how much contribution they make. The aim of this study is to evaluate existing situation of trade unionism in Turkish tourism industry. Accordingly, the terms as trade union and trade unionism have been defined briefly in this study. In addition, historical improvement of trade unionism both in the world and Turkey basis has been explained in general and the present situation of trade unionism has

¹ Yrd. Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü, dr.omerakguntekin@gmail.com

been evaluated with giving information on existing unions in tourism sector in Turkey. As a conceptual study, researchers have tried to make suggestions with evaluating information sourced by secondary data.

Taking the literature into consideration, it has been observed that few researches were performed on trade unions in tourism sector. Since there were not many researches in this field, there has been much information waiting to be unveiled. It has been assumed that this study may contribute to literature and be a guide for future studies.

Key Words: *Trade union, trade unionism, tourism, tourism industry.*

Jel Code: *L83*

1. GİRİŞ

Türk turizmi 1980’li yıllardan günümüze kadar büyük gelişmeler kaydetmiştir. 1985 yılında 2,6 milyon kişi olan yabancı ziyaretçi sayısı, 2013 yılında 34,9 milyon kişi olarak gerçekleşmiştir (KTB, 2014a). Bununla birlikte Türkiye’nin 2001 yılında 21 milyar \$ olan turizm geliri, 2013 yılında 32,3 milyar \$ değerine ulaşmıştır (KTB, 2014b). Buraya kadar anılan istatistikler, Türkiye’nin yalnız dış aktif turizm alanındaki gelişimi hakkında fikir vermektedir. İç turizm hareketlerine dair bir istatistik henüz var olmadığı için, ülke içerisindeki toplam talep ve bu talebin ortaya çıkarmış olduğu ekonomik etki hakkında fikir yürütmek oldukça güçtür. Ancak ulusal ekonomide meydana gelen olumlu gelişmelerin ve turizm bilincinin artmasının, iç pazardaki turizm talebine de olumlu etkilerde bulunduğu değerlendirilmektedir.

Turizm sektörü hizmet sektörünün bir parçasıdır. Gerek hizmet sektörünün genel karakteristikleri gerekse de turizm sektörünün özgün karakteristikleri, bu sektördeki çalışma ilişkilerini temelden etkilemektedir. Turizm sektöründe misafir memnuniyeti çok önemlidir ve bu memnuniyet büyük oranda hizmeti oluşturan unsurların kalitesine bağlıdır. Diğer bir ifadeyle hizmetin üretim koşulları, hizmet kalitesini, hizmet kalitesi ise misafir memnuniyetini doğrudan etkilemektedir.

Turizm sektöründe rekabetin hem lokal hem ulusal hem de uluslararası ölçekte gerçekleştiği göz önüne alındığında misafir memnuniyetinin yani bunun sebebi olan hizmet kalitesinin önemi daha net anlaşılabilir. Hizmetin makinelerle değil insanlarla üretildiği dikkate alındığında; bu sektördeki hizmet üreticisinin yani insanın önemi daha iyi anlaşılabilir.

Türkiye turizm sektörünün başarı öyküsünün bir kısım sayısal sonuçları yukarıda paylaşılmıştır. Bu sonuçlardan hareket edilerek ülkemiz

turizm sektörü çalışanlarının ortalamanın üzerinde bir misafir memnuniyetini sağlayacak niteliklerde olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Bu başarı başta emek ve sermaye olmak üzere tüm üretim faktörlerinin faydalı işbirliğinin bir sonucudur. Her başarının bir öyküsü olduğu gibi bir de meyvesi vardır. Ancak ülkemiz turizm sektöründe elde edilen başarının meyvesinin bu başarıyı ortaya çıkaranlar arasında adilane bir orantıda paylaşıldığını söylemek güçtür. Türkiye turizm sektörü çalışanlarının tüm bu başarıya rağmen; hak ettikleri ekonomik avantajlara erişememiş olması, bilakis sektörün mevsimsellik etkisinden dolayı iş güvencesinden yoksun kalmaları, ağır çalışma koşullarına katlanmak zorunda kalmaları, niteliği düşen iş nedeniyle nitelsiz işgücüyle ve yabancı işgücüyle rekabet etmek zorunda olmaları, sosyal güvenceden yeterince istifade edememeleri gibi gerçekler, turizm sektörü çalışanlarının yukarıdan anılan başarıdan hak ettikleri payı henüz alamadıklarının önemli göstergeleri arasında sayılabilir.

Böylesine bir sonucun ortaya çıkmasında, çalışanların haklarını yeterince savunabilecek güçte bir sendikal örgütlenmenin gelişmemiş olmasının önemli bir payının olduğu düşünülmektedir. Bu çalışmanın amacı; turizm sektöründe sendikacılığın mevcut durumunu değerlendirmektir. Bu doğrultuda çalışma içerisinde sendika ve sendikacılık kavramları, bu kavramların dünya ve Türkiye'deki gelişimleri, Türkiye turizm sektöründeki sendikalar ve bu sendikalara dair bazı bilgiler paylaşılmış, mevcut durum bu bilgiler çerçevesinde değerlendirilerek konuyla ilgili bir takım öneriler ortaya konulmaya çalışılmıştır.

2. SENDİKA KAVRAMI

Sendikacılık fiilinin öznesini oluşturan sendikalar, karmaşık organizasyonlardır. Bu özellikleri itibariyle de; iktisat, siyasal bilimler, sosyoloji ve tarih gibi birbirinden farklı çeşitli disiplinler kapsamında farklı açılardan ele alınabilir ve tanımlanabilirler (Rees, 1989:1). Sendika kavramı kısaca, ücretli olarak çalışan kimselerin çalışma hayatlarını sürdürmek veya bu koşulları iyileştirmek için bir araya geldikleri bir organizasyon olarak tanımlanabilir (Webb ve Webb, 1920:1). Sendika bir başka çalışmada; çalışanların tazminat hakkı, iş güvenliği, haksız işten çıkarma gibi birçok konuda haklarını savunan, işveren ile çalışanların hakları konusunda toplu pazarlıklar yürüten bir organizasyon olarak tanımlanmıştır (Daud ve Tumin, 2013:124). Ulusal mevzuata dayanan bir başka tanıma göre ise sendika; aynı işkolunda çalışan işçilerin, işverenlere karşı haklarını almak ve elde ettikleri hakları korumalarını sağlamak için 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi kanununa göre kurulmuş örgütlenmelerdir (Yakut Ayman, 2005a:4-7).

Toplum hayatında mesleki anlamda örgütlenme hakkının tanınarak işçi ve işveren arasındaki ilişkilerin düzenlenmesinde anahtar bir role sahip olan sendikaların varlık gösterebilmesi, hukukun doğması ile bazı ekonomik ve sosyal koşulların oluşmasına bağlıdır (Erten, 1971:323). Sendikaların ortaya çıkmasının birincil nedeni, işçileri aynı saflarda toplayıp aralarındaki rekabeti sona erdirip devlete ve sermayeye karşı emeğin örgütlü gücünü oluşturmaktır (Mütevelliöğlu, 2013:180). Yüçetürk'e (2012:43) göre de, çalışanların sağlıklı koşullarda çalışma haklarının korunması, iş güvencesinin sağlanması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, çalışanlar arasında dayanışmanın geliştirilmesi gibi amaçlar sendikaların varlık nedenlerini oluşturmaktadır.

Böylesine bir varoluş nedeni ile ortaya çıkan bu örgütlerin çeşitli fonksiyonları bulunmaktadır. ILO'nun 1999 yılında yayımladığı bir çalışmada sendikaların üç temel fonksiyonundan bahsedilmiş, Selamoğlu (2003) anılan fonksiyonların içerikleri şu şekilde açıklanmıştır;

- *Ekonomik fonksiyon:* İşyeri, işkolu ve ulusal düzeyde yaratılan ekonomik değerlerin toplu pazarlık sürecinde adalet ve eşitlik anlayışı içerisinde paylaşılmasını sağlamak.
- *Demokratik temsil fonksiyonu:* İşgücünün, işyeri düzeyinde çalışma şartları ve toplumsal düzeyde ekonomik ve sosyal politikalar üzerine söz hakkını ve kimlik sahipliğini ortaya koymak.
- *Sosyal fonksiyon:* Emeğin dayanışma bilincinin güçlenmesini, ortak değerlerin ve amaçların tanımlanmasını, işgücünün sosyal risklerinin kontrol altına alınmasını, sosyal risklerin olası sonuçlarının yönetilmesini ve sosyal dışlanma ve fakirlik ile mücadele olanakları geliştirilmesini sağlamak (Selamoğlu, 2003:64-65).

3. SENDİKALARIN DÜNYA VE TÜRKİYE'DEKİ TARİHSEL GELİŞİMİ

3.1. Dünya'da Sendikacılığın Tarihsel Gelişimi

Özügürlü (2000:143), Sanayi Devrimi'nin kendine özgü kurumlar ortaya çıkardığını, sendikaların da bu kurumlardan biri olduğunu dile getirmiştir. Modern anlamda sendikal hareketin doğuşu her ne kadar Sanayi Devrimi'ne dayanıyor olsa da sendika örgütünün fiili varlığından çok öncesinde de sendikacılığa dair bazı olguların meydana gelmiş olduğuna dair bilgilere ulaşabilmek mümkündür.

Sendikal hareketin en önemli unsurlarından biri olan grev eyleminin örneklerine Sanayi Devrimi'nden çok uzun zaman öncesinde de rastlamak mümkündür. M.Ö. 1490 yılında Mısır'da çalışan Musevi tuğla işçilerinin

yapmış olduğu grev buna verilebilecek çok eski bir örnektir (Webb ve Webb, 1920:2). Bu örneğin dışında Sanayi Devrimi öncesi dönemlerde işçilerin çeşitli eğitim dernekleri, yardımlaşma sandıkları kurdukları, hatta kapitalizmin gelişmesiyle gevşeyen lonca ilişkileri içerisinde kalfaların haklarını korumak amacıyla çeşitli örgütlenmeler oluşturdukları bilinmektedir. Kalfaların bu şekilde meydana getirmiş oldukları örgütlenmeler aynı zamanda Avrupa'daki sendikaların ataları olarak kabul edilebilirler (Koç, 1998:1). Aslında sendikaların bir şekilde eski zamanlara ait zanaatkâr birliklerine benzer özellikleri olduğu gözlemlenmek de mümkündür (Brentano, 1870:101). Bilhassa sendikanın, ortak özelliği işçi olmalarından kaynaklanan bireylerin oluşturduğu bir yapı olması, yani üretimin bir tarafı olan kişilerin bu yapıları meydana getirmesi, bu yapıların eski zamanlara dair zanaatkâr birliklerine benzemesinde en önemli faktörlerden birini oluşturmaktadır. Bu yönleri itibarıyla sendikaları, biraz daha farklı bir nitelikte olan lonca teşkilatlarına benzetmek de olanaklıdır. Bu konuda Topkar (1963:83) benzer bir görüş belirterek, Osmanlı dönemindeki lonca teşkilatının sendikal hareketin öncüsü olarak kabul edebileceğini ifade etmektedir.

