



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



ISTITUTO SINDACALE PER LA COOPERAZIONE E LO SVILUPPO

**Türkiyede sendikal örgütlenme  
modellerinin güçlendirilmesi: banka, büro  
ve ticaret sektörü  
Değerlendirme Raporu**

**Strengthening trade union organization  
models in Turkey: bank and commerce  
sectors.  
Evaluation report**

**Rafforzare i modelli di organizzazione  
sindacale in Turchia: settori banca e  
commercio.  
Rapporto di valutazione**



**Türkiyede sendikal örgütlenme  
modellerinin güçlendirilmesi: banka,  
büro ve ticaret sektörü  
Değerlendirme Raporu**

**Strengthening trade union  
organization models in Turkey: bank  
and commerce sectors.  
Evaluation report**

**Rafforzare i modelli di  
organizzazione sindacale in Turchia:  
settori banca e commercio.  
Rapporto di valutazione**



# **Türkiyede sendikal örgütlenme modellerinin güçlendirilmesi: banka, büro ve ticaret sektörü**

## **Değerlendirme Raporu**

Editörler:

Paola Simonetti  
ISCOS-Cisl

Yucel Top  
CNI

Hasan Aktas



Seksenli yıllardan itibaren CISL tarafından desteklenen Uluslararası Sendikal İşbirliği Enstitüsü ISCOS, Avrupa'nın doğusundaki sendikal örgütlerle ilişkilerin güçlendirilmesine, sendikaları ve rollerini geliştirmeye, deneyim ve bilgi alışverişi aracılığıyla işbirliği yaparak katkı sağlamıştır. Çok sayıda firmanın üretimini buraya kaydırmış olması, ekonomik, endüstriyel ve sosyal ilişkiler açısından Avrupa'nın geri kalan kısmıyla ayrılmaz bir bütün olan bu bölgelerde işbirliğinin gerekli olduğunu daha da net ortaya koymaktadır.

2003'ten beri, ISCOS, Türk sendikal örgütleriyle işbirliği yaparak, CISL'in geçmişte geliştirdiği ilişkileri güçlendirmiştir. Yerel sendikaların taleplerine karşılık vererek ve Türkiye'deki sendikal ortamın gereklerini gözeterek, bu yıllar boyunca, seminerler başta olmak üzere bir dizi faaliyet gerçekleştirmiştir. Bunlarda gıda, turizm, tekstil gibi farklı işkolları ve sendikal faaliyetlerin "*gender mainstreaming*" gibi farklı alanları üzerinde durulmuştur.

Burada sunumu yapılan, Avrupa Birliği eşfinansmanlı "*Renforcer les modelés d'organisation syndicale en Turquie: secteurs banque, bureau et commerce*" projesi Türkiye'de ortak özellikleri yoğun Avrupa baskısı altında bulunmak olan banka ve ticaret işkollarına yönelik olarak gerçekleştirmiştir. Daha önceden de uygulanmış, oturmuş bir yapıya uygun şekilde gerçekleştirilen bu proje, sendikaların kendi iç organizasyon strateji ve modellerine yönelik bir eğitim niteliği taşımaktadır.

Genel hatlarıyla, bu Ülke'de sendikaların içinde bulunduğu durum çok karmaşık. Hukuki ve toplumsal durum sendikaların görevlerini gerektiği gibi yerine getirmelerine ve üye tabanlarını genişletmelerine engel olmakta: sendikanın yetkilendirilmesi için işkolu ve işyeri barajlarının bulunması ve sendika üyeliği için noter aracılığıyla kayıt zorunluluğu, örgütlenme özgürlüğünü çok ciddi şekilde sınırılıyor ve engelliyor. Böylesi bir ortamda, projenin amacı olarak sendikaların işyerinde örgütlenme modellerinin güçlendirilmesi ve işçilerle ilişki kurma yeteneğinin artırılması seçildi.

ISCOS'la birlikte çalışan proje ortağı örgütler şunlardır: Türk tarafından CNI (Ulusal Uyum Komisyonu) ve işkolu federasyonları, ticaret işkolu için Tez Koop-İş (Türk-İş) Sosyal-İş (Disk) ve bankacılık işkolu için Basisen (Türk-İş); ile işbirliği içinde SDA - Social Development Agency, UNI Europa, Avrupa bankacılık ve ticaret işkolu sendikaları konfederasyonu, FIBA-Cisl, İtalya banka ve sigorta çalışanları federasyonu, FECOHT-CCOO, İspanya turizm ve ticaret işkolu federasyonu.

Projenin seminer bölümü kapsamında her biri beş gün süren beş eğitim programı gerçekleştirildi. Bunlar için söz konusu sektörler için en önemlileri sayılan beş bölgeye yönelik merkezler seçildi: Marmara (İstanbul), Ege (İzmir), Akdeniz (Antalya), Orta Anadolu (Ankara) Güneydoğu Anadolu (Gaziantep). Her seminerin ardından katılımcıların edindiği bilgileri uygulayabileceği bir pratik safha öngörüldü. Bu evrede katılımcılar, sonuçları bu yayının sonraki sayfalarında aktarılan faaliyet planları oluşturdu ve uyguladı.

Eğitim seminerleri, sendikal faaliyetlerin farklı yönlerden değerlendirilmesini sağlayan farklı çeşitli modüllerden oluşturuldu:

- Teorik bilgilerin geliştirilmesi
- İletişim tekniklerinin geliştirilmesi
- Bireysel faaliyetlerin geliştirilmesi

Eğitimlerde Türk ve Avrupalı uzmanlar işbirliği yaptı. Bu sayede Türk ve Avrupa sendikal sistemleri arasında tam anlamıyla karşılaştırmalı bir inceleme gerçekleştirilebildi. Çalışmaların birlikte ve katılımlı şekilde gerçekleştirilmesi arka arkaya yapılan beş eğitimde katılımcıların gereksinimlerine hitap edebilecek şekilde düzenleme yapılabilmesine de olanak verdi.

## **TÜRKİYEDE SENDİKAL DURUM**

Türkiye’de sendikaların kuruluşu, sendikal faaliyetin sürdürülmesi, toplu pazarlık ve grev haklarına ilişkin oldukça kapsamlı, hatta ayrıntılı hukuksal düzenlemeler mevcuttur.

### **I-ÖRGÜTLENME HAKKI**

a- Anayasa

1982 Anayasa’sında “örgütlenme hakkı” Sendika Kurma Hakkı Başlıklı 51. Maddede düzenlenmiştir. Toplu İş Sözleşmesi Hakkı 53., Grev Hakkı ve Lokavt’ı düzenleyen hükümler de 54. Maddede düzenlenmiştir.

Anayasa’nın örgütlenme hakkını düzenleyen 51. Maddesinde;

“çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar kurma (...) haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılması zorlanamaz.” denilmiştir.

### **II- YASALAR**

#### **a- 2821 Sayılı SENDİKALAR KANUNU**

1983 yılında uygulamaya giren yasa, 1980 yılında bir askeri darbe ile iktidara gelen bir yönetimin anti-demokratik zihniyetin ürünüdür. Bu nedenle 26 yıldır sürekli tadilat görmektedir. Halen oldukça kapsamlı bir değişiklik tasarısı sosyal tarafların tartışmasına açılmış bulunuyor. Üyelik, işkolları sayısı, işyeri ve meslek sendikaları, barajlar gibi ILO ve AB sosyal normlarına aykırı hükümler bir kez daha değişiklik iddiası ile ele alınmaktadır.

#### **b- 2822 SAYILI TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ GREV VE LOKAVT YASASI**

Sendikal örgütlenmenin öncelikli hedefi; toplu iş sözleşmesidir. Yasayı anti demokratik hükümleri nedeni ile toplu pazarlık hürriyeti gereğince kullanılamamaktadır. 26 yıldır tadilat gören bir diğer yasadır. Bu yasa ya ilişkin de bir değişiklik tasarısı raporumuzun hazırlandığı günlerde sosyal tarafların tartışmasına açılmış bulunmaktadır.

Grev yasak ve ertelemelerinin kaldırılması, toplu pazarlık sürecinin kısaltılması da dâhil olmak üzere kapsamlı değişiklikler beklenmektedir.

#### **c- 4857 sayılı İş Kanunu Açısından;**

4857 sayılı İş Kanunu, özü itibarı ile bireysel iş ilişkilerinin düzenlendiği bir kanundur. Adı geçen yasanın önceki yasadaki farkı, hukuk tarihimizin ilk iş güvencesi ve işe iade hükümlerine yer verilmiş olmasıdır.



#### **d- 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu**

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.

#### **e- Uluslar arası Sözleşmeler Bakımından**

Türkiye tarafından onaylanmış bulunan 87 ve 98 sayılı ILO sözleşmelerinin, çok geniş sendikalaşma, toplu pazarlık ve grev hakkı öngörmesine rağmen, 1983 yılından beri yürürlükte olan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasasında yer alan aykırılıklar giderilememiştir.

Türkiye Cumhuriyeti hükümetleri, iç hukuk düzenlemeleri yapılmadığı ve adı geçen iki sözleşmeyi ihlal ettiği gerekçesi ile (ILO) tarafından eleştirilmektedir. Söz konusu eleştiriler 2009 yılında da devam etmiştir.

#### **f-Diğer Hukuksal Düzenlemeler**

-29 Ocak 1990 tarihli Resmi Gazetede yayınlanan 399 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile sözleşmeli personelin herhangi bir sendikaya üye olması sendikal faaliyette bulunması yasaklanmıştır.