1538 yılında, İngiltere Wisbech'de yirmi bir ayakkabı ustasının kentten dışındaki bir tepenin üzerinde toplanıp, diğer ayakkabı ustalarını da daha iyi ücretler ve çalışma koşulları için bir araya gelmeye davet etmelerini tarihte, sendikanın ilk hali olarak adlandırmaktadır (Webb ve Webb, 1920:3). Bu dönemlerde sendika kavramının henüz ortaya çıkmamış olmasına rağmen işçilerin işverene karşı haklarını müdafaa etmek anlamında bu tür girişimlerde buldukları görülmektedir. McNeil (1903:212), işçilerin haklarına dair antik örgütlenmelerin Sanayi Devrimi sonrasında ortaya çıkan sendikalardan farklı olduğu belirtmekte ancak her iki yapının da üyelerinin yaşam koşullarını iyileştirmek gibi ortak bir idealde bir araya geldiklerini vurgulamaktadır.

Bu durum bir taraftan sendika kavramının pratikten gelen bir sonuç olduğunu, hayatın içerisinde yer alan üretim ilişkilerine dair bir ihtiyacın cevabı olduğunu, diğer taraftan da sendikaların en önemli misyonlarından biri olan emek mücadelesi olgusunun sendikaların fiili varlığından çok daha eskiye dayandığını göstermektedir.

Modern anlamdaki sendika kavramının özüne dair tarihsel öykünün Sanayi Devrimi süreci ve bu sürecin sonuçlarına binaen vücut kazandığı bilinmektedir. Sanayi Devrimi'nin ortaya çıkması ile birlikte, bilhassa çalışma ilişkileri tarihi açısından önem taşıyan gelişmeler İngiltere, Almanya ve Fransa gibi Avrupa ülkelerinde gerçekleşmiştir.

Sanayi Devrimi'nin başladığı ülke olarak kabul edilen İngiltere, sendikal hareketin de tarihsel anlamda beşiği sayılmaktadır. İngiliz

sendikalarının ilk olarak 1760 sonrasında kurulduğu bilinmektedir. İlk sendikalar, meslek sendikası özelliği taşıyor ve işçiler arasında yardımlaşma imkanları sunuyordu (Çelik, 1999:95; Webb ve Webb, 1920:1). İlk İngiliz sendikaları 18. Yüzyılda kurulmuş olsa da İngiltere’de çalışma ilişkilerine müdahale eden hukuk kurallarının çok daha eski tarihlerde bile varlığı gözlenebilir. 18 Temmuz 1349 yılında dönemin İngiltere kralı III. Edward tarafından kabul edilen “Ordinance of Labourers” isimli metin, çalışma hukukuna dair ilk yasal düzenlemelerden biridir. Bu metnin temel amacı, işçileri rıza göstermedikleri ücretler doğrultusunda işten geri çekebilmektir (Cavaciocchi, 2010:359). 1799 yılına gelindiğinde, bu tarihte kabul edilen “The Combination Act 1799” isimli yasa ile işçilerin birçok kazanılmış hakkı yitirilmiştir. “The Combination Act 1799”un ortaya çıkmasında o dönemde yakın tarihte meydana gelen Fransız Devrimi, Napolyon savaşları, İrlanda’daki isyanlar ve denizcilerin isyanı gibi faktörlerin de etkisi büyük olmuştur (Craig, 2007:2). Tüm bu gelişmelere doğrultusunda ilk sendikalar ciddi baskılara uğramış, cezalar ödemiş hatta yasaklanmıştır. 1824 yılında sendikalar yasal olarak kabul edilmiş ve bundan sonra örgütlenmeleri önemli bir ivme kazanmıştır (Çelik, 1999:95).

Özellikle 1871 ve 1876 yıllarında kabul edilen yasalar, İngiltere sendikacılığının “Magna Charta”sı olarak kabul edilebilir. Bu yasalardan itibaren sendikalar hem tam anlamda güçlü bir zemin kazanmış hem de cezai yargılamalar açısından bir takım rahatlıklara erişmişlerdir (Adams, 1902:89). Öte yandan ulusal ölçekteki ilk sendikal örgütlenmelerin de İngiltere’de gerçekleştiği görülmektedir. (Çelik, 1999:96). 1830’ların ilk başlarında John Doherty tarafından kurulan "Emeğin Korunmasının Ulusal Birliği" (National Association for the Protection of Labour) ve Robert Owen tarafından kurulan “Büyük Milli Birleşik Sendikalar”, (Grand National Consolidated Trades Union) bunun örnekleri arasındadır (Musson, 1976:336). "Emeğin Korunmasının Ulusal Birliği" aynı zamanda ulusal bir çatı (federasyon) yapısının örgütlenmesi için ilk ciddi mücadeledir. Bu yapının 150’den fazla sendikayı bir araya getirmiş olduğu tahmin edilmektedir (Edwards, 1893:408). Bununla birlikte işçilerin uluslararası düzeyde örgütlenebileceği ilk yapılanma da 1864 yılında “Uluslararası İşçilerin Birliği" (International Workingmen’s Association) adıyla İngiliz sendikacılarının öncülüğünde Londra’da gerçekleştirilmiştir (Segal, 1953:119). 1800’lü yıllarda Avrupa’da ortaya çıkmaya başlayan sendikalar günümüzden farklı bir şekilde, işçi sınıfının en nitelikli kesimini oluşturan üyelerden müteşekkildi ve vasıfsız işçi olarak nitelenebilecek kişiler bu sendikalara kabul edilmiyordu. Vasıfsız işçilerin de sendikalara üye olabilme imkanına sahip olabilmesi 1800’lerin sonunda ancak mümkün olmuştur (Koç, 1998:1).

İngiltere’de durum böyle iken sanayileşme konusunda oldukça ileri durumda olan Almanya’da sendikacılık 1860’lı yıllara kadar dayanırken Fransa’da sendikal örgütlenme hakkının 1884 yılında elde edildiği

görülmektedir. Amerika'da da sendikacılığın Almanya'ya benzer şekilde 1860'larda ortaya çıktığı anlaşılmaktadır (Çelik, 1999:96). 1900'lerin başı itibarıyla farklı ülkelerden birçok sendikanın ulusal federasyonunun başka ülkelerde de kurulmaya başlandığı ve bu ulusal federasyonların uluslararası ilişkilerle ilgilenmeye başladıkları görülmektedir. Zaman içerisinde sendikaların uluslararası düzeyde işbirliği yapmaları gerektiğine dair inancın gelişmesiyle bu amaca hizmet eden bir yapı olarak "Sendika Merkezlerinin Uluslararası Sekreteryası" (International Secretariat of Trade Union Centers) kurulmuştur. 1913 yılında gelindiğinde bu yapının adı "Sendikaların Uluslararası Federasyonu" (International Federation of Trade Unions) olarak değiştirilmiştir ve fonksiyonları geliştirilmiştir. Global koşulların da değişmesiyle uluslararası örgütlerin durumunda da bazı değişiklikler olmuştur (Segal,1953:120-124). Bilhassa 1917 yılında Sovyetler Birliği'nin kurulması sonucunda uluslararası çatı sendika örgütleri arasında ciddi bir rekabet ortaya çıkmıştır. Sovyet ideolojisi çerçevesinde politika yürüten "Uluslararası Kızıl Emek Birliği" (The Red International of Labour Unions) isimli çatı sendika örgütü global düzeyde sendikal mücadeleyi Marksizm çerçevesinde şekillendirmeye çalışmış, reformist türdeki ya da demokratik mücadele yöntemlerini tercih eden sendikaları ortadan kaldırmaya yönelik çalışmalar yürütmüştür (Deakin, 1950:167).

Sovyetler Birliği'nin politik etkisine ilaveten 1914-1945 yılları arasında yaşanan Birinci ve İkinci Dünya Savaşlarının iktisadi sonuçları, 1929 yılında yaşanan Büyük Ekonomik Buhran gibi gelişmeler, kapitalizmi özellikle "sosyal devlet politikaları" konusunda daha ciddi bazı önlemler almaya itmiş, sendikaların mücadele biçimleri üzerine çeşitli etkilerde bulunmuştur. İkinci Dünya Savaşı sonrasında ortaya çıkan gelişmeler, "refahın sağlanması" görevinin devletin bir fonksiyonu olarak kabul edilmesine neden olmuştur. 1945 sonrasında sanayileşmiş birçok devlet, Sovyetler Birliği'nin yaptığı gibi ulusal refah programları geliştirmeye çalışmış, Birleşmiş Milletler de bu konuya paralel olarak; Dünya Sağlık Örgütü (WHO), Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü (UNESCO), Gıda ve Tarım Örgütü (FAO) gibi refaha katkıda bulunacak uzmanlaşmış kuruluşlar geliştirmiştir (Pelizzon ve Casparis, 1999; akt: Akkaya, 2004:98).

1950 ve 1960'lardaki uygulamalar işçi sınıfının ve örgütlerinin büyük oranda depolitize olmasına, korporatist² ilişkilere girmelerine neden

² Korporatist anlayış: "Sosyal bir ortaklığın ve toplumsal iş bölümünün ön plana çıktığı korporatist anlayış, bireyin kendi çıkar ve özgürlüğünün peşinde koştuğu ve bir girişimci olarak bireyin özgür olması gerektiğinin savunulduğu liberalizm anlayışına tepki olarak ortaya çıkmıştır. Örf ve adetlerin uzantısı ve birleştirici bir unsur olarak ele alınabilecek korporatist anlayışta, olaylar karşısında ortak hareket eden ve ortak bir iradeye, mülkiyete sahip olan bireyler, bir organizmanın ya da sosyal bir bedeninin parçası gibidirler (Panitch, 2000 ve Durmaz, 2011'den aktaran: Eser ve Yüksel, 2012:183).

olurken 1970'li yıllarında ortasından itibaren varlığını hissettiren ekonomik kriz, mevcut sistem için tehlike işaretleri vermiştir. Karşılaşılan zorlu koşullar karşısında devlet, uzlaşmayı sağlamak için, emek ve sermaye örgütlerini karar alma ve alınan kararı uygulama süreçlerine katarak sorunları çözmeye çalışmış, bu mekanizma ile hem çalışanlar üzerinde kontrolü sağlamış hem de işçi sınıfını kapitalist sistem ile bütünleştirmeyi denemiştir (Akkaya, 2004: 98-102). 1980'ler sonrasında günümüze kadar tüm dünyayı etkileyen küreselleşme kavramı, birçok alana etiklerde bulunmuş, emek örgütleri olan sendikalar da bu kavramın etkilerinden nasibini almıştır. Akkaya (2003), küreselleşme boyunca meydana gelen gelişmeleri şu şekilde sıralamaktadır:

- İmalat sektöründe istihdamın azalması,
- Hizmet sektörünün bir taraftan istihdam kapasitesi artarken bir taraftan da istihdam oranının mavi yakalılara doğru kayması,
- Kadın ve çocuk emeğinin istihdamdaki payında artışlar olması,
- Enformel istihdamın yayılması,
- Taşeronlaşma ve fason üretime bağlı olarak merkez-çevre işgücü şeklinde ikili bir emek piyasasının ortaya çıkması,
- Tam zamanlı çalışmanın yerini kısmi zamanlı ve çağrı üzerine çalışmaya bırakması,
- İş güvencesinden yararlanan çekirdek işçi sayısı hızla azalırken, çeperdeki işçi sayısı hızla artmakta ve iş bulabilme kaygısının sürekli hissedilmesi,
- İşsizliğin global bir baskı unsuruna dönüşmesi (Akkaya, 2003).