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin 23. maddesi ise, herkesin çalışma, işini serbestçe seçme adaletli ve elverişli koşullarda işsizliğe karşı koruma hakkı ile herkesin herhangi bir ayırım gözetmeksizin, eşit iş-eşit ücret hakkı olduğundan söz ederek, herkesin çıkarlarını korumak üzere örgütlenme hakkı bulunduğu vurgu yapmaktadır.

#### **AB Süreci ve Avrupa Sosyal Şartı**

1965 yılında yürürlüğe giren Avrupa Sosyal Şartı, sendikalaşma ve toplu pazarlık dahil 19 farklı sosyal hakkı güvence altına almaktadır.

1988’de buna 4 yeni hak eklenmiştir: cinsiyete dayalı ayrımcılığın önlenmesi, bilgi alma ve danışma hakkı, çalışma koşullarının ve iş ortamının iyileştirilmesine katılma hakkı ve yaşlıların korunması...

Bilindiği gibi Anayasa’nın 90. maddesinde yapılan değişiklik ile usulüne uygun olarak onaylanmış uluslar arası sözleşmeler anayasa hükmü kuvvetindedir. Ancak Hükümetin temel sendikal haklara çekince koyması nedeniyle Avrupa Sosyal Şartının daha baştan ölü doğmasına neden olmuştur. Anayasanın bu maddesi dikkate alındığında gerçekte hiçbir yasal değişikliğe gerek kalmadan Türkiye’nin imzalamış olduğu ve usulüne uygun olarak onayladığı uluslar arası sözleşmelerin uygulanması gerekmektedir. Bunun için aslında başkaca bir değişikliğe gerek

yoktur. Gereken tek değişiklik gerek yönetim gerekse yargı organında görev yapanların anlayışlarındadır.

**Bu hukuksal çerçevenin somut sonucu ise şöyledir**

**Sendikalaşma oranları:**

Yıl	TİS Kapsamındaki İşçi Sayısı	Toplam İşçi Sayısı (Ücretli/Yevmiyeli)	Sendikalaşma Oranı
1988	1.591.360	7.170.000	% 22,2
1995	1.144.989	8.471.000	% 13,5
1998	1.209.155	9.712.500	% 12,4
2002	1.007.305	10.625.000	% 9,5
2006	902.247	12.617.000	% 7,1
2008	750.018	12.937.000	% 5,8*

\* 2009 yılında ekonomik krizin Türkiye fazlası ile etkilediğini göz önüne aldığımızda, yukarıda % 5,8 düzeyindeki sendikalaşma oranının daha da aşağıya inmiş bulunduğunu tahmin etmek zor değildir.

**Kaynak: CSGB verileri**

Bu sendikalaşma oranı ile Türkiye’de gerçek bir sosyal diyalog oluşması olanaksızdır. AB ile üyelik müzakereleri sürdüren Türkiye’nin sosyal modeli sosyal diyalog üzerine oturan bir topluluğa üyeliğinin başlıca koşullarından birinin bu olduğu gerçeğine göre davranması gerekmektedir.

Diğer yandan bu sendikalaşma oranı ile Anayasada tarif edilen ‘Sosyal devlet’ kavramının da yaşam geçme olanağı yoktur. Bir yandan tüm kamu girişimleri tasfiye edilirken diğer yandan da sendika üyeliği oranlarının dibe vurması ülkeden çok ciddi sosyal problemlerin olduğu göstergesidir.

## **SEMİNER RAPORU VE DEĞERLENDİRME**

Murat Yadigar Keklik - Tez-Koop-İş

İSCOS-Cisl aracılığıyla gerekçeleştirilen toplantılar, sendikamız açısından son derece verimli geçmiştir. Seminerlere katılan arkadaşlar, eğitimlerden aldığı özgüven ile işyerlerindeki sorunla müdahil olmuşlar, kendi kendilerine sorun çözebilecek seviyeye ulaştıklarını göstermişlerdir.

İstanbul'da yapılan eğitime IBM Türk Ltd. Şti Unvanlı Şirkette Tez-Koop-İş Sendikası işyeri temsilci olarak çalışan ancak bu işyerindeki sendikal örgütlenme nedeniyle işten atılmış olan Elvan DEMİRCİOĞLU, IBM örgütlenmesi ile ilgili olarak yapılan çalışmalarını anlatmış, bu konuyla ilgili porje almış ardından ve bu konuyla ilgili çalışmalarını yoğunlaştırmıştır.

Daha sonra 31 Ekim 2009 tarihinde yapılan İstanbul 5 No'lu şube seçimlerinde Elvan DEMİRCİOĞLU Şube Örgütlenme Sekreteri seçilmiştir.

Gazi Antep'te yapılan eğitim seminerine Adana Real Hipermarketler Zinciri A.Ş İşyeri Temsilcisi olarak katılan Birsen BULUT; İşyerinde yaşanan sorunların çözümü için görev almış, bu konuyla ilgili çalışmalarını yoğunlaştırmıştır. Ardından 25 Temmuz 2009 tarihinde yapılan Adana Şube Seçimlerinde şube delegeesi seçilmiştir,

Antalya'da yapılan seminerde Antalya İl Özel idaresi işyerinden katılan Rukiye SARAÇOĞLU işyerinde yaşanan sorunların çözümü ile ilgili olarak görev almış bu çalışmalarından dolayı, işyerindeki arkadaşlarını temsilen Toplu İş Sözleşmesi komisyonuna seçilmiş ve Ankara'da yapılan müzakerelere temsilci olarak katılmıştır.

Yine İstanbul'daki seminere Tez-Koop-İş Sendikasını temsilen katılan Murat Yadigar Keklik, Mehtap Akpınar ve Züleyha Şahinkaya merkezi düzeyde çalışacak bir kadın komisyonu oluşturma projesine katılmışlardır.

Bu çalışma kapsamında ilk önce seçilmiş kadın yöneticiler ilişki kurulmuş, ardından merkezi düzeyde bir komisyon oluşturmuşlardır. Türkiye genelinde farklı illerden katılan 26 kadın katılımcı ile bu toplantı yapılmıştır.

### **SONUÇ:**

Toplantı sonuç ve kararlarının hayata geçmesi hususunda gerekli çalışmanın yapılmasının Genel Yönetim Kurulu'ndan talep edilmesine karar verilmiştir.

Sonuç olarak yapılan seminerler ticaret işkolunda çalışan üyelerimiz için son derece verimli olmuştur.

## **TÜRKİYE'DE TİCARET,BÜRO, EĞİTİM ve GÜZEL SANATLAR İŞ**

### **KOLUNDA SENDİKAL ÖRGÜTLÜLÜK**

Celal Uyar- SOSYAL-İŞ

Türkiye’de işkolu sayısı yirmisekize (28) ayrılmıştır. Bundan dolayı banka ve sigorta işkolu 11 nolu işkolunda sayılmış ve ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkolu 17 nolu işkolunda sayılmıştır. T:C iş yasaları, İLO normlarına göre banka, ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar aynı işkolu olarak kabul edilmesine rağmen, banka sektörünü ayırarak iki ayrı işkolu yaratmıştır. Böylesi bir durum daha baştan işçi sınıfının birliğini parçalamıştır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Temmuz 2009 verilerine göre Türkiye’de toplam işçi sayısı 5.398.296’dır, 3.232.679 işçi ise sendikalıdır. Toplam işçi sayısının %59,88’i sendikalı gözükmektedir. Bakanlığın hem toplam işçi sayısı hem de sendikalı işçi sayısı gerçeği yansıtmamaktadır. Türkiye de toplam işçi sayısının yirmi milyonun üstünde olduğu tahin edilmektedir. Bu sayının da ancak sekizyüzbin kadarının sendikalıdır. %10 barajından dolayı çoğu tüm sendikalar gerçekte kendi sektörlerinde çalışmayan işçileri ve emekli olan işçileri sendikalı gösterme yolunu seçmektedirler.

Bakanlığın istatistiklerindeki ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkolundaki toplam işçi sayısı ve sendikalı işçi sayısı da gerçeği yansıtmamaktadır. Temmuz 2003 istatistiğine DİSK SOSYAL-İŞ Sendikası dava açmış ve Ankara 10’uncu İş Mahkemesi 2003/1646 Esas sayılı İhtiyati Tedbir Kararı gereğince , Ocak 2003 İstatistiğindeki değerler kabul edilmiştir. O tarihteki işkolundaki işçi sayısı sabit kalmıştır. Ocak 2003 istatistiğine göre ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlardaki işçi sayısı 436.794’tür. Yine bakanlığın verilerine göre bu sayının %34.99 sendikalı gözükmektedir. Oysa 17 nolu işkolunda işçi sayısı tam olarak bilinmemesine rağmen bu sayının çok üzerinde olduğu bilinmektedir. Bir başka gerçek ise, bakanlık istatistiğindeki sendikalı işçi sayısı da gerçeği yansıtmamaktadır.

Türkiye’de sendikal örgütlenmenin önünde bir çok yasal engel bulunmaktadır. Sendikalı işçiyi sendikalı olmasından dolayı koruyacak yasa bulunmamaktadır. Ayrıca Türkiye’de sendikal örgütlenmeye işveren kesimi çok tepkili davranmaktadır. İşveren, kendi işyerinde sendikal örgütlenmeyi daha baştan işçilerin işlerine son vererek engellemektedir. Tüm bunların sonucu olarak Türkiye’ işçi sınıfı sendikal örgütlenmeye uzak durmaktadır.

Tüm bunların yanı sıra sektörümüzün kendine özgü sendikal örgütlenme engelleri de bulunmaktadır. Özellikle ticaret sektöründe çalışan işçiler yaş ortalaması çok

düşüktür. Sektör de genellikle 20-30 yaşlarda genç işçiler çalışmaktadır. Çoğunluğu gelecekte bu sektörde çalışmayı düşünmemektedir. Bu da sendikal bir gelenek yaratılmasını zorlaştırmaktadır. Ayrıca bu sektörde sendikal örgütlüğe paralel olarak, işveren tarafından işyerinde çok fazla hiyerarşi oluşturularak işçiler arasında rekabet yaratılmaktadır. İşçilerin çoğu kendisin işçi olduğunu kabul etmemekte kendilerini yaptıkları işle tanımlamaktadır.

Türkiye’de özellikle alışveriş merkezlerinde yüzbinlerce genç işçi çalışmaktadır. Bu işçilerin % 95’e yakını sendikalı değildir. Günlük ortalama çalışma saatleri on saatin üzerindedir ve ücretleri de genellikle asgari ücret civarındadır. Ülkemizde faaliyet gösteren çok uluslu market ve alışveriş merkezlerinde sendikalaşma oranı daha yüksek ve çalışma saatleri İLO normlarına uygun ve ücretleri daha yüksektir. Türkiye İşçi Sınıfının daha fazla uluslar arası dayanışmaya ihtiyacı olduğu gerçeği bizlere göstermektedir.

## **TÜRKİYE'DE BANKACILIK SEKTÖRÜNÜN GENEL GÖRÜNÜMÜ**

Bilal Yankin - BASISEN

Türk bankacılık kesimi dünya bankacılığındaki gelişmelerden etkilenmiş, 1980'li yıllarda ekonominin dışa açılma süreci ile birlikte uluslararası finans sistemine adım adım entegre olmaya başlamıştır.

Bu dönemde finans kesim krizleri de sıkça görülmüştür. 1980'lerin başındaki banker krizi ile başlayan bu süreç 1994 ve 1998 krizleriyle devam etmiştir. 2001 yılında yaşanan finansal krizde ise, 50 bin finans kesim çalışanı işini kaybetmiştir.

2001 krizi aynı zamanda mevzuat ve bankacılık alanının yeni düzenlemelerin yapıldığı bir dönemin başlangıcı olmuştur. Yapılan reformlar ve yaşanan acı deneyimlerin sonucunda 2008'in son çeyreğinde yaşanan global kriz Türk bankacılık kesimini fazla etkilememiştir. Eylül 2009 sonu itibari ile bankacılık sektörü dönem net kârının, geçen yılın aynı dönemine göre % 41.1 artması bunun açık bir göstergesidir.

Ancak bu süreçte bankacılık sektöründe yabancı bankaların ağırlığı artmış, özel bankaların küçümsenmeyecek bir bölümü yabancı bankaların denetimine girerken, kamusal bankaların payı gerilemiştir. Bankacılık (yaklaşık %50'si) ve sigortacılık sektörü (53 şirketin 34'ü yani %64'ü), Türkiye'de yabancı sermayenin en yoğun olduğu alanlarıdır.

### **Banka Sayısında Gelişmeler, Banka ve Şube Sayısı**

2001 krizi öncesi, Türkiye'de faaliyette bulunan banka sayısı 81 iken, bu sayı; bankalar arası birleşmeler, zorunlu olarak tasfiye ve faaliyeti durdurma gibi nedenlerle 2005 yılı sonunda 47'ye, 2006 yılında da Yapı ve Kredi Bankası, Koçbank birleşmesi sonucu 46'ya inmiştir.

Türkiye Bankalar Birliği'nin son verilerine göre; bankacılık sisteminde Temmuz-Eylül 2009 döneminde faaliyet gösteren banka sayısı 49'dur. Mevduat bankaları sayısı 32, kalkınma ve yatırım bankaları sayısı 13 ve katılım bankaları sayısı 4'tür.

Mevduat bankalarından 3 tanesi kamu sermayeli, 11 tanesi özel sermayeli (özel sermayeli bankalardan Türkiye İş Bankası A. Ş. hariç diğerlerinde yabancı sermayenin belli oranda payı vardır) ve 17 tanesi yabancı sermayeli bankadır.

## BANKACILIK SİSTEMİNDE ÇALIŞANLAR

	Eylül 2008	Aralık 2008	Eylül 2009
<b>Mevduat bankaları</b>	<b>165.087</b>	<b>166.325</b>	<b>165.483</b>
Kamu sermayeli b.	41.607	43.333	43.428
Özel sermayeli b.	82.531	82.158	82.281
Fondaki b.	272	267	265
Yabancı sermayeli b.	40.677	40.567	39.509
<b>Kalkınma ve yatırım bankaları</b>	<b>5.338</b>	<b>5.273</b>	<b>5.278</b>
<b>Toplam</b>	<b>170.425</b>	<b>171.598</b>	<b>170.761</b>

**Kaynak:** Türkiye Bankalar Birliği / İstatistikî Raporlar / Banka, Şube ve Personel Bilgileri / Eylül 2009

## CİNSİYET DAĞILIMINA GÖRE BANKA ÇALIŞANLARI

	Eylül 2008			Aralık 2008			Eylül 2009		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
<b>Mevduat Bankaları</b>	<b>82.464</b>	<b>82.623</b>	<b>165.087</b>	<b>83.235</b>	<b>83.090</b>	<b>166.325</b>	<b>82.231</b>	<b>83.252</b>	<b>165.483</b>
Kamu sermayeli bankalar	26.086	15.521	41.607	27.087	16.246	43.333	26.718	16.710	43.428
Özel sermayeli bankalar	37.563	44.968	82.531	37.471	44.687	82.158	37.468	44.813	82.281
Fondaki bankalar	169	103	272	167	100	267	165	100	265
Yabancı serm. bankalar	18.646	22.031	40.677	18.510	22.057	40.567	17.880	21.629	39.509
<b>Kalkınma ve Yatırım Bank.</b>	<b>3.612</b>	<b>1.726</b>	<b>5.338</b>	<b>3.593</b>	<b>1.680</b>	<b>5.273</b>	<b>3.608</b>	<b>1.670</b>	<b>5.278</b>
<b>Toplam</b>	<b>86.076</b>	<b>84.349</b>	<b>170.425</b>	<b>86.828</b>	<b>84.770</b>	<b>171.598</b>	<b>85.839</b>	<b>84.922</b>	<b>170.761</b>

**Kaynak:** Türkiye Bankalar Birliği / İstatistikî Raporlar / Banka, Şube ve Personel Bilgileri / Eylül 2009

### **Bankacılık Sektöründe Sendikacılık ve Toplu Pazarlık Düzeni**

Türkiye’de bankacılığın geçmişi 19. yüzyılda Osmanlı İmparatorluğuna kadar uzanmasına karşın sendikacılığın tarihi oldukça yenidir.

1964 yılında kurulan ve halen 12 banka ve sigorta işletmesinde örgütlenen BASİSEN, işkolunun en büyük ve güçlü sendikasıdır. BASİSEN dışında toplu pazarlık

yetkisine sahip olan iki sendika daha vardır. Bunlar işletme sendikası niteliğindedirler. Diğer iki sendikanın ise örgütlü bulunduğu herhangi bir işletme bulunmamaktadır.

- Bakanlık istatistiklerine göre; banka ve sigorta işkolunda çalışanların yaklaşık %94'ü sendikalıdır. Ancak, bu istatistik kayıtlarının yanlışlığından kaynaklanmaktadır. Gerçekte banka ve sigorta çalışanlarının yaklaşık olarak %35'i sendikalıdır.
- Banka ve sigorta işkolunda istihdam edilen sendikalı işçilerin yaklaşık olarak üçte ikisi BASİSEN bünyesinde örgütlü durumdadır.



## **EĞİTİMİN DEĞERLENDİRİLMESİ**

Projede dinamik bir eğitim tekniği uygulanmıştır. Grup özellikleri ve ihtiyaçları gözeticilerle sunumların belli bölümleri, çalışma gruplarının sayıları ve süreleri değiştirilerek çalışmaların verimliliği gözeticilerle.

Eğitici kadrolarımız çalışmanın başından sonuna kadar kursiyerler ile birlikte olmuşlardır. Bu tutum, kursiyerlere güven verdiği gibi olası aksaklıklara da derhal müdahale edilmesi imkanını vermiştir.

Kursların katılımcıları da sendikaların yerel sendikal yapılarının içinden olmalarına özen gösterildi. Kursiyerlerin, işyeri sendika temsilcileri olması, grupların homojen olmasını da sağlayan temel bir faktör olmuştur. Buna karşın, sendikaların merkez ve şube yöneticileri ile çeşitli sendika içi demokratik kurul üyelerinin katılımı da söz konusu olmuştur.

Kursiyerlerin katılımını hedefleyen, önemseyen seminer içeriği nedeni ile ders süresini dikkate alarak kursiyer sayısının 25'i aşmaması için özen gösterilmiştir.

Yetişkin eğitimlerinde genel bir prensip olarak, sadece anlatıma dayalı didaktik yöntem yerine, interaktif teknikler, grup çalışmaları, kursiyerlerin sunum yapması, münazara tekniklerinin de kullanılması ile kursiyerlerin dikkat ve konsantrasyon sürelerini uzatmaya ve öğrenmeyi sağlamaya yönelik tekniklerin uygulanmasına önem verilmiştir.