Çağımızın bir getirisi olan küreselleşme kavramı tüm sektörlerde emek-sermaye ilişkisine köklü etkilerde bulunmuştur. Küreselleşme ile birlikte küçülen dünya, bilgi ve iletişim teknolojilerinde meydana gelen önemli gelişmeler, teknolojik gelişmelerin hizmet üretimine ve sunumuna etkileri yeni iş görme biçimlerini, örgütlerde yeni departmanları ve yeni pozisyonları ortaya çıkarmıştır. Özellikle talebin davranışında ve beklentilerinde meydana gelen değişimler işletmelerde yeni ürün, hizmet ve iş türlerini doğurmuştur. Üretim ilişkilerini mikro düzeyden makro düzeye kadar etkileyen bu değişimler karşısında sendikaların kendilerini amaçlarını etkin bir şekilde uygulayacak biçimde yeniden organize edebildiklerini söylemek güçtür.

3.2. Türkiye'de Sendikacılığın Tarihsel Gelişimi

Sendikacılığın Türkiye'de ve Avrupa'daki doğuşu ve gelişimi arasında hem bazı benzerlikler hem bazı farklılıklar gözlenebilir. Her iki tarafta da sendikaların kabul görmemesi ve siyasal iktidarlar tarafından

zaman zaman yasaklanmış olmaları benzerliklere örnek olarak verilebilir. Avrupa ve Türkiye'nin sanayileşme ve demokratikleşme düzeylerinin birbirinden farklı olması ise meselenin farklılık kümesini oluşturmaktadır. Bunun bir sonucu olarak; Avrupa, daha önce sanayileşmiş ve demokratik unsurları kabullenmiş olduğu için Avrupa'daki sendikal hareket sınıf temeline dayanmaktadır (Özkiraz ve Talu, 2008:124). Bu perspektiften bakıldığında, sendikacılığın gelişimi için gerekli olan sanayileşme ve demokratikleşme unsurları açısından Türk sendikacılığının pek şanslı bir geçmişe sahip olduğunu söylemek güçtür (Kutal, 2005:13).

Her şeyden önce Osmanlı İmparatorluğu'ndaki sınaî gelişim, Avrupa'daki gibi olmamıştır. Avrupa'da zanaatkarlık zaman içerisinde fabrikaya, lonca düzeninden önce işçi hareketlerine sonra meslek sendikacılığına doğru bir gelişim göstermiştir (Ekin, 1986:36). Avrupa'nın sınaî hamlelerinin hızla gelişmekte olduğu XVIII. yüzyılda ülkeler, sanayi memleketleri ve sanayileşmemiş memleketler olarak ikiye ayrılmıştır. Osmanlı İmparatorluğu bu dönemde sınaî girişimler gerçekleştirememiştir (Baydur, 1974:95). Fakat henüz XX. yüzyılın ilk başlarına tekabül eden 1908 senesinde gerçekleşen grev dalgası ile işçi hareketi Osmanlı İmparatorluğu içerisindeki varlığını ispat etmiştir ve Cumhuriyetin ilk yönetici kuşağı da bu duruma tanıklık etmiştir (Akkaya, 2002:63; Üstün, 2002:237).

1923 yılına gelindiğinde düzenlenen "İzmir İktisat Kongresi"ne işçiler de katılmış, içlerinde grev hakkı da bulunan 21 maddelik taleplerini belirtmiş ve bu talepler kabul görmüştür. Ancak daha sonrasında gelişen doğu isyanlarına yönelik çıkarılan "Takrir-i Sükun Kanunu" ile sendikal girişimler durdurulmuştur (Baydur, 1974:97; Koç, 1998:6). "Takrir-i Sükun Kanunu", ortaya çıkış koşulları ve işçiler açısından sonuçları itibarıyla İngiltere'de 1799 yılında çıkarılan "The Combination Act 1799"u çağrıştırmaktadır.

1929-1933 yılları arasında dünya geneli ekonomik sıkıntılar ile mücadele ederken, bu arada Türkiye'de çeşitli sanayileşme girişimleri olmuş, bu girişimler de işçi-işveren ilişkilerini oluşturmaya başlamıştır (Baydur, 1974:99). 8 Nisan 1936 tarihine gelindiğinde "3008 Sayılı İş Kanunu" uygulamaya girerek işçi-işveren ilişkilerine dair bir takım müeyyideler sunmuştur (Erten, 1971:324). Ancak Türkiye'de sendikacılık faaliyeti, 1938 tarih ve 3512 sayılı "Cemiyetler Kanunu"nda "Sınıf esasına dayalı cemiyet kurulamaz" ifadesinin metinden çıkarıldığı 4919 sayılı 5 Haziran 1946 tarihli değişiklik ile yasallık kazanmıştır (Mahiroğulları, 2001:162; Koç, 1998:8). İkinci Dünya Savaşı sonrasında, 26 Şubat 1947'de mevcut CHP iktidarı, sendikacılığın itici gücü olan grev ve lokavt hakkını kabul etmeyen "5018 Sayılı Sendikalar ve Sendika Birlikleri Kanunu"nu yürürlüğe koyarak tarafların sahip oldukları bu hakları ortadan kaldırmıştır (Erten, 1971:324; Öztürk, 2009:341). Dönemin koşulları altında, Türk işçilerinin sendikal

örgütlenmede çekingenlikler yaşaması tabiidir. Bunun bir sonucu olarak 1948 yılında Türkiye'deki sendikalı işçi sayısı sadece 58 bin, sendika sayısı ise 73'tür (Tuna, 1969:257). Mevcut konjonktürün sonuçlarına rağmen 1948 yılında "İstanbul İşçi Sendikaları Birliği" kurulmuştur. Bu birliğin amacı tüm sendikaları tek çatı altında toplamaktır. Ancak birlik hiçbir zaman tam olarak amacına ulaşmamıştır (Topkar, 1963:85).

1950 yılına gelindiğinde dönemin iktidar partisi olan Demokrat Parti'nin (DP) programında, çalışma ilişkileri ile ilgili olarak şu iki temel başlığın yer aldığı görülmektedir;

- (1) Özel teşebbüse önem vermek,
- (2) Sendikaların kuruluşunu teşvik etmek.

Bu başlıklarla ilgili olarak dönemin DP sözcüsü Fuad KÖPRÜLÜ de işçilerin ve sendikaların siyasetle uğraşmalarını memnuniyetle karşıladıklarını belirtmişlerdir. Aslında bu bakış açısına pek de sıcak bakmayan Cumhuriyet Halk Partisi (CHP) zaman içerisinde DP'nin işçiler üzerindeki etkisini görüp parti bünyesinde "işçi büroları" kurmuşlardır. 1950-1957 yılları, siyasi partilerin sendikalara uzanma çabası ile geçerken tam bu arada ABD'li yetkililer Türk sendikacılığına el atmışlardır. Hem bu nedenle hem de mevcut modelin "ekonomik mücadele" temalı olmasından dolayı, dönemin sendikacılığı; "Amerikan Sendikacılığı" olarak anılmıştır. 27 Mayıs 1960 darbesinden sonra Anayasa'ya grev ve lokavt hakkı yeniden eklenmiş ve özgür sendikacılığın önü bir kez daha açılmıştır. Hatta bu zamana kadar belirli bir birikime ulaşmış olan işçi hareketi kendi partisini kurma teşebbüsünde bile bulunmuştur (Baydur, 1974:99-103). Ancak işçilerin toplu pazarlık yapabilecek koşullara erişmesi 1963 yılını bulmuştur. Aynı dönemde planlı iktisadi ve sosyal kalkınmaya geçilmesi ile birlikte devletin "sosyal devlet" olarak görev ve sorumlulukları daha gözle görülür hale gelmeye başlamıştır (Ekin, 1986:35).

Türk sendikacılığının siyaset ile ilişkisine dair geçmişinin pek iyi olduğunu söylemek doğru olmayacaktır (Yazıcı, 2009:56). Ancak sendikalar ile siyasal iktidarlar arasındaki toplumsal uzlaş 1970'lere kadar da devam etmiştir. 1970'ler sonrasında, kamu sektörüne bağlı büyüme dinamiğinin zayıflaması, özelleştirme politikaları, işgücü piyasasındaki esnekleşme arayışları sendikacılığı olumsuz yönde etkilemiştir (Selamoğlu, 2003:68-71). Öte yandan dünya genelinde ekonomi politikalarının neo-liberal bir anlayışa göre şekillenmeye başlamış olması sendikaları doğrudan etkilemiş, sendikalar üye ve güç kaybetmeye başlamıştır (Çoban, 2013:376).

1980 yılı sonrasında toplumsal birçok konuda olduğu gibi sendikalarda da büyük değişimler yaşanmıştır. 1967 yılında kurulan Devrimci İşçi Sendikaları (DİSK) kapatılmış, 1952 yılında kurulan TÜRK-İŞ tek sendika olarak kalmıştır. 12 Eylül ile birlikte işçi yararına sendikacılık

bitmiş, "sarı sendikacılık" olarak adlandırılan, işçiden çok işvereni kollayan yeni bir sendika anlayışı etkin olmaya başlamıştır (Kalaycıoğlu vd., 2008:77). Darbe sonrası gelişen koşullar ve DİSK'in kapatılması gibi bazı faktörler sendikaları "uzlaşmacı" ve "iyi ilişkiler" odaklı bir politika uygulamaya itmiştir. Bu şekilde politikalar uygulayan sendikalara "eylülüst sendikalar" denildiği de görülmektedir (Akkaya, 2002:89).