Kurs sonrası, katılımcıların kendi işyerlerinde veya bölgelerinde sendikal duyarlılığı arttırma yönünde faaliyet göstermeleri, projemizin özgün özelliklerinden biri olarak öne çıkmış, farklılık yaratmıştır.

Böylece, seminer bitimi ile birlikte düşünsel ve pratik çalışma bitmemiş, kursiyerlerin konuya ilgi, yoğunlaşma ve üretim faaliyetinin sürdürülmesi sağlanmıştır. Seminer katkılarını faaliyet ile somutlamış olan kursiyerlerin "öğrenme" süreçlerinin de devam ettiğini söyleyebiliriz.

Proje, Türkiye ve Avrupa uygulamalarının karşılaştırılmasına olanak verecek bir program yapılandırılmasına da dayandırılmıştır. Teknik açıdan rekabetçi yaklaşım yerine, deney alışverişine dayandırılan bir yaklaşım ve üslup ile öğrenmenin hızlandırıldığı bölümlere dönüşmesi sağlanmıştır. Bu; uluslar arası ilişkileri ve emeğin dayanışmasını daha da güçlendiren katkılar sağlamıştır.

Proje hedeflerinden biri de, seminer sonrasında kursiyerler aracılığı ile geniş işçi kitlelerine ulaşma, edinilen teorik ve pratik bilgilerin hem kitlelere aktarılması, hem de sendikal pratik içinde sınanması fırsatı yaratılmış oldu. Bu; eğitimin etkinliğini arttıran bir unsur olmuştur.

### **Kursun Özelliği**

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 banka ve ticaret sektörlerinin toplu pazarlık konusu işlendi. Konu ile ilgili olarak grupların bilgi düzeyini belirlemek amacı ile yapılan grup çalışmalarından sonra seminerin ağırlık merkezleri belirlenerek dersler işlendi.

Konular, deney alışverişine olanak verecek ve uluslar arası dayanışma bilincini pekiştiren bir perspektif ışığında gerçekleştirilmiştir.

Projenin eğitim süreçlerinde Avrupalı ve Türkiyeli uzmanlar birlikte çalıştılar, kolektif çalışmanın getirdiği zenginlik ile birlikte uluslar arası anlamda karşılaştırmalı analizler yapılabilmesine olanak sağlanmış oldu.

Eğitmcilerin sunum ve söylemleri çok büyük bir hızla birbirine eklenerek, seminerin eğitimcilerinin ülke farklılıklarının ve kültür farklılığının bir “iletiyim engeli” olması samimi bir çaba ve koordinasyonun katkısı ile hızla giderilmiştir.

Avrupa’da toplu pazarlık, grev hakkı, katılımcı mekanizmalar, sorun çözme teknikleri, örgütlenme kampanyaları, araç-gereç ve materyalinin hazırlanması vb. konularında sorularla somut deney alışverişlerinin ortaya konulması sağlanmış oldu. Kıyaslamaya olanak veren anlatım veya sunum tekniklerinin yetişkin eğitimde son derece etkin bir yöntem olduğu bir kez daha kanıtlanmıştır.

2- *Bireysel Yeteneklerin Geliştirilmesi:* Türkiye’de Sendikal örgütlenmenin önündeki engeller belirlenerek; Sendikacılık yapabilmek için gerekli örgütlenme ve iletişim tekniklerinin öğrenilmesi. Konu kapsamında yapılan grup çalışmalarında ise, bire bir iletişim ve örgütlenme, küçük gruplar ve kitle çalışması ile birlikte kampanyalar düzeyinde örgütlenme ve iletişim konuları üzerine grup çalışmaları yapılarak grup içi iletişim, deney alışverişi ve grup birikiminin açığa çıkması sağlandı. Grup çalışmalarında tüm kursiyerlerin sunum yapması hedeflendi. Moderatörler aracılığı ile grup üyelerinin kişisel özellikleri gözlemlendi. Kürsü hakimiyeti ve grup adına konuşma gibi özelliklerinin gözlemlenmesi olanağı yaratıldı.

3) *Duyarlılığı artırma faaliyetleri için yapılması gerekenler.* Seminerin üçüncü aşamasında tüm kursiyerlerin; sendikal mücadele, işyeri sorunları veya sendikalardaki aksaklıklar ile ilgili duyarlılık çalışmaları yapması istendi. Bununla ilgili hedeflerinin belirtmeleri istendi. Kimi konularda grup çalışması yapılabileceği söylendi. Kursiyerlerin tamama yakını 2 aylık süre içinde yoğunlaşacakları alanı/konuyu belirttiler. Kursun bitiminden itibaren herkese 2 aylık süre verildi. Bu süre içinde çaba gösterilen alanda gelinin durumun raporlaştırılarak ulaştırılması istendi.

Seminer, saha çalışması için gerekli akademik, teknik bilgi ile yöntemlerin üretilmesi için gerekli donanımı içerecek biçimde yapılandırılmış, seminerin değerlendirme bölümünde isteyen kursiyerlere yöntem konusunda bilgi de verilmiştir.

Yapılacak tüm çalışmalar, sendikal hiyerarşi içinde gerçekleştirilmesi gerektiği belirtilmiştir. Her kursiyerin çalışması, kendi örgütsel ihtiyaçları ile kişisel ufku açısından da önemli ipuçları vermiştir.

Sendikal katılım sendika işyeri temsilcileri yoğunluklu olması hedeflenmiş ve bu hedefe çok büyük ölçüde ulaşılmıştır.

Kadın sayısı toplamda beklenen düzeyde gerçekleşmiştir. Toplam olarak; % 40 altına düşmeyen kadın katılımı gözlemlenmiştir.

Kursta hedef işkolunda Hak İş örgütlülüğü bulunmamaktadır. Bu nedenle, Türk İş'ten 2, Disk'ten 1 sendikanın katılımı sağlanmıştır.

Kursiyerler arasında iletişimin eğitimden sonra da sürdüğü tesbit edilmektedir.

Kursta izlenen grup çalışması yönteminin kursiyerlerin katılım ve kendilerini ifade etmelerine olanak sağlamıştır. Kollektif çalışmayı örnekleyen bir özeliği de olmuştur.

Kursiyerlerin tamamına yakınının rapor sunarak kürsü kullanmaları da bir başka sendikal davranış geliştirici, özgüveni artırıcı katkısı olmuştur.

Seminerlerin her aşamasında sendikalarımız arasında eşitlik ilkesi gözetilmiştir.

Sendikalarımız yönetici ve kursiyerlerinin de ilişkilerinde sendikal dayanışmayı ve sınıf kardeşliği ilkelerini başta tuttuklarını memnuniyetle gözlemlediğimizi özellikle belirtmemiz gerekiyor.

Projenin amaçlarından birinin, kadroların duyarlılığını arttırmak ise, kimi olumlu değerlendirmeler yapmak mümkündür. Ancak, bunun sendikal katkıya dönüşmesi kursiyerlerin eğitiminin sürdürülmesi, sendikal görevler verilmesi ve denetlenmesi ile sağlanabilir.

Bu; eğitim çalışmalarının gerçekleşmesini sağlayan tüm tarafların ortak beklentisidir.

## **RAPORLAR VE SONUÇLARIN ANALİZİ**

Kursiyer projelerinin tespit biçimi: Seminer programının ilk günü program tanıtımı sırasında konu ile ilgili bilgi verilerek, beklentiler oraya konuldu. Seminerin son günü ise, tüm kursiyerlere söz hakkı verilerek seminer sonrasındaki 2 aylık sürede “hedeflenen somut çalışmanın” ne olduğu, gerekçe, amaç, hedef ve yöntem bağlamında açıklanması istendi.

Kurs bitimi ile birlikte 2 aylık bir süre başlatıldı. Elde edilecek sonucun -ne olursa olsun- raporlaştırılarak her sendikanın önce kendi uzmanına, sonra da program eğitimcisine gönderilmesi istendi.

Türkiye’de sendikalaşma Modellerini Güçlendirmek seminer dizisine;

Toplam olarak 128 kursiyer katılmıştır.

### **Katılanların sendikalara göre dağılımı:**

<b>Basisen</b>	72
<b>Tez Koop İş</b>	29
<b>Sosyal İş</b>	27

### **Katılanların illere göre dağılımı:**

<b>Istanbul</b>	27
<b>Izmir</b>	26
<b>Antalya</b>	25
<b>Gaziantep</b>	24
<b>Ankara</b>	26

### **Katılanların Cinsiyete göre dağılımı:**

<b>Kadın</b>	51 participants
<b>Erkek</b>	77 participants

**Gönderilen Rapor Sayısı: 27**

**Raporların sendikalara göre dağılımı:**

<b>Basisen</b>	10
<b>Tez Koop İş</b>	8
<b>Sosyal İş</b>	9

**Raporlarda belirtilen çalışmalara emek verenlerin sayısı**

<b>Basisen</b>	10 raporda 39 kişi
<b>Tez Koop İş</b>	8 raporda 10 kişi
<b>Sosyal İş</b>	9 raporda, 15 kişi çalışmıştır

**Toplam katılım: 128 kursiyer**

**Projelerde çalışan kursiyer sayısı: 64 kursiyer**

**Oranı: 50.0%**

**Raporların konularına göre dağılımı:**

<b>İç örgütlenmeye yönelik raporlar</b>	10
<b>Faaliyeti iyileştirme</b>	13
<b>Dış örgütlenme</b>	4

<b>Basisen</b> <b>Gelen rapor : (10)</b>  İç örgütlenmeye yönelik : 7  Faaliyeti İyileştirilmesi: 3	<b>Tez Koop İş</b> <b>Gelen rapor : (8)</b>  İç örgütlenme : 5  Faaliyetin iyileştirilmesi : 2  Dış örgütlenme : 1	<b>Sosyal İş</b> <b>Gelen rapor: (9)</b>  İç örgütlenme: 2  Faaliyetin iyileştirilmesi: 4  Dış örgütlenme: 3
--	---	---

Bu raporların 25'i olumlu ve başarılı sonuçlanırken, 2'sinde sonuç alınamamıştır.

## **Vaka 1:** Sendika İçi Örgütlenme

### KADIN KOMİSYONU PROJESİ

- 1- Kadınların çalışma hayatında yaşadığı sorunların gündemde tutulmasını sağlamak ve bu sorunlara çözümler üretmek
- 2- Kadınların örgütlenme çalışması içinde daha aktif olması sağlamak. Örgütlenme ve eğitim konularında çalışmalar yapmak.
- 3- 8 Mart, 1 Mayıs gibi önemli günlerde kadınların kendilerine ait organizasyonlar yapmalarını sağlamak.
- 4- Kadın sorunlarına ilişkin inceleme araştırma yapmak ve raporlar hazırlamak.
- 5- Hazırlanan bu çalışmaları ve raporları sendikanın resim yayın organlarında (dergi, resmi web sitesi ve çalışma raporları gibi yerlerde yayınlamak
- 6- Sendikada kadın temsilcilerin, yöneticilerin sayısını arttırmak.
- 7- Kadınların istihdamını arttırmaya yönelik çalışmalar yapmak.

Hedefler proje haline getirilmiş, yapılacak olan çalışmalar hakkında genel yönetim kuruluna bilgi verilmiş, Genel Yönetim kurulu bu projeye destek olacağını ve finansal olarak katkı sunacağını bildirmesi üzerine mevcut 19 şubesinden 18 i bu komisyona katılacak kadın üyeleri belirleyerek sendika merkezine bildirmiştir. Merkezi düzeyde; 21 Kişiden oluşan bir Kadın İşçiler Komisyonu kurulmuştur.

Mehtap AKPINAR

Hazal Züleyha ŞAHİNKAYA

Murat Yadiğar KEKLİK

**Değerlendirme:** Sendika içi demokrasinin gelişmesine, kadın işçilerin sendikal katılımının arttırılmasına yönelik somut bir girişim olması nedeni ile başarı bulunmuştur.

## Vaka2: İ örgütlenme

### 5 yeni üye kazanılması

Özelleştirme uygulaması sonrasında sendika üye ve güç yitirmiştir. İŖe 10 yeni işçi alınmış fakat yeni alınan kişilere sendikaya üye olmamaları yönünde baskı uygulanmaktadır. Kursiyer; önce mevcut üyelerin sendikal bilgi ve sahiplenme duygularını geliştirici yönde bir dizi çalışmalar yaptıktan sonra söz konusu 10 yeni işçinin örgütlenmesi için; sendika şubesi ile görüşmüş ve gereken mali ve teknik desteği sağlamıştır. Bu aşamadan sonra hedeflediği işçilerle önce birer birer, sonra grup halinde görüşmeler yapmıştır. Sabırla sürdürülen görüşmeler sonucunda 10 işçinin, 5'i sendikaya kazandırılmıştır. Böylece üye olmayanların da kazanılmasının yolu açılmıştır

TURGUT DEMİR

**Değerlendirme:** İşyeri ölçeğinde sürdürülen örgütlenme çabası türlü riskleri de içermesine karşın, katılımcı örgütsel hedefleri üstün tuttuğu ve 5 kişiyi sendikal örgütlülüğe kazandırdığı için başarılı bulunmuştur.



### **Vaka3: İ Örgütlenme**

#### İşverenin kriz gerekçesi ile ayda 3 gün ücretsiz izin dayatması, verilen mücadele ile 1 güne indirilmiştir

Daha başarılı bir sendikal pratik için sendikal bilinç ve güvenin artırılmasının kaçınılmaz olduğunu tespit eden kursiyerimiz; işverenin sürmekte olan toplu pazarlık sürecini de baskılamak amacı ile gündeme getirdiği “ayda 3 günlük ücretsiz izin” dayatmasına karşı bir tepki örgütlemesi yaparak dayatmanın 1 güne indirilmesini sağladılar.

İşçilerin birliklerine güveni ve morali yükseldi. Bu kararlılık toplu pazarlık masasına da yansıtılarak benzer dayatmaların red edildiği bir toplu iş sözleşmesine ulaşıldı.

Üyelerin yeniden canlanan sendikal ilgi ve güvenini daha da geliştirmek üzere; Sendikamızın adını duyurmak, insanları motive etmek adına sinemalardan indirimler, gösteri programlarına biletler alınması, dil kurslarından indirimler sağlanması, gibi faaliyetler ile üyelerin gündelik yaşamlarına sendikayı taşımaya yönelik adımlar atmıştır. Bununla birlikte yerel demokratik platformlarda sendika adına kürsü hakkı alarak, yerel demokratik süreçlerde etkin olmaya yönelik girişimlerde bulunulmuş.

Tüm bu süreçlerde sendika şube ve merkezine bilgi verilmiş, maddi ve moral destek alınmıştır.

Şimdi, genç işçi kuşağının sendikal ve sınıfsal bilgi ve donanımının artırılmasını amaçlayan eğitim çalışmalarını hedefliyorum. Çünkü, baskıların baskıların nereden geldiği değil, sizin ne kadar güçlü olduğunuz önemlidir.

Berrin AKA

**Değerlendirme:** işyerinde üye kitlesini bilinçlendirip mücadeleye katarak, baskı ve dayatmalara karşı birlikte mücadeleyi öğrettiği, bilinçlenme ve mücadeleyi iç içe geçiren bir sendikal pratik nedeni ile başarılı bulunmuştur.

#### **Vaka4: Dış Örgütlenme**

##### Bilişim İşçileri Bürosu

Bilişim çalışanları kendilerine hitap eden bir sendika olmadığı gerekçesi ile sendikal örgütlenmeden uzak durmuşlardır. IBM Türkiye’de bilişim sektörünün en önemli ve en önde gelen şirketlerinden biridir. 2008 yılında IBM çalışanları, çalışanlarının profilinden, çalışma biçimlerinden, sendikalara ilişkin olumsuz algıları vb. bir dizi olumsuzlukları aşarak Tez Koop İş Sendikasında örgütlenmeye karar verdiler.

Sendika tüzüğüne göre, şube açabilmek için gerekli üye sayısı bin olduğu için bilişim çalışanlarının dilinden anlayan, onlarla ortak dil kullanan kişilerin bulunduğu bir büro ihtiyacı kaçınılmaz oldu. Bu somut ihtiyaç: Tez Koop İş bünyesinde Bilişim Bürosu kurulması aşamasına getirdi. Bilişim sektöründe 20 yıl deneyimli, aynı zamanda amatör olarak 7 yıl sendika yönetim kurulu başkanlığı yapmış biri Bilişim Bürosunda görevlendirildi. Böylece sektör çalışanları hem sendikal anlayışı olan hem sektör çalışanlarının dilinden anlayan bir adrese sahip oldular.

ELVAN DEMIRCIOĞLU

**Değerlendirme:** Sendikal örgütlenmeye bilişim emekçileri penceresini açtığı ve sendikal yapılanmaya da “bir ilk” olmak üzere, “ bilişim işçileri bürosu” yeniliğini getirdiği için başarılı bulunmuştur.

## Vaka5: İ Örgütlenme

### İşçi Dayanışma Fonu

Sendikaların sadece üyelerinin ortak ekonomik ve sosyal çıkarlarını da koruma ve geliştirmenin ötesinde sosyal ilişkileri güçlendirme aracı olduğu bilinci ile, üyelerden toplanan küçük miktarların işyeri sendika temsilciliği odasında toplanmasını sağlayarak üyelerin dikkatlerini ve güvenlerini tazeleyen girişimler sonucu; üyelerimizin cenaze, düğün gibi organizasyonlarda işçiler adına katkıda bulunma olanağı yaratılmış.

Üyelerin veya yakınlarının şehir dışında tedavisi gerektiren hallerinde sendika şube ve merkezinden de destek alınarak kalınacak yer ve gerekiyorsa maddi dayanışma sağlanmıştır.

İşyerinde yemek listesi oluşturma grubuna sendika temsilcisinin katılımının da sağlanması, Ramazan ayında sözleşmemizde yer alan “ramazan kolisini işveren belirler” ifadesini kullanarak her yıl verdiği standart gıda kolisi üyelerimiz tarafından memnuniyetsizlikle karşılanıyordu. Bunun üzerine diğer illerdeki arkadaşlarımızla ortak hareket ederek, işveren tarafından hazırlanmış Ramazan Kolilerini almadık. Bunun üzerine yapılan görüşmeler sonucunda, işveren ramazan kolisi yerine alışveriş çeki dağıtmayı kabul etti.

Bu olaylar, işyerinde birlik ve beraberlik daha da geliştirmiştir. Bu duyguyu geliştirmek için çalışmalarımız devam etmektedir.