1980 sonrası kamu kesiminde de görülen taşeronlaştırma ve özelleştirme uygulamalarının işçilerin sendikasılaşmasında önemli etkileri olmuştur. 1990'lı yıllardaki krizlere karşılık olarak alınan istikrar önlemleri ücretleri baskı altına almak ve yüksek düzeyde devalüasyon yapmak şeklinde gerçekleşmiştir. Bununla birlikte devletin ekonomideki rolünün küçültülmesine yönelik çalışmalar devam etmiştir. Tüm bu uygulamalar sendikal harekete olumsuz etkilerde bulunmuştur (Akkaya, 2002:87).

Türkiye'de sendikal hareketin gelişimi sanayileşmiş ülkelerdeki gibi ağır hatta kanlı mücadelelerle gerçekleşmemiş, bilakis Batı'nın ulaştığı gelişmeler yapay bir şekilde Türk sendikacılığına aktarılmaya çalışılmıştır. Ancak böylesi bir gelişim öyküsünden sonra sendikaların beklenen refleksi gösterebilmesi ve olgunlaşması için belli bir sürenin geçmesi gerekmiştir (Sarı Gerşil ve Aracı, 2007:156). Yukarıda gelişim öyküsü genel olarak açıklanmaya çalışılan Türk sendikacılığının özelliklerini Kutal (2005) şu şekilde tanımlamaktadır: Türk sendikacılığı; gücünü yasal desteklerde aramaktadır, daha çok kamu kesiminde örgütlüdür, faaliyet alanı toplu pazarlıklarla sınırlıdır ve temsil gücü zayıf bir işveren sendikacılığı özelliğindedir (Kutal, 2005:17-20).

Aşağıda sunulan Tablo 1'de de görüldüğü üzere, Türkiye'deki işçi sınıfının giderek büyümesine rağmen sendikaların üye sayısında bu büyümeye paralel bir gelişimin tersine bir durum söz konusudur. Sendikalar yeni üye kazanmakta ve mevcut üye sayılarını muhafaza etmekte bile çeşitli zorluklar yaşamaktadırlar. Tüm dünyada olduğu gibi, Türkiye'de de küreselleşme kavramının gelişimi sendikaları bir yol ayrımına sürüklediği görülmektedir, bu tablo bir sendikal kriz olarak ele alınacak olursa, bunun göstergeleri olarak, sendikaların toplu iş sözleşmeleri ve grev konusunda gittikçe daha fazla başarısızlık göstermeleri de dikkate değer sonuçlar olarak kabul edilebilir (Uçkan ve Kağnıcıoğlu, 2009:36).

Tablo 1: Toplam Ücretli Sayısı ve Sendikalaşma Oranı

Yıl	TİS ³ Kapsamındaki Ücretli Sayısı	Toplam Ücretli Sayısı	Sendikalaşma Oranı %
1988	1.591.360	7.170.000	22,2
1995	1.144.989	8.471.000	13,5
2002	1.007.305	10.625.000	9,5
2003	957.418	10.707.000	8,9
2004	919.364	11.344.000	8,1
2005	933.537	12.360.000	7,6
2006	902.247	12.999.000	7,0
2007	831.335	13.573.000	6,1
2008	750.018	12.937.000	5,8
2009	748.399	12.770.000	5,9
2010	805.525	13.762.000	5,9

Kaynak: Sosyal-İş Sendikası "Türkiye'de Sendikal Örgütlenme" Raporu, (SOSYAL İŞ, 2012: 3).

Küreselleşme sürecinin etkilerine uyum sağlayamayan Türk sendikacılığı çalışma hayatındaki güç ve etkinliğini kaybetmeye başlamış, önemli anlamda üye kaybına uğramış, sermaye ve işveren sendikaları karşısında çeşitli güçlükler yaşamışlardır. Gelişmiş ülkelere nazaran sanayileşme sürecini yaşamadığı söylenebilecek olan Türkiye, sendikacılık modelini bu ülkelerden edinmiştir ve bu modelde küreselleşme sürecinde gerekli değişimi geçirememiştir (Sarı Gerşil ve Aracı, 2007:156). Daha çok ulusal gelişmelere odaklanarak hareket eden güncel sendikacılık yaklaşımı maalesef uluslararası bu gelişmeleri değerlendirme ve bu gelişmelere göre kendini yeniden uyarılama konusunda yetersiz kalmıştır (Selamoğlu, 2003:78). Bu süreçte işgücünün ve devletin niteliğinde meydana gelen gelişmeler, kolektif hakların kullanımına ilişkin yasal kısıtlamalar, esneklik uygulamaları, işsizlik sorunu gibi önemli problemler, emek hareketinin önemli kurumlarından olan sendikaların ciddi anlamda güç kaybetmesine neden olmuştur. Bu güç kaybı sendikaların temsil yeteneğini tartışmalı hale getirmiş, zaman içerisinde gerileyen sendikalı işçi sayısı ise bu sorunun görünen kısmı olmuştur (Urhan ve Selamoğlu, 2008:172).

Hükümetlerin ve özellikle de işverenlerin sendikalara karşı tutumları sendikaların güç kaybetmesinde önemli etkenler arasında yer almaktadır (Yıldırım ve Uçkan, 2010:163). Bütün bu gelişmelerin dışında günümüz koşullarında işçi sınıfının yapısında da bazı değişimler olmuştur. Çalışanın kol emeğinden ziyade zihinsel emeği ön plana çıkmıştır. Bu durumda teknolojik gelişimin de önemli bir katkısı bulunmaktadır. Emeğin yapısında meydana gelen bu değişim ile birlikte gelişen yeni işçi sınıfının beklentileri

³ Toplu İş Sözleşmesi

karşısında sendikaların fonksiyonları yetersiz kalmıştır (Sarı Gerşil ve Aracı, 2007:158). Sendikaların son durumlarına göz atıldığında toplu iş sözleşmeleri ve bir pazarlık gücü olarak grevler konusunda geçmişe nazaran düşen bir başarı grafiğine sahip olduklarını söylemek mümkündür. Bununla birlikte; bir taraftan devlet, diğer taraftan sermaye kesimleri artık sendikaların önemli bir etkiye sahip olmadıklarını ve fonksiyonlarını olması gerektiği gibi yerine getiremediklerini ifade etmeye yönelik bir kamuoyu oluşturmaya çalışmaktadırlar. Sendikalar aleyhine yürütülen bu kampanyanın da işçiler üzerine başarılı sonuçlar verdiğini söylemek mümkündür. Diğer taraftan mevcut sendikal politikalar işçiler açısından çekiciliklerini yitirmiş durumdadırlar, özellikle sendikal bürokrasi ve yozlaşma, işçilerin bu örgütlere güvenini olumsuz yönde etkilemektedir (Uçkan ve Kağnıcıoğlu, 2009:36).

4. TÜRK TURİZM SEKTÖRÜNDE SENDİKALAR VE SENDİKALAŞMA

Turizm sektörü çalışanları meslekleri itibarıyla 18 Nolu "Konaklama ve Eğlence İşleri" iş kolunda yer almaktadırlar. Ancak aşağıdaki Tablo 2'de de görüldüğü üzere diğer bir çok iş kolunda olduğu gibi bu iş kolunda da turizm, konaklama ve eğlence sektörü dışındaki bazı sektörlerde faaliyet gösteren çeşitli sendikalar da bulunmaktadır. Bu durum iş kolu sınıflandırması ile ilgili teknik bir meseledir. 18 Nolu iş kolunda faaliyette bulunan sendikalar, bu iş kolunda çalışan işçiler ve sendikalı işçiler hakkındaki bazı istatistikler aşağıdaki Tablo 2 ve Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 2: 18 Nolu Konaklama ve Eğlence İşleri İş Kolunda Faaliyette Bulunan Sendikalar

SENDİKA ADI	DURUMU
TURKON-İŞ, Turizm Konaklama ve Eğlence Sanayii İşçileri Sendikası	B a ğ ı m s ı z
TÜM EMEK-SEN, Turizm Otel Spor Emekçileri Sendikası	B a ğ ı m s ı z
PAK TURİZM-İŞ, Pak Turizm İşçileri Sendikası ⁴	B a ğ ı m s ı z
DEV TURİZM-İŞ, Devrimci Turizm İşçileri Sendikası	D İ S K
OLEYİS, Türkiye Otel, Lokanta ve Eğlenceli Yerleri İşçileri Sendikası	H A K - İ Ş
TOLEYİS, Türkiye Otel Lokanta Dinlenme Yerleri İşçileri Sendikası	T Ü R K - İ Ş
SPOR EMEK-SEN, Devrimci Spor Emekçileri Sendikası	B a ğ ı m s ı z
FUTBOL-SEN, Futbol Çalışanları Sendikası	H A K - İ Ş

Kaynak: (ÇSGB, 2013 a,b,c,d).

⁴ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) tarafından yayımlanan "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince; İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2013 Ocak ve 2013 Temmuz Ayı İstatistikleri Hakkındaki Tebliğ"lerde, TÜM EMEK-SEN ve PAK TURİZM-İŞ isimli sendikalar hakkında hiçbir verinin yer almadığı görülmüştür.

Tablo 3: Konaklama ve Eğlence İşleri İş Kolunda Çalışan Toplam İşçi Sayısı, Bu İş Kolundaki Sendikaların Üye Sayıları ve Oranlarının Ocak-Temmuz 2013 Değerleri

İŞ KOLUNDAKİ TOPLAM İŞÇİ SAYISI		SENDİKANIN ADI	ÜYE SAYISI		YÜZDE	
Ocak 2013	Temmuz 2013		Ocak 2013	Temmuz 2013	Ocak 2013	Temmuz 2013
630,768	772,689	TOLEYİS	14,012	14,591	2,22	1,89
		OLEYİS	6,357	7,890	1,01	1,02
		TURKON-İŞ	7,194	6,938	1,14	0,90
		DEV TURİZM-İŞ	7	18	0,00	0,00
		FUTBOL-SEN	279	348	0,04	0,04
		SPOR EMEK-SEN	0	11	0,00	0,00
		SPOR-SEN	0	0	0	0

Kaynak: (ÇSGB, 2013e,f).