BIRSEN BULUT

**Değerlendirme:**İşyeri ölçeğinde sendikal faaliyete yorum getirerek, sendikal faaliyeti emekçilerin günlük yaşamlarına da “müdahale eden, rol oynayan ve değişiklik yapan” özelliklerine hayatiyet kazandırdıkları için başarı bulunmuştur.

## **Vaka 6: İş Sağlığı ve Güvenliği**

### İşyerine duş konulması

İşyerinde malzeme indirme ve bindirme yapılan 2. Katında çalışanlar için duş alma olanağı bulunmadığı gerçeğini gündemine alan işyeri temsilcisi öncelikle sendikasına bilgi verdikten sonra üyelerle bir dizi toplantılar yaparak tüm çalışanlara bilgi vermiş ve tümünün desteğini sağlamıştır.

İkinci aşamada konu işverene aktarılmıştır. Uzun görüşmeler neticesinde işverenlik diyalog yolu ile ikna edilmiş. Ve işyerinin 2. katında malzeme deposunda görevli kamyonlarda indir boşalt işinde çalışan arkadaşlarımızın duş alabilecekleri bir yer yapılmıştır.

Bu projeyi birlik beraberlik içinde devamlı gündemde tutarak ve işin peşini bırakmadan çok kısa sürede sonuca ulaştık. bundan dolayı çok mutluyuz.

### **YUSUF CAĞLAR ÖZMEN**

**Değerlendirme:** Katılımcı işyerinde belirlenen sendikal faaliyete tüm üyeleri katarak, diyalog yolunu kullanmak sureti ile, üyelerin çalışma koşullarında kaliteyi arttıran somut bir katkı yaptığı için başarı bulunmuştur.

## **Vaka 7: İ Örgütlenme**

### Kadın Komisyonuna işlerlik kazandırılması

Katılımcı DİSK Ankara Kadın Komisyonunun işlevselleştirilmesi, bu kapsamda kendini tanıtıcı “Kitapçık” bastırılması ve geniş kitlelere ulaşabilmek amacıyla bir web sayfası hazırlanması için çaba göstermeyi hedefledi..

Sendika şubesi ve merkezi ile bir dizi görüşmeler yaptıktan sonra DİSK ile ilişki kuruldu. Çeşitli sendikalardan oluşan 12 gönüllü kadın katılımı ile bir komisyon oluşturuldu. Komisyonun çalışmaları ile, Kadın Komisyonu tanıtım kitapçığı Temmuz 2009’da basıldı.

Web sayfası, çalışmalar DİSK merkezli olarak sürmektedir.

### **ŞEYDA İŞİK**

**Değerlendirme:** Katılımcı, bir genel kurul kararı olan fakat hayata geçmeyen bir “ demokratik katılım “ kanalını çeşitli sendikalardan kadınların katılımını da sağlayarak işlevselleşmesine önderlik yapmıştır. Sendika için demokrasinin derinleşmesine katkı yapan çalışması nedeniyle başarılı bulunmuştur.

## Vaka 8: İ örgütlenme

### Promosyon Elamanı uygulamasına itiraz

Kursiyer bir market zincirinde çalışmaktadır. Promosyon firması elemanlarının artması ile sendika üyelerinin 90'lardan 25'lere kadar düştüğü gerçeği karşısında promosyon elemanlarının işyeri elemanlarının işlerinde de çalıştırılması uygulamasına son verilmesi amacı ile işverenlikle görüşmelere başlamıştır.

Yapılan görüşmeler sonucunda işyeri yöneticileri kendilerinin de bu uygulama nedeni ile rahatsız olduklarını, hizmet kalitesi sorunlarının doğduğu, yapılan işin tekrar kontrolü gerektiğinden bir zaman kaybı yaşandığını ancak ekonomik kriz gerekçesi ile bu uygulamadan vazgeçmelerinin mümkün olmadığını belirtmişlerdir.

Böylece bu girişimden netice alınamamıştır

JAN BERK KARTAL

**Değerlendirme:** İşyerinin bir marketler zinciri, katılımcı ise yerel bir markette temsilcidir. Bu bakımdan genel bir soruna yerel düzeyde çözüm bulmaya çalışması nedeni ile çabasının sonucunda başarılı olamamışsa da, üyeyi ve sendikal örgütlülüğü korumaya dönük çabası ile duyarlılığı nedeni ile başarılı bulunmuştur.

## Vaka 9: Dış örgütlenme

Katılımcı : Gaziantep Barosunda çalışan sendikasız 9 büro işçisini örgütlemeyi hedeflemiştir

Baro bürosunda kendisi ile aynı pozisyonda çalışan işçi ile kontak kurmuştur. Örnek toplu iş sözleşmeleri götürerek hedefine ilişkin somut örnekler sergilemiştir. İletişimde tedirginliği sürmesi üzerine toplantı yeri olarak sendika salonu tercih edilmiştir. Baro başkanının; “ Sendikalı olmanın Anayasal bir hak olduğunu, İşverenin aksi bir durum ve tutumu karşısında kendilerinin yalnız olmadığını ve barodaki avukatlar olarak kendilerinin yanında olacakları “ şeklindeki açıklaması gösterilerek güven yaratılmak istenmiştir. Üçüncü toplantı 3 kişi ile yapılmıştır. Sendika avukatının bilgilendirmesi sağlanmıştır.

Bir sonraki toplantımızı Baroya yakın bir pastanede yaptık. İşçiler; Baro Başkanının ağzından “gidin şu sendikaya üye olun” denilmediği sürece işverenden gizlice bir sendikaya üye olmak istemediklerini söylediler.

Türkiye’deki büro hizmetlerinde örgütlülüğün ne denli sıkıntılarla dolu olduğunu ve çalışanların sendikalara bakış açılarının ne olduğu konusunda bir somut deneyim daha yaşanmıştır. İşçilerle iletişimi sürdürüyorum.

HİLMİ KÖROĞLU

**Değerlendirme:** Katılımcı taşrada bir işyeri sendika temsilcisi olmasına karşın, kişisel bir çıkarı bulunmadığı halde sendikasının güçlenmesi, örgütlenmesi için sabırla ve fedakarca örgütlenme için çaba harcamış olması, başarı olamadığı halde umudunu yitirmediği için başarı bulunmuştur.

## **Vaka 10: Yeni Haklar**

### Gezi ve Piknik hakkı kazanılması

Katılımcı bir kamu kurumunda çalışmaktadır.İşyerinde işçi/memur ayrımının yarattığı gerilimler, ücret adaletsizliğinden kaynaklanan sorunlar vb. nedeni ile işyerinde yaşanan huzursuzluğun giderilmesi için çalışanlar için bir piknik düzenlenmesini önermiştir. Böylece işyerinde huzur ve paylaşım ile birlikte çalışma barışının artması amaçlanmıştır.

Organizasyon üyelerin katılım ve işbölümüne katılması ile kolaylaşmış, çalışanlara işyeri üst düzey yönetimi, vali yardımcısı, sendika şubesi yöneticileri de katılmıştır. Katılımcının önerisi, toplu pazarlık masasına da yansıtılmış ve “ “ İşveren; Tatil gününe rastlamak kaydıyla bir defaya mahsus olmak üzere, Sendika Üyesi İşçileri aileleri ile birlikte HAZİRAN ayı içerisinde vasıta temin etmek ve iaşe ve kumanya vermek kaydıyla Antalya İl sınırları içerisinde kalmak üzere günü birlik Gezi ve Piknik düzenlemeyi kabul eder” şeklinde 62. maddede yer almıştır.

**RUKIYE SARAÇOĞLU**

**Değerlendirme:** Katılımcı işyerinde çalışanların parçalanmasının yarattığı huzursuzluk ve çatışma ortamının aşılmasına yönelik geliştirdiği “birlikte etkinlik” önerisinin deneyiminin başarılı olması ve toplu iş sözleşmesi ile kazanılmış hak haline getirilmesini sağladığı için başarılı bulunmuştur.



## Vaka 11: Dış örgütlenme

Belpet ve Çankaya İmar A.Ş. Bel-Pet Ltd Şti. (Petrol ve türevleri alım-satım yapıyor)

1. İşyeri örgütlenmesi tamamlandıktan sonra işverenin işkolu tespiti talebinin sonunda işkolu değişikliği yaşanmıştır. Mevcut örgütlülük ve güven ilişkisi ile işçiler aynı konfederasyona bağlı sendikaya aktarılmış, söz konusu sendika örgütlülüğünü tamamlayarak “yetki” için bakanlığa başvuruda bulunmuştur.
2. Çankaya İmar A.Ş. :Katılımcı grup, Bel –Pet deneyiminden yararlanarak, örgütlenmede işbölümünü ve olası işkolu itirazı olasılığını gözeterek iki stratejik adım atarak, Çankaya İmar işyerinde yeter sayıda işçiyi örgütleyerek yetki tesbit sürecini kısaltmayı başarmıştır. Bakanlıktan da zamanında yapılan işlemlerle birlikte Sendika adı geçen işyerinde toplu pazarlık masasında görüşmelere başlamıştır.

TAHSİN OSAN

MEHMET ÖZYAZICI,

İBRAHİM SERTTÜRK

ERDAL DÖNMEZ

SERDAL AYTEKİN

SABİT AKKUŞ

**Değerlendirme:** Katılımcı grup yeni örgütlenen işyerini, kardeş bir sendikaya aktararak sendikal mücadeleye yönelik sınıfsal bakış açılarını ortaya koydukları gibi, yaşanan deneyimden de dersler çıkararak bir sonraki örgütlenmenin yolunu kısaltmışlar ve deneyimi kazanıma dönüştürdükleri için başarı bulunmuşlardır.

## Vaka 12: Yeni Hak

### İl Dışına geçici görevlendirmenin kura ile yapılması

Katılımcı çalıştığı kamu kurumunda geçici görevlendirmeler ile ilgili işçi-memur ayrımı yapıldığını, hakkında geçici görevlendirmelerde genellikle işçilerin gönderildiğini ve 3 ay gibi uzun bir süre kaldığını, memur arkadaşların ise çok nadir geçici göreve gönderildiğini ve 1 ay kaldıktan sonra asli işyerlerine döndüklerini bu durumun işçi arkadaşlara haksızlık olduğunu belirleyerek, işverenlikle görüşmelere başlamıştır.

Konu sendika üyeleri ile , sendika şubesi ile paylaşıldıktan sonra neler yapılabileceği birlikte saptandıktan sonra kurum müdürü ile bir dizi görüşmeler yapılıyor. Kurum müdürünün geçici görevlendirmeler ile ilgili inceleme yaptırdıktan sonra geçici görevlendirmelerde kura çekilmesi ve görevlendirmenin 1 ayı aşmaması talimatı ile tesbit edilen haksızlık ve ayrımcılığın giderilmesinde önemli bir adım atılmış oldu.

SEVGI KUNT TMO-Adana

**Katılımcı:** İşyeri uygulamasında mevcut bir haksızlık ve eşitsizliğe karşı, diyalog kurumunu kullanarak sorunun daha kabul edilebilir bir çözüme kavuşturulmasını sağlayan çabalarından dolayı başarılı bulunmuştur.

### **Vaka13** : İç örgütlenme

#### Üyelerin eğitim ve toplu iş sözleşmesi ile ilgili bilgilendirilmesi

Katılımcı, eğitim sonrası duyarlılık kapsamında iki toplantı hedeflemiştir. İlkine katılan 8-10 üyeye, Türkiye ve Avrupa'daki sendikal durum, sektördeki sendikalaşma gerçeği ve sendikaya üye olmanın yarattığı ayrıcalıklar tespit edilmiştir. İkinci toplantı ise, 2009-2011 dönemi toplu iş sözleşmesi maddeleri üzerinde durulmuş hakların neler olduğu hatırlatılmıştır. Konuşmalarımız sonucunda bir arkadaşımızdan eşinin işyerinde de sendikal faaliyetlerin başlatılması için eşine bilgi aktarımında bulunup bu konuda girişimlerde bulunacağını bildirmesi bizleri sevindirmiştir.

HAVVA DENİZ TELÇEKEN

**Değerlendirme:** Katılımcı, eğitimde edinilen konular ile birlikte güncel sendikal gelişmeleri içeren bilgilendirme toplantıları düzenlemiştir. Bu toplantıların 3 kez yapılabilmiş olması, içeriğin çekici, bilgilendirici ve yararlı olduğunu göstermektedir. Duyarlılığından ve somut çalışmalarından dolayı başarılı bulunmuştur.

## Vaka 14: Yeni Hak

### Fotoğraf Kulübü kurulması

Katılımcı grup işyerinde çalışan ve emekli olanların ilgi alanlarını ve hobilerini paylaşabilecekleri bir kulüp veya girişim bulunmadığı gerçeğinden hareketle, sendikaları ile de görüşerek bir fotoğrafçılık kulübü önerisi geliştirmişlerdir. Kısa süre içinde 300 üyeye ulaşmışlar, kurulan web sitesi aktif hale getirilmiş, kulübe bir logo üretilmiş, 60 kişinin eğitim alması sağlanmış, kurum dergisinin 409. Sayısında konu ile ilgili bir yazı yayınlanması sağlanmış ve kulüp sendika üyeleri arasında önemli beğeni toplamıştır. Katılımcı grup, şimdi sendika aracılığı ile tüm şubelerde fotoğraf kulübü birimleri oluşturmayı hedeflemektedir.

HALUK AKALIN

ÖZLEM ÖZ

PELIN ARZIK

YEŞİM AKYÜZ

EBRU TAMGÜÇ

**Değerlendirme:** katılımcı grup çalışanların boş zamanlarını değerlendirmesi için sendikal inisiyatif ile oldukça profesyonel bir yaklaşım ile Fotoğraf Kulübü girişimine önderlik yapıp, belli bir üye sayısı ve işleyişe ulaştırmışlardır. Sendikal hizmet üretimine yeni bir boyut daha kazandırdıkları için başarılı bulunmuşlardır.

## **Vaka15: İ örgütlenme**

### Anket yapılması

Katılımcı grup sendikal faaliyetin daha etkin ve istenilen düzeyde gerçekleşmesi böylece üye-sendika ilişkisinin daha da güçlendirilmesi amacı ile bir anket uygulanmasını hedeflemektedir. Bu ankette;

1. Sendikal örgüt ile üyeler arasında iletişimin geliştirilmesi için önerileriniz nelerdir?
2. Sosyal faaliyet anlamında neler yapılabilir ve sizce nasıl uygulanabilir, önerileriniz nelerdir?

Anketler; Ankara ve İç Anadolu bölgesi düzeyinde 25 ayrı noktada uygulanmıştır. Bu anket ile üyelerin iletişim başlığında 8 , inter aktif ve yazılı iletişim başlığında; 9, sosyal faaliyetler başlığında 21, eğitim başlığında 5 olmak üzere toplam olarak; 43 uygulamaya yönelik öneri ve katkı sağlanmıştır.

Çalışmayı Hazırlayanlar: Ali Demir, Burak Samur, Deniz Demirhan, Emel Demirdöğen, Gülnur Sunal, Hüseyin Vurucu, Özden Doğan Başkan, Seher Tuğba Kerman, Tamer Alper

**Değerlendirme:** Katılımcı grup sendikal hareketin güç yitirdiği olgusuna karşı “ne yapılmalı?” sorusuna bilimsel bir yöntem ile yanıt aradıkları için, yorucu bir çalışmayı kolektif anlayışla “uygulanabilir” kıldıkları için ve 43 maddelik bir manifesto ürettikleri için başarılı bulunmuşlardır.

## **Vaka16: İ örgütlenme**

### Genç işçilerin tayininde karşılaştıkları sorunların çözümünde sendikal inisiyatif alınması

Katılımcı alışma yaşamına yeni başlayan ve tayini çıkan işçilerin karşılaştığı sorunların sendika kanalı ile özömlenmesinde sendikanın etkinlik üstlenerek sendikal örgütlölölğün güçlendirilmesini amaçlamaktadır. Katılımcı, genç işçilerin günlük yaşamındaki zorluğın aşılmasına yönelmiştir. Belirtilen kategorideki üyelere e-mail, telefon, yüzyüze görüşme tekniklerine karar verilmiş ve 3 kişilik bir ekip olarak işbölümü yapılmıştır. İşe yeni girenlerin tespiti, ataması yapılan kişiye uygun yöntemle ulaşılması ve yüzyüze görüşmeye gidilmesi işbölümünün ana hatlarını oluşturmuştur.

Eylöl-Ekim 2009 tarihleri arasında yapmış olduğumuz değerlendirme sonucunda; şube binasına ziyaretlerin arttığı, genç üyelerin ilgisinin arttığı, mevcut üyelerin duyarlılıklarının daha da arttığı, uygulanan çalışmanın diğer illere de örnek teşkil etmeye başladığı tespit edilmektedir.

Fatoş Savaş ACAR

**Değerlendirme:** Katılımcı; sendikal hareketle ilişki ve sendikal faaliyete katılım arzusu görece düşük olun genç çalışanların ilgi ve dikkatini sendikaya çevirmelerini sağlayacak somut adımları, kolektif bir anlayış ve işbölümü içinde uygulayarak genç işçilerin tutum ve davranışlarında değişiklik yaratabildikleri için başarılı bulunmuştur.

**Vaka 17:**

Kursiyer grup kolektif bir çalışma ile belli bir takvim dönemi içinde hedeflenen; 154 şubede üyelerin % 46'sı ile yüz yüze görüşülmesi, üyelerin mesleki eğitimi için başvuran 75 üyenin eğitiminin sağlanması, 580 kişinin katıldığı bir bowling turnuvası, 180 üyenin katıldığı bir futbol turnuvası, 70 üyenin katıldığı bir voleybol turnuvası, 40 üyenin katıldığı bir tavlama turnuvası, 650 kişinin katıldığı bir konser organize edilmesi, yaklaşık 500'ü çocuk 1000-1200 kişinin katıldığı 23 Nisan Çocuk Bayramı etkinliğinin organizasyonu, tüm üyelerin kan grupları bilgilerinin güncellenerek arşivlenmesi, üyeler ve ailelerine yönelik çeşitli kurslar, kreş ve tatil tesisleri ile indirimli anlaşmalar yapılması, aynı belgede mücadele yürüten kardeş sendikalar ile iletişim sağlanarak bilgi ve deney alışverişi olanakları araştırılmıştır.

Basisen İzmir Şubesi katılımcıları

**Değerlendirme:** Basisen İzmir Şubesi tüm katılımcıları projelerini şube çatısı altında birleştirerek, genel bir kolektif çalışma üretmeyi tercih etmişlerdir. Bu durumda karşımıza daha kapsamlı bir faaliyetler listesi çıkmıştır. Faaliyeti kolektif çalışmaya dönüştüren, farklı bir bakış açısı ile projeyi güçlendiren yorumları nedeni ile çalışma başarılı bulunmuştur.