Turizm sektöründe sendikal hareketin geçmişini daha iyi anlamaya yardımcı olması için bu işkolundaki sendikaların tarihçeleri hakkında özet bilgilere aşağıda yer verilmiştir:

- **Toleyis:** 18 Nolu "Konaklama ve Eğlence İşleri" iş kolundaki ilk sendika 1948 yılında kurulan "İstanbul Otel Lokanta İşçileri Sendikası"dır. Bu sendikanın kuruluşunu takip eden 3 yıllık zaman zarfında 13 adet sendika daha kurulmuştur. 1951 yılının mart ayında bu iş kolundaki birçok sendika bir araya gelerek federasyona dönüşme kararı vermiş, bu federasyon 1952 yılında Türk-İş'in kuruluşu aktif destek sunmuştur. Bu çatı altında yer alan sendikalarından biri olan Oleyis, 1977 yılında bu çatıdan ayrılıp Disk bünyesine katılmıştır. Ancak bazı işçiler Oleyis'in bu tutumuna tepki göstererek 1977 yılında İzmir'de Toleyis'i İstanbul'da Toreyis'i kurmuştur. 12 Eylül Darbesinden sonra iki sendika Toleyis adı altında yeniden birleşmiştir. Bağımsız bir sendika olan Turizm-İş de 1984 yılında Toleyis'e dahil olmaya karar vermiştir (TOLEYİS, 2014).
- **Oleyis:** Oleyis'in temelleri 1947 yılının nisan ayında Ankara'da kurulan, "Garsonlar Cemiyeti"ne dayanmaktadır. Bu cemiyet bir süre sonra adını "Garsonlar Sendikası" olarak değiştirmiştir. Sendikaların zaman içerisinde bir araya girmesi sonuçlarını 23 Mart 1950'de vermiştir. Bu tarihte sendikalar birleşerek "Türkiye Oleyis"i kurmuşlardır. 1960'ların sonunda yine bu iş kolunda; biri Türk-İş'e bağlı Toleyis, diğeri Disk'e bağlı Turizm-İş sendikaları bulunmaktadır. Şu andaki Oleyis ise bu iki sendikanın birleşmesinden ortaya çıkmıştır. Şubat 1967 tarihinde Disk'in kurulmasının ardından Turizm-İş sendikası Disk'e katılmıştır. 1977

tarhinde ise Oleyis, Türk-İş'ten ayrılarak Disk'e dahil olmuştur. 12 Eylül Darbesi ile Disk'in kapatılması sonucunda Oleyis'in faaliyetleri durdurulmuştur. 1991 yılında Askeri Yargıtay, Disk ve çalışanlarının beraatına karar vermiş, böylece Disk ve Oleyis yeniden faaliyetlerine geri dönmüştür. Zaman içerisinde Disk yönetimi ve Oleyis arasında ortaya çıkan anlaşmazlıklar, 2010 yılında Oleyis'in Disk'ten ayrılıp Hak-İş'e dahil olması ile sonuçlanmıştır (OLEYİS, 2014).

- **Turkon-İş:** Yapılan araştırmalarda bu sendikanın tarihçesine dair herhangi bir veriye ulaşılammış, sendikanın 2013 yılı ocak ayı itibariyle %1'lik iş kolu barajının altında kaldığı belirlenmiştir (<http://www.sendika.org/2013/08/disk-ar-toplu-sozlesme-hakki-gaspi-suruyor-sendika-uyelikleri-yok-sayiliyor/>, erişim: 15.11.2014).
- **Dev Turizm-İş:** 2011 yılı mayıs ayında Antalya'da kurulup kasım 2011 tarihinde Disk'e katılma kararı almıştır. Sendikanın 2013 yılı ocak ayı bülteninde, Disk yönetiminin oy birliği ile verdiği kararla sendikanın Disk'e dahil olduğu anlaşılmaktadır (DEV TURİZM-İŞ, 2014).
- **Tüm Emek-Sen:** 2009 yılı aralık ayında kurulan Spor Emekçileri Sendikası, faaliyetlerine birkaç yıl bu isimle devam etmiş, 2013 yılı ocak ayında faaliyetlerine Turizm Otel Spor Emekçileri Sendikası (Tüm Emek Sen) adıyla devam etmeye karar vermiştir (TÜM EMEK SEN, 2014).
- **Pak Turizm-İş:** Sendika ilk genel kurulunu 2014 yılı haziran ayı içerisinde yapmıştır. Sendikanın tarihçesine dair daha detaylı bir bilgiye erişilememiştir (PAK TURİZM-İŞ, 2014).

Tablo 3 incelendiğinde ilgili iş kolunda Temmuz 2013 itibariyle en fazla üyenin önemli bir fark ile TOLEYİS'e kayıtlı olduğu görülmektedir. Tüm işçiler içerisinde sendikalı olanlarının oranının %4'ü bile bulmuyor olması dikkat çekici bir durumdur. Öte yandan Tablo 3'de sunulan sendikaların üye sayılarında temmuz dönemlerinde çok küçük miktarda da olsa belirli bir artış gözlenebilmektedir. Turizm sektöründe sendikalaşma oranının bu kadar düşük düzeyde kalmış olmasının şüphesiz birçok nedeni vardır. Bu nedenlerin daha net bir biçimde ortaya konulabilmesi için en azından sektör çalışanlarının ve sendika yöneticilerinin görüşlerine başvuran ampirik araştırmalar yapmak gerekmektedir. Ancak bu çalışma amacı ve kapsamı itibariyle doğrudan böyle bir sorgulamaya odaklanmamaktadır. Buna rağmen çalışma ile ilgisi itibariyle turizm sektöründe sendikalaşma oranının neden bu kadar düşük düzeyde kalmış olduğu hakkında bazı değerlendirmeler aşağıda sunulmuştur:

Hizmet sektörü yapısı itibariyle çok kırılımandır ve bu sektörde çalışanlar sendikal bilince sahip olsa bile sektör sendikalaşmaya izin vermemektedir. (Kalaycıoğlu vd., 2008:93). Bilhassa konaklama işletmeleri çalışanlarının da sendikalar altında birleşme eğilimleri bilinen bir gerçektir ancak konaklama işletmeleri yöneticilerinin de konuya pek sıcak bakmadıkları bilinmektedir (Yakut Aymankuy, 2005a:4-7).

Diğer sektörlerle ortak sayılabilecek sendikalaşmanın önünde engellere dönüşen gerekçelerin, emeğin yoğun olduğu turizm sektöründe daha şiddetli bir biçimde hissedildiği söylenebilir. Sendikalara olan güvenin düşük olması ve sendikaların, çalışanların haklarını yeterince savunabileceğine olan inancın yetersizliği, diğer sektörlerde olduğu gibi turizm sektöründe de sendikalara olan ilgiyi olumsuz etkilemektedir. Özellikle sektörün mevsimsel yapısı gereği çalışanlar sürekli işten çıkarılma korkusu ile çalışmaktadırlar. (Mütevellioglu, 2013: 186). Mevsimsellik etkisi nedeniyle işsizliğin yüksek olduğu ekonomik dönemlerde çalışanların sendika üyeliğine yönelik eğilimleri düşüş göstermekte, işini kaybetme korkusu, sendika üyeliği kararına olumsuz etkide bulunmakta, işçiler sendika üyeliğini bir risk olarak algılayabilmektedir (Uçkan ve Kağncıoğlu, 2009:49).

Çalışanın özlük haklarının korunup geliştirilmesinde sendikal örgütlerin rolü etkin sonuçlar ortaya çıkarabilmektedir. Bununla beraber günümüzde gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki yeniden yapılanma çabaları, sendikaların bazı güçlüklerle karşı karşıya kalmasına neden olmuştur (Erdut, 2002: 24). Turizm sektöründe sendikalaşmaya olumsuz etkide bulunan faktörlerden bir tanesi de insan kaynakları departmanı ve bu departmanın fonksiyonlarıdır. Bilhassa 2000'li yılların başından itibaren kurumsallaşmış birçok turizm işletmesinin insan kaynakları departmanı kurduğu ve işgören stratejilerinin bu departmanın fonksiyonları doğrultusunda belirlediği bilinmektedir.

İşletmelerin yeniden yapılanma çabaları kapsamında özellikle insan kaynakları yönetimine ilişkin uygulamaları ile kısmen sendikaların rolünü örgütlerin kendisinde toplaması sonucunu ortaya çıkarmıştır (Toker, 1997: 69). İnsan kaynakları birimi genellikle büyük işletmelerde bulunmakta ve sendikaların gereksizliği düşüncesini doğurmaktadır, çalışılan yerin büyük, kurumsal ve çalışanların ücretlerinden memnun olması sendikal bilincin düşük olmasına neden olabilmektedir (Kalaycıoğlu vd., 2008:87). İnsan kaynakları uygulamaları işletmelerin ilişkiler ağı için önemli bir etki oluşturmakta, böylece geleneksel işçi-işveren ilişkilerinin motivasyon, eğitim, rekabet ve kalite gibi uzak durduğu kavramları ön plana çıkardığı belirtilmektedir (Çetik ve Akkaya, 1999: 34). Geleneksel endüstri ilişkilerinden farklı olarak, insan kaynakları yönetiminde işçiler ile

yöneticiler arasında çıkar farklılığı olmadığı savunulmaktadır (Yıldırım, 1997: 174).

Sendikalaşmanın önündeki bir diğer engel de duygusal engellerdir. Bu duygusal engeller Türk toplumunun çalışma hayatında bakışı ile ilgilidir. Özellikle işsizliğin yoğun baskılar yarattığı dönemlerde iş bulabilmenin kıymetinin artması işçinin işverene profesyonellikten uzak bir duygusal bağ kurmasına neden olabilmektedir. İşveren ile arasındaki bağı profesyonel, ticari bir bağ olarak algılamayan çalışan, işverene karşı duygusal bağlar geliştirebilmekte, kendi çıkarlarını bu duygusal bağa feda edebilmektedir. Ancak genellikle kurulan bu duygusal bağ iki taraf için aynı anlama gelmemektedir. İşvereni akrabalık ilişkisinin bir üyesi gibi gören bu anlayış da sendikal bilinç üzerinde olumsuz bir etki ortaya çıkarabilmektedir (Kalaycıoğlu vd., 2008:92). Uçkan ve Kağnıcıoğlu (2009:51) tarafından yapılan araştırmada, araştırmanın yürütüldüğü sahadaki işçilerin %60'ının işlerini akraba veya arkadaşları sayesinde buldukları ve böyle bir durumda işverene karşı sendikal örgütlenmeye dahil olmaktan uzak durdukları görülmüştür. Bu durum da sendikal örgütlenmenin önündeki duygusal engeller arasında sayılabilir.

Yukarıda sayılan birtakım engellerin dışında sendikal bilincin düşük olması da önemli bir sorundur. Çalışanların sendikaların fonksiyon ve faydalarına yönelik yetersiz veya yanlış bilgilendirilmiş olmaları sendikal bilincin oluşumu ve gelişimine ket vurmaktadır. Sendikal bilincin oluşmasında; yaş, çalışma süresi, çalışılan yerin büyüklüğü gibi faktörlerin yanı sıra aile ve yakın çevrenin de ciddi bir etkisi bulunmaktadır. Ailesi veya yakın çevresinde sendikal bilincin oluşumuna katkıda bulunacak bilgiler ve deneyimler edinen bireylerin sendikaya yönelik algıları daha olumludur. Bilhassa 1990 sonrasında çalışmaya başlamış, kendine ve yaptığı işe güvenen hizmet sektörü çalışanlarının sendikaya yönelik inancı ve güveni düşük düzeydedir (Kalaycıoğlu v.d, 2008:90-93). Çalışanların sendikalara yönelik algıları her nasıl olursa olsun, günümüzün ekonomik, siyasi ve sosyal koşulları, sendikalara olan ihtiyacın devam ettiğini işaret etmektedir. Gerek enformel ekonomide gerek kurumsal ekonomide mevcut güvensizlik, korumasızlık, yoksulluk ve dışlanmışlık sendikaları varoluş nedenlerini ve meşruluğunu ortaya koymaktadır (Kapar, 2007:85).

5. SONUÇ

Türkiye'de Anayasal güvence altına alınmış olan aynı zamanda da temel bir insan hakkı olarak kabul edilen sendikal örgütlenme hakkının kullanılabilirliği çok sayıda faktörden etkilenmektedir. Konuyla ilgili mevcut mevzuatın durumu, işgücü piyasasının özellikleri, çalışanların hissettikleri işsizlik korkusu ve buna ilaveten sendikaların işlevleri ve güvenilirlikleri

sendikal örgütlenme imkanlarını etkileyen faktörler arasında yer almaktadır. İşverenlerin kimisi sendikasızlaştırma çabasına dayanan işten çıkarma gayretleri, hükümetlerin buna paralel tutumları ve çalışma yaşamının kamusal denetiminin zayıflığı işçilerin sendikal örgütlenme hakkından faydalanmasını olumsuz yönde etkileyen faktörler arasındadır (Mütevellioğlu, 2013:180).

Turizm sektörü yatırımcıları ve yöneticileri her ne kadar sektör çalışanlarının sendikalaşmasına sıcak bakmasa da sendikalar fonksiyonları sayesinde çalışanların daha iyi ücret imkanına kavuşması, eğitim imkanı elde etmesi ve böylece işgören devir hızının düşmesi gibi avantajlar ortaya çıkarabilirler. Aslında bu avantajlar işletmeler için de avantaj durumundadırlar (Yakut Aymankuy, 2005a:4-7).

Turizm sektörünün başta emek-yoğun yapıda olması ve diğer bir takım özellikleri dikkate alındığında bu sektörde asıl rekabet faktörünün insan kaynağı olduğu kolaylıkla fark edilebilir. Personel memnuniyetini yakalayan bir işletmenin bu memnuniyetin yansımalarını misafirlerde de görebilmesi olanaklıdır. Özellikle Toplam Kalite Yönetimi (TKY) bakış açısı müşterileri iki gruba ayırarak personeli de iç müşteri olarak kabul etmektedir (Aksu ve Ehtiyar, 2007:7). Yılmaz ve arkadaşlarına (2010) göre, konaklama işletmelerinde iç müşteri memnuniyeti ile dış müşteri memnuniyeti arasında güçlü bir bağ bulunmaktadır. Bu nedenle sendikalı çalışanların çalışma koşullarından memnun olmaları, dış müşteri memnuniyetini ve işletmenin daha iyi rekabet edebilme gücünü ortaya çıkartmaktadır (Yılmaz vd., 2010:91). Bu bağlamda turizm sektöründe sendikal kazanımların işçilere sunacağı daha iyi çalışma koşullarının işletmelere de; verimlilik, üretkenlik, etkinlik, karlılık, örgütsel bağlılık, iş tatmini gibi faydalı şekillerde yansiyabileceğini söylemek mümkündür.

Selamoğlu (2003:64-65) sendikaların fonksiyonlarını üç temel başlıkta (ekonomik fonksiyon, demokratik temsil fonksiyonu, sosyal fonksiyon) açıklamıştır. Turizm sektöründe sendikalaşmanın yetersiz olması bu fonksiyonların icrası sonucunda ortaya çıkacak bir takım faydaların da ortaya çıkmasına mani olmaktadır. Mevcut durum Selamoğlu'nun (2007) değerlendirmeleri çerçevesinde ele alınacak olursa şunlar söylenebilir:

Sendikaların yokluğu, ekonomik fonksiyonlarının bir sonucu olan "yaratılan ekonomik değer toplu pazarlık sürecinde adalet ve eşitlik anlayışı içerisinde paylaşılması"na imkan vermemektedir. Ülkemiz turizm sektörü özellikle 1980'li yıllardan sonra ciddi bir yükseliş göstermiş ve son yıllarda dünyanın en çok turist karşılayan ilk on ülkesi içerisinde istikrarlı bir yer edinmiştir. 1980 yılında ülkemizdeki Kültür ve Turizm Bakanlığı belgeli konaklama tesisi sayısı 778, yatak kapasitesi 82 bin 332 iken, 2013 yılında Kültür ve Turizm Bakanlığı belgeli konaklama tesisi sayısı 4.038'e yatak

kapasitesi ise 1 milyon 51 bin sayısına ulaşmıştır. (KTB, 2014c). 34 yıllık zaman zarfında tesis sayısı %519, yatak sayısı ise % 1276 oranında artmıştır. Büyüme rakamlarına bakılarak başarının büyüklüğü hakkında fikir edinilebilir. Bu başarının arkasındaki emek-sermaye sinerjisi gözden kaçırılmamalıdır. Ancak elde edilen bu başarı sonucunda yatırımcıların ve çalışanların bu başarıdan aldıkları payın adaletli bir orantıda olduğu tartışmalıdır.

ILO'nun (2014) turizm sektöründe (ilgili çalışmada otel ve restoranlar değerlendirmeye alınmıştır) istihdamı değerlendirmek üzere hazırlanmış olduğu çalışmada Türkiye turizm sektörü ile ilgili bazı çarpıcı bilgiler paylaşılmıştır; Anılan çalışmada Türkiye turizm sektöründe haftalık ortalama çalışma süresi 59,4 saat olarak tespit edilmiştir. Bu haftalık çalışma süresi ile Türkiye turizm sektörü çalışanlarının Avrupa Birliği ülkeleri bir tarafa; Endonezya (46,9), Filipinler (48,5), Paraguay (51,3), Ermenistan (52), Sri Lanka (54) gibi ülkelerin turizm sektörü çalışanlarından ortalama %23,5 oranında daha fazla çalıştığı, ancak elde edilen gelir açısından ilgili raporda sunulan ülkelerin ortalamasından %18,5 daha az kazandığı ortaya konulmuştur. Özetle ülkemiz turizm sektörü çalışanları birçok geri kalmış ülkenin işçilerinden daha fazla çalışırken o ülkenin işçilerinden bile daha az kazanmaktadır (ILO, 2014:1). Daha önce de ifade edildiği gibi, aslında bu sonuç ülkemiz turizm sektörü başarısı karşısında sektör çalışanlarının hiç de hak etmediği bir durumdur. Yukarıda ülkemiz ile karşılaştırmak için sunulan ülkelere 2013 yılında gelen turist sayısı (Endonezya: 8,8 milyon, Filipinler: 4,6 milyon, Paraguay:610 bin, Ermenistan: 957 bin, Sri Lanka: 1,2 milyon-UNWTO, 2014:8-11) aynı yıl yalnız Antalya'ya gelen turist sayısına (11.1 milyon) bile ulaşamamaktadır (KTB, 2014a). Bu sayısal göstergeler bir açıdan turizm sektörünün gelişmişlik göstergesi olarak ele alınacak olursa turizm sektöründe güçlü bir sendikal örgütlenmenin olmaması böyle bir durumun önemli nedenleri arasında kabul edilebilir.

Selamoğlu'na (2003:64-65) göre sendikaların bir diğer fonksiyonu da demokratik temsil fonksiyonlarıdır. Demokratik temsil fonksiyonu: işgücünün gerek işyeri düzeyinde gerekse de çalışma şartları ve toplumsal düzeyde, ekonomik ve sosyal politikalar üzerine söz hakkı ve kimlik sahipliği ortaya koymasıdır. Turizm sektörü çalışanlarının çalışma koşulları üzerinde ne kadar söz sahibi olduğu tartışmalıdır. Sektörün çalışma koşulları üzerinde hukuki düzenlemeler ve yaptırımların bile ne kadar geçerli olabildiği hususunda önemli soru işaretleri söz konusudur. Mevsimlik yoğunlaşmanın bir sonucu olarak çalışanlar düşük sezonda işsiz kalmamak, işten çıkarılacak personel arasında yer almamak için bir çok haklarından feragat edebilmekte, yıllık ve haftalık izinlerinden vazgeçebilmekte ve fazla mesai uygulamalarına sessiz kalabilmekte hatta kış kadrosuna kalabilmek için fazla mesai uygulamalarına gönüllü olarak dahil olabilmektedirler.

Böylesine bir çalışma koşulları bütününde sektör çalışanların kendi çalışma düzenleri üzerinde bile söz hakkı olduğunu iddia etmek zor olacaktır. Bunun ötesinde ülkemiz turizm sektörünün geleceği hususunda yapılan değerlendirmelerde işçilerin de söz hakkına sahip olabilmesi kısa vadede çok ümitvar bir beklenti olarak değerlendirilmemektedir. Ancak sektör çalışanlarının da ülke turizminin geleceği üzerine söz sahibi olmasının turizm sektörüne farklı bir bakış açısı olacağı sunacağı ve bu bakış açısının da ülke turizmi için faydalar üreteceği düşünülmektedir.

Selamoğlu (2003:64-65) sendikaların üçüncü fonksiyonu olan "sosyal fonksiyon"u şu şekilde tanımlamıştır: emeğin, dayanışma bilincinin güçlenmesini, ortak değerlerin ve amaçların tanımlanmasını, işgücünün sosyal risklerinin kontrol altına alınmasını, sosyal risklerin olası sonuçlarının yönetilmesini sağlamak ve sosyal dışlanma ve fakirlik ile mücadele olanakları geliştirmek. Turizm sektörü mevcut çalışma koşulları nedeniyle emeğin dayanışmasına değil emeğin rekabetine zemin hazırlamaktadır. Bu rekabet ise maalesef hem işçi hem işveren lehine fayda üreten bir rekabet koşulu olmaktan çok, işçi aleyhine işveren lehine fayda üreten bir rekabet biçimidir. Özellikle her şey dahil sisteminin yerleşmesi ile birlikte ucuzlayan turizm ürününün düşen karlılık oranını, işletmeler maliyetleri azaltarak telafi etme çabası içerisine girmiştir. Azaltılması gereken en önemli maliyetlerden biri de işçi maliyetleridir. Bu durum, daha düşük ücretle daha az çalışana odaklanan bir insan kaynakları politikasını zorunlu kılmaktadır. Her şey dahil sisteminin ortaya çıkardığı bir başka olumsuz sonuç ise özellikle konaklama işletmelerindeki hizmet kalitesinin düşmesidir. Açık büfe servis sistemi bu konuya verilebilecek örneklerden yalnızca bir tanesidir. Açık büfe sisteminde yiyecekler masaya servis edilmediği, bilakis misafir tarafından büfeden alındığı için mesleki donanımına sahip servis elemanına ihtiyaç büyük oranda ortadan kalkmıştır. Yemek sonrası masadaki boşları toplayabilecek niteliklere sahip herhangi bir kimse artık servis elemanı olarak çalışabilmektedir. Bu durum niteliksiz emeği tercih edilebilir hale getirmiştir. Niteliksiz emeğin işletmelerde çalışabilir hale gelmesini sağlayan bir çok olgu, turizm sektörü çalışanları arasında dayanışmayı değil çalışanlar açısından haksız ve faydasız bir rekabet ortamını ortaya çıkarmıştır. Bu koşullardaki turizm sektörü çalışanlarının sektörün sosyal risklerine dikkat çekmesini veya fakirlik ile mücadele konusunda kitlesel çözümlere yönelik adımlar atmasını beklemek oldukça zordur.