## SONUÇ

- ✓ Broşürde yer verilmemiş raporlar; program gereği beklenen somut çabanın sergilenmesi yerine, sendikal hareketin veya eğitimin genel eleştirisi ile kimi proje hedeflerinin ortaya konulması düzeyinde kaldıkları görülmüştür. Bu değerlendirmeler eğitim haftasının son gününde yapılmış idi.
- ✓ Türkiye’de sendikalaşma modellerinin tartışıldığı seminerde kitlenin yoğunlaştığı alanın ağırlıkla işyeri düzeyi olması çok anlaşılabilir bir tutumdur. Sendikal duyarlılığın daha da arttığı bir gerçektir. Duyarlılık derecesi artmış bulunan kitlenin giderek ufkunu geliştireceğini, ilgisinin özelden genele doğru gelişeceğini öngörmek mümkündür.
- ✓ Türkiye sendikal hareketin de temel sorun alanlarından biri de demokratikleşmedir. Sorun sadece kanun maddelerinin en iyi biçimde yazılması konusu değildir. Sorun; tavandan tabana kadar demokrasi bilincine ulaşması, kavraması, sindirmesi ve kendi hayatında da uygulamasıdır. Bunun ilk adımı, tüm toplumsal kesimlerin katılımı ile bir sivil anayasa hazırlanmasıdır. Bunun başarılması, tartışma, diyalog, uzlaşma, ötekinin varlığına tahammül gösterme, ötekinin hakkına saygı gösterme gibi demokrasiyi bir sözcükten bir kültür ve yaşam biçimine taşıyan süreçlerin canlanması, anlam ve derinlik kazanması sonucunu yaratacaktır.
- ✓ Uluslar arası dayanışmanın her biçimi, işçi sınıfının birliği ve birlikte mücadelesi ilkesinin gereğidir. Küresel kapitalizmin dayattığı ağır koşullar karşısında sorunları, kaygıları ve umutları ayrılaşan dünyanın tüm emekçilerinin her platformda omuz omuza olmasından doğal ne olabilir?





# **Strengthening trade union organization models in Turkey: bank and commerce sectors. Evaluation report**

Edited by:

Paola Simonetti  
ISCOS-Cisl

Yucel Top  
CNI

Hasan Aktas



## INTRODUCTION

ISCOS, the Institute for Trade Union Cooperation for Development, supported by CISL, has, since the 1980s, contributed to the strengthening of ties with trade unions in east Europe and the development of unions and their role, through cooperation on the basis of an exchange of experience and information. The fact that many firms have relocated production to this area provides clear evidence that cooperation is a necessity in these regions that form an integral part of the rest of Europe from the point of view of economic, industrial and social relations.

Since 2003, ISCOS, on the basis of cooperation with Turkish unions, has strengthened the relations developed by CISL earlier. Responding to the demands of local unions and attentive to the requirements of the trade union environment in Turkey, a series of activities have been organised throughout the years, starting with seminars. These seminars have dwelled on various sectors such as food, tourism, textiles and different aspects of union activity such as “*gender mainstreaming*”.

The project that is being presented here, titled “*Renforcer les modèles d’organisation syndicale en Turquie: secteurs banque, bureau et commerce*” and co-financed together with the European Union, was directed to the banking and commerce sectors, whose common characteristic is being under intense European pressure. The project, which had been implemented before and thus has a well-established structure, has the character of a training programme directed to the internal organising strategies and models of unions.

Expressed in very broad terms, the situation that unions find themselves in this country is extremely complex. The legal and social situation prevents unions from meeting their duties adequately and broadening their membership: the existence of thresholds at both sector and enterprise level for the authorisation of the union and the requirement of notary public attestation in the signing up process restricts and prevents the freedom of association in grave manner. Given such an environment, the purpose of the project was selected as the reinforcement of the models of union organising in the workplace and the enhancement of the capacity to set up relations with workers.

In addition to ISCOS, the organisations that were partners in this project are as follows: from the Turkish side, the CNI (the National Commission for Integration) and the sector federations, Tez Koop-İş (Türk-İş) and Sosyal-İş (DİSK) for the commerce sector and Basisen (Türk-İş) for the banking sector; and in cooperation with them, SDA - Social Development Agency, UNI Europa, the European

confederation for the banking and commerce sectors, FIBA-Cisl, the Italian federation of banking and insurance employees, and FECOHT-CCOO, the tourism and commerce federation of Spain, as well as the collaboration of Orietta Raghetti (SINDNOVA-Cisl), Claudio Arlati (Cisl) and Hasan Aktaş.

Within the scope of the seminar component of the project, five training programmes were held, each lasting for five days. For this, central cities were selected for the four regions considered to be the most important for the sectors in question: the Marmara region (Istanbul), The Aegean region (Izmir), the Mediterranean region (Antalya), Southeastern Anatolia (Gaziantep) and Ankara. A practical phase was stipulated for the period after the ending of each seminar, during which the participants would be able to implement the knowledge gained. In this phase, the participants formulated and implemented activity plans, recounted in the following pages of this publication.

The training seminars were composed of various modules that allowed for an evaluation of trade union activities from different angles:

- Developing theoretical knowledge
- Developing communication techniques
- Developing individual activities

Turkish and European experts collaborated at the seminars. Thanks to this, a comparative study, in the true sense of the word, of Turkish and European trade union systems was made possible. The fact that the training was organised together and in a participatory spirit also allowed for corrections to be made in accordance with the needs of the participants to the five successive training seminars.

## **THE STATE OF UNIONISM IN TURKEY**

There exist quite comprehensive, even detailed legal arrangements regarding the establishment of trade unions, the conduct of union activities, and the right to collective bargaining and the right to strike.

### **I. THE RIGHT TO THE FREEDOM OF ASSOCIATION**

#### **a. The Constitution**

The right to the freedom of association is regulated under Article 51, titled “The Right to Form Trade Unions”, of the 1982 Constitution. The provisions pertaining to The Right to Collective Bargaining are in Article 53 and those relating to the Right to Strike and Lockout in Article 54.

Article 51, which establishes the right to the Freedom of Association states: “Employees and employers enjoy the rights to...form unions without prior permission with the purpose of protecting and improving the economic and social rights and interests of their members in industrial relations. No one can be forced to join a union nor to resign from membership.”

### **II. LAWS**

#### **a. Law No. 2821 on Trade Unions**

The law, in force since 1983, is the product of the anti-democratic mindset of an administration that came to power in 1980 as a result of a military coup d’Etat. For this reason, it has been revised over and over again for the 26 years it has been in force. At the moment, quite a comprehensive draft law that revises the existing law is being debated by the social partners. Once again, revision is stipulated in diverse areas such as membership, number of industrial sectors, enterprise and professional unions, and thresholds with respect to provisions that are in contravention of ILO and EU norms.

#### **b. Law No. 2822 on Collective Bargaining, Strikes and Lockouts**

The primary objective of organising trade unions is to sign a collective labour agreement. Because of the anti-democratic provisions of the law, the freedom of collective bargaining cannot be fully exercised. This is another law that has needed constant modification throughout the 26 years it has been in force. As this

report is being prepared, a draft law for the revision of this law has also been opened to debate between the social partners and the government.

Comprehensive change is anticipated, including the elimination of strike bans and postponement and the shortening of procedures regarding collective bargaining.

### **c. The Labour Law, Law No. 4857**

The Labour Law, No. 4857, is, in essence, a law that regulates labour relations at the individual level. The difference that exists between this law and the one that it has replaced is that, for the first time in our legal history, the new law contains provisions on job security and on the reinstatement of the sacked worker to his/her job.

### **d. The Turkish Criminal Code, Law No. 5237**

Article 117 of the new Turkish Criminal Code, titled “Violation of the Freedom of Employment and Work”, as well as Article 118, titled “The Obstruction of the Exercise of Union Rights” and Article 119, titled “Common Provisions”, stipulate the penalisation of those who obstruct the exercise of union rights.

### **e. International Conventions**

Although Turkey has approved ILO Conventions 87 and 98, which recognise sweeping rights regarding unionisation, collective bargaining and strikes, the provisions that contravene these present in Law No. 2821 on Trade Unions and Law No. 2822 on Collective Bargaining, Strikes and Lockouts have still not been eliminated. The ILO has been criticising successive governments of the Republic of Turkey for contravening the above-mentioned conventions and not harmonising domestic legislation in accordance with these. Such criticism was also reiterated in 2009.

### **f. Miscellaneous Legal Arrangements**

-Decree-Law No. 399, published in the Official Gazette dated 29 January 1990, prohibits staff under renewable contracts from joining trade unions and carrying out union activities.

Article 23 of the Universal Declaration of Human Rights, on the other hand, states that everyone has the right to work, to free choice of employment, to just and favourable conditions of work and to protection against unemployment, that

everyone, without any discrimination, has the right to equal pay for equal work, and that everyone has the right to form and to join trade unions for the protection of his/her interests.

### **The EU Process and the European Social Charter**

The European Social Charter, in force since 1965, guarantees 19 different social rights, including the right to form and join trade unions and the right to collective bargaining.

Four new rights were added in 1988: the prevention of discrimination based on gender, the right to information and consultation, the right to participation in the improvement of work conditions