Turizm sektöründe sendikaların düşük örgütlenme düzeyinde olmasının bir başka sebebinin de genel olarak sendikalara yönelik algı ve değerlendirmelerin negatif yönde olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Urhan (2005) konu ile ilgili olarak şunları ifade etmektedir: "Yaptığımız araştırma ve gözlemler, hem örgütlü hem de örgütsüz işçilerin Türkiye'deki sendikalara güvenmediklerini, işçilerin hak

ve çıkarlarını koruyup geliştirmek için yeterince mücadele etmediklerine, bu anlamda yeterince güçlü olmadıklarına inandıklarını ve sendika hareketinin liderlerini güvenilir bulmadıklarını göstermiştir. Buna karşın, işveren baskısı, yasal düzenlemeler ve sendikalara yönelik güvensizlik gibi örgütsüz işçilerin sendikaya üye olmalarına engel olan nedenlerin ortadan kalkması durumunda, sendikaya üye olma isteğinin yüksek olduğu görülmüştür." (Urhan, 2005:84). Sendikalar, her ne sebepten kaynaklanırsa kaynaklansın bu algıyı ortadan kaldırmanın yollarını aramak için mücadele etmelidirler. Potansiyel üyelerinin güvenini kazanmaktan yoksun bir algı en büyük darbeyi sendikal örgütlenmeye vurmaktadır. Bu algının sendikal örgütlenmenin önündeki en az diğer engeller kadar önemli olduğu düşünülmektedir.

Formel ekonomik yapıların giderek değişime uğradığı günümüz koşullarında sendikalar global anlamda ciddi tehditler ile karşı karşıyadır. Gerçekleşen özelleştirmeler, esneklik uygulamaları ile üretimin, işgücünün yapısının ve yasal mevzuatın esnetilmesi gibi uygulamalar sendikaları gittikçe zayıflatmaktadır (Taşkiran, 2011:136). Mevcut durum ele alındığında sendikaların gelecekte varlık gösterebilmeleri için yine en fazla çabanın kendilerine düştüğünü söylemek mümkündür. Bilhassa günün getirdiği koşullara uyum sağlayabilme hususunda ve genç işçilerin sınıf bilinci algılarına daha etkili bir katkı sunabilmek için sendikal örgütlenmelerin kayda değer çabalar ortaya koyması gerekmektedir (Uçkan ve Kağnıcıoğlu, 2009:36). Sendikal hareketin içerisinde bulunduğu krizi aşabilmesi için en önemli dayanak noktası, sanayi devriminden bu yana kazanmış olduğu birikimdir. Sendikal hareket bu birikimden istifade ederek mevcut koşullara göre vizyonunu, misyonunu ve hedeflerini yeniden belirlemelidir (Selamoğlu, 2004:40). Gelecekte, üyelerinin kazanımlarını arttırmanın dışında toplumun diğer kesimlerinin de ihtiyaç ve beklentilerine yönelik çözüm önerileri geliştiren sendikalar daha ön plana çıkacaktır (Yakut Aymankuy, 2005a:10).

Araştırmanın Kısıtları ve Gelecek Araştırmalara Tavsiyeler

Daha önce de ifade edildiği gibi bu çalışmanın amacı; Türkiye turizm sektöründe sendikacılığın mevcut durumunu değerlendirmektir. Bu doğrultuda, bu çalışmada sendika, sendikacılık kavramları, bu kavramların dünya ve Türkiye'deki tarihsel gelişimleri, Türkiye turizm sektöründeki sendikalar ve sektörün mevcut durumu hakkında değerlendirmeler yapılmıştır. Ancak turizm sektöründe sendika konusunu işleyen çok az sayıda çalışmaya ulaşılabilmiş olmasından ve bu çalışmanın da kavramsal bir durum tespiti niteliğinde olmasından dolayı, sektördeki sendikal örgütlenmenin problemlerine dair bir takım konularda çok daha net ve derinlemesine değerlendirmeler yapılamamıştır. Bu durum bu çalışmanın en önemli kısıtı olarak kabul edilebilir.

Yukarıda da ifade edildiği gibi; bu çalışma hazırlanırken yapılan literatür taramasında turizm sektöründe sendika konusu ile alakalı çok az sayıda çalışmaya (Macfarlane, 1982; Johnson, 1983; Macaulay ve Wood, 1992; Aslan ve Wood, 1993; Boynueğri, 2000; Meng, 2001; Yakut Aymankey, 2005a; Yakut Aymankey, 2005b; Edralin, 2009; Yılmaz vd., 2010) ulaşılmış, literatürün bu alanda ne kadar kısıtlı olduğu fark edilmiştir. Özellikle turizm çalışanlarının sendikalara yönelik algıları, bu algıların temelinde yatan nedenler, sektörde sendikalaşmanın önündeki engeller konusunda ciddi bir bilgi noksanlığı söz konusudur. Turizm sektöründe sendika konusuna ilgi duyacak araştırmacıların çalışmalarını bilhassa bu eksiklikleri giderecek çerçevede yapılandırmalarının hem akademisyenlere hem de sendikalara ve çalışanlara katkılar sunacağı değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

- ADAMS, W. G. S. (1902). "The Incorporation of Trade Unions: The Position in England", *Journal of Political Economy*, Vol: 11, No: 1, pp. 89-92.
- AKKAYA, Y. (2002). "Türkiye'de İşçi Sınıfı ve Sendikacılık-II", *Praksis*, Sayı:6, ss.63-101.
- AKKAYA, Y. (2003). "Küreselleşme Kıskaçında Türkiye'de İşçi Sınıfı ve Temel Özellikleri", http://arsiv.petrolis.org.tr/yayinlar/yillik/2003_yillik/10_kiskac/ (erişim: 12.11.2014).
- AKKAYA, Y. (2004). "Küreselleşme Versus Sendikasızlaştırma ve Yoksullaşma", *Çalışma ve Toplum*, Cilt: 3, Sayı:3, ss.93-122.
- AKSU, A. A. & EHTİYAR, V. R. (2007). "*Turizm İşletmelerinde Çağdaş Yönetim Teknikleri*", Detay Yayıncılık, Ankara.
- ASLAN, A. H. & WOOD, R. C. (1993). "Trade Unions in the Hotel and Catering Industry: The Views of Hotel Managers", *Employee Relations*, Vol: 15, No:2, pp. 61-70.
- BAYDUR, R. (1974). "Türkiye'de İşçi-İşveren İlişkileri", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı:25, ss.91-114.
- BOYNUEĞRİ, M. (2000). "*4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Sosyal Güvenlik ve Sendikal Faaliyetler Üzerine Bir Uygulama (Ankara örneği)*", Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Eğitimi Anabilim Dalı, Ankara.

- BRENTANO, L. (1870). "On the History and Development of Gilds and the Origin of Trade Unions", London Trübner & Co. London, UK.
- CAVACIOCCHI, S. (2010). "Economic and Biological Interactions in Pre- Industrial Europe from the 13th to the 18th Centuries", Firenze University Press, Firenze Italy.
- CRAIG, R. (2007). "The History of Employment Law in England and Northern Ireland", Business Law 8th Edition, Cengage Learning: http://cws.cengage.co.uk/abbott8/students/ni_supp/employ_law/hist_of_employ_law.pdf (erişim: 10.11.2014).
- ÇELİK, A. (1999). "Dünden Bugüne Sendikal Hareket, Sorunlar, Arayışlar, Çözümler-I. Bölüm", *Eğitim-Sen Bülteni*, Ekim-1999, ss.95-117.
- ÇETİK, M. & AKKAYA, Y., (1999). "Türkiye'de Endüstri İlişkileri", Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, Numune Yayıncılık, İstanbul.
- ÇOBAN, B. (2013). "Sendikal Örgütlenmede Yeni Deneyimler ve Değişen Stratejiler", *Çalışma ve Toplum*, Sayı: 38, Cilt:3, ss.375-412.
- ÇSGB (2013,a). "Bağımsız İşçi Sendikaları" Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, http://www.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/cgm/sendikalar/dosyalar/bagimsiz_isci, erişim:12.11.2014.
- ÇSGB (2013,b). "DİSK'e Bağlı İşçi Sendikaları" Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, <http://www.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/cgm/sendikalar/dosyalar/disk>, erişim:12.11.2014.
- ÇSGB (2013,c). "HAK-İŞ'e Bağlı İşçi Sendikaları" Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, <http://www.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/cgm/sendikalar/doyalar/hakis> erişim:12.11.2014.
- ÇSGB (2013,d). "TÜRK-İŞ'e Bağlı İşçi Sendikaları" Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, <http://www.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/cgm/sendikalar/dosyalar/turkis>, erişim:12.11.2014.
- ÇSGB (2013,e). "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince; İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların

Üye Sayılarına İlişkin 2013 Ocak Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ" Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgb/dosyalar/istatistikler/2013_ocak_6856, erişim:12.11.2014.

ÇSGB (2013,f). " 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince; İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2013 Temmuz Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ" Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgb/dosyalar/istatistikler/2013_temmuz_6856, erişim:12.11.2014.

DAUD, Z & TUMIN, S. (2013). "The Relationship Between Employees' Need and the Formation of Trade Union: The Malaysian Manufacturing Company's Experience", *International Journal of Business and Social Science*, Vol:4, No:13, pp.124-134.

DEAKIN, A. (1950). "The International Trade Union Movement", *International Affairs*, Vol: 26, No:2, pp. 167-171.

DEV TURİZM-İŞ, (2014). "DEV TURİZM-İŞ 2013 Ocak Ayı Bülteni ", Devrimci Turizm İşçileri Sendikası, <http://www.devturizmis.org.tr/images/bultenler/b7.pdf>, erişim: 15.11.2014.

EDRALIN, D. M. (2009). "Perceived Organizational Effectiveness of Labor Unions in the Banking, Hotel and Manufacturing Industries", *DLSU Business and Economic Review*, Vol: 19, No:1, pp. 29-49.

EDWARDS, C. (1893). "Labour Federations", *The Economic Journal*, Vol: 3, No: 11 (Sep.), pp. 408-424.

EKİN, N. (1986). "Türkiye'de Endüstri İlişkilerinin Gelişimi ve 1936 İş Kanunu", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı:35-36, ss.33-51.

ERDUT, T., (2002). "İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkilerinde Değişim", Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayınları, İzmir.

ERTEN, A. (1971). "Sendikaların Mahiyeti", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Sayı:1, Cilt:28, ss.323-340.

- ESER, B. & YÜKSEL, H. (2012). "Korporatizm, Faşizm ve Solidarizm Kavramları Ekseninde Erken Dönem Cumhuriyet Siyaseti Üzerinde Bir İnceleme", *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, Cilt:8, Sayı:16, ss.181-200.
- ILO (2014). "*Employment in the Tourism Sector*", International Labour Organization, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_235636.pdf, erişim:14.11.2014.
- JOHNSON, K. (1983). "Trade Unions and Total Rewards", *International Journal of Hospitality Management*, Vol: 2, No:1, pp.31-35
- KALAYCIOĞLU, S., TILIÇ-RITTERSBERGER, H., ÇELİK, K. (2008). "Değişen İşçilik ve Sendika", *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, Sayı: 1, Cilt:25, ss.75-102.
- KAPAR, R. (2007). "Enformel Ekonomide Çalışanların Örgütlenmesi ve Sendikalar", *Çalışma ve Toplum*, Sayı:12, Cilt1, ss.83-117.
- KOÇ, Y. (1998). "*Sendikacılık Tarihi*", Türk-İş Eğitim Yayınları, No:1, Ankara.
- KTB, (2014a). "*Turizm İstatistikleri*", Kültür ve Turizm Bakanlığı, <http://sgb.kulturturizm.gov.tr/TR,50930/istatistikler.html>, erişim: 14.11.2014.
- KTB, (2014b). "*Turizm İstatistikleri*", Kültür ve Turizm Bakanlığı, <http://sgb.kulturturizm.gov.tr/Eklenti/5883,yillara-gore-turizm-geliri.pdf?0>, erişim: 14.11.2014.
- KTB, (2014c). "*Turizm İstatistikleri*", Kültür ve Turizm Bakanlığı, <http://www.ktbyatirimisletmeler.gov.tr/TR,9853/istatistikler.html> erişim: 14.11.2014.
- KUTAL, M. (2005). " Türk Sendikacılığını Çevreleyen Olumsuz Koşullar, Özellikler ve Yeni Bir Yapılanma İhtiyacı", *Çalışma ve Toplum*, Sayı:5, ss.11-26.
- MACAULAY, I. R. & WOOD, R. C. (1992). "Hotel and Catering Industry Employees' Attitudes towards Trade Unions", *Employee Relations*, Vol: 14, No:3, pp. 20-28.
- MACFARLANE, A. (1982). "Trade union growth, the employer and the hotel and restaurant industry: a case study", *Industrial Relations Journal*, Vol:13, No:4 pp.29-43.

- MAHİROĞULLARI, A. (2001). "Türkiye’de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar", *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Sayı: 1, Cilt: 2, ss. 161-190.
- McNEIL, George, E. (1903). "Trade Union Ideals", *Publications of the American Economic Association*, 3rd Series, Vol: 4, No: 1 (Feb.), pp. 211-247.
- MENG, L. X. (2001). "On The Role and Function of The Trade Union in a Joint Venture Enterprise: An Analysis of the Trade Union in China's First Joint Venture Hotel", Master dissertation, Wuhan University of Technology, China.
- MUSSON, A. E. (1976). "Class Struggle and the Labour Aristocracy, 1830- 60", *Social History*, Vol: 1, No: 3 (Oct.), pp. 335-356.
- MÜTEVELLİOĞLU, N. (2013). "İşsizlik Korkusu, Sendikaların İşlevselliği ve Sendikal Örgütlenme Hakkı", V. Sosyal Haklar Sempozyumu, ss. 179-193.
- OLEYİS, (2014). "OLEYİS Tarihçe", Türkiye Otel Lokanta ve Eğlence Yerleri İşçileri Sendikası, <http://www.oleyis.org.tr/index.php/oleyis-sindikasi/tarihce.html>, erişim: 13.11.2014.
- ÖZKİRAZ, A., TALU, N. (2008). "Sendikaların Doğuşu: Türkiye ve Batı Avrupa Ülkeleri Karşılaştırması", *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, Sayı: 2, ss.108-126.
- ÖZUĞURLU, M. (2000). "Sendikacılık Hareketinin Krizi ve Yeni Gelişmeler Üzerine Gözlemler", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, Sayı:1, Cilt: 55, ss.140-171.
- ÖZTÜRK, Ö. (2009). "Türkiye’de Sendikal Mücadele, Sermaye Birikimi, MESS ve Koç Holding", *Praksis*, Sayı: 19, ss.337-361.
- PAK TURİZM İŞ (2014). "Pak Turizm İşçileri Sendikası İlk Genel Kurulunu Antalya’da Yaptı", Pak Turizm İşçileri Sendikası, <http://www.pakturizmis.org/>, erişim: 14.11.2014.
- REES, A. (1989). "The Economics of Trade Unions", The University of Chicago Press, Third Edition, Chicago, USA.
- SARI GERŞİL, G., ARACI, M. (2007). "Küreselleşme Sürecinde Türk İşçi Sendikacılığı ve Yaşanan Örgütlenme Sorunu", *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Cilt: 14, Sayı:2, ss.155-169.
- SEGAL, M., J. (1953). "International Trade Union Organizations", *Review of Social Economy*, Vol: 11, No: 2 (Sept.), pp. 119-140.

- SELAMOĞLU, A. (2003). "İşçi Sendikacılığında Yeniden Yapılanma ve Örgütlenme Modeli", *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:6, Sayı:2, ss.63-98.
- SELAMOĞLU, A. (2004). "Örgütlenme Sorunu ve Sendikal Yapıda Değişim Arayışı", *Çalışma ve Toplum*, Cilt:2, Sayı:2, ss.39-54.
- SOSYAL-İŞ (2012). "*Türkiye'de Sendikal Örgütlenme*", DİSK/Sosyal-İş Sendikası, Ankara.
- TAŞKIRAN, G. (2011). "Sınıf Örgütlenmesinde Yeni Deneyimler", *Çalışma ve Toplum*, Cilt: 4, Sayı:31, ss.135-162.
- TOKER, A. (1997). "*İnsan Kaynakları Yönetimi ve Sendikalar*", Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- TOLEYİS, (2014). "*İş Kolumuzda Sendikal Hareketin Gelişimi ve TOLEYİS*", Türkiye Otel Lokanta ve Dinlenme Yerleri İşçileri Sendikası, <http://www.toleyis.org.tr/sayfam/1724/T%C3%BCz%C3%BC%C4%9F%C3%BCm%C3%BCz.htm>, erişim: 2.11.2014.
- TOPKAR, İ. (1963). "Türkiye'de Sendikalizmin Gelişmesi ve İktisadi Hayata Tesiri", *İktisadi Kalkınmanın Sosyal Meseleleri*, Ekonomik ve Sosyal Etüdler Konferans Heyeti Tarafından 4-24 Ağustos 1963 tarihinde yapılan Milletlerarası Konferansta Verilmiş Tebliğler, İstanbul Matbaası, İstanbul, ss. 83-88.
- TUNA, O. (1969). "Türkiye'de Sendikacılık ve Sendikalarımız", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı:20, ss.255-279.
- TÜM EMEK SEN (2014). "Spor Sen'den Tüm Emek Sen'e", Turizm Otel Spor Emekçileri Sendikası, <http://www.tumemeksen.org/hakkimizda.php>, erişim: 15.11.2014.
- UÇKAN, B., KAĞNICIOĞLU, D. (2009). "İşçilerin Sendikalara İlişkin Algı ve Tutumları: Eskişehir Örneği", *Çalışma ve Toplum*, Cilt:3, Sayı:22, ss. 35-56.
- UNWTO, (2014). "UNWTO Tourism Highlights 2014 Edition", United Nations World Tourism Organization, http://dtx4w60xqpw.cloudfront.net/sites/all/files/pdf/unwto_highlights14_en.pdf, erişim: 15.11.2014.

- URHAN, B. (2005). "Türkiye’de Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Güven ve Dayanışma Sorunları", *Çalışma ve Toplum*, Cilt:4 Sayı:1, ss.57-88.
- URHAN, B. & SELAMOĞLU, A. (2008). “İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışları: Kocaeli Örneği”, *Çalışma ve Toplum*, Cilt:3, Sayı:18, , ss.171-197.
- ÜSTÜN, M. (2002). "Türkiye İşçi Sınıfına Bakarken", *Praksis*, Sayı:8, ss.227- 254.
- WEBB, S. & WEBB, B. (1920). “*The History of Trade Unionism*”, Longman Green & Co., New York, USA.
- YAKUT AYMANKUY, Ş. (2005a). “Konaklama İşletmelerinde Sendikaların Hizmet Kalitesine Etkileri”, *Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:8, Sayı: 14, ss.1- 22.
- YAKUT AYMANKUY, Ş. (2005b). “*Turizm Sektöründe Sendikalaşma ve Hizmet Kalitesi İlişkisi*”, Doktora tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı, Balıkesir.
- YAZICI, E. (2009). "Türk Sendikacılığı için Dönüm Noktası: Süreçten Koparak Tasfiye ya da Yeniden Yapılanma Arasında", *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Sayı:2, Yıl:13, ss.49-62.
- YILDIRIM, E. & UÇKAN, B. (2010). “İşverenlerin Sendikasızlaştırma Modelleri Ve Türkiye Örneği”, *Çalışma ve Toplum*, Cilt: 2, Sayı: 25, ss.163-184.
- YILDIRIM, E. (1997). “*Endüstri İlişkileri Teorileri*” , Değişim Yayınları, Sakarya.
- YILMAZ, G., KESER, A., YORGUN, S. (2010). “Konaklama İşletmelerinde Çalışan Sendika Üyelerinin İş ve Yaşam Doyumunu Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması”, *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, Sayı:6, Cilt:1, ss.87-107.
- YÜCETÜRK, E. E. (2012). "İşyerlerindeki Yıldırma Eylemlerini Önlenmede Sendikaların Rolü: Nitel Bir Araştırma", *Çalışma ve Toplum*, Cilt: 4, Sayı: 35, ss.41-72.
- <http://www.sendika.org/2013/08/disk-ar-toplu-sozlesme-hakki-gaspi-suruyor-sendika-uyelikleri-yok-sayiliyor/>, erişim: 15.11.2014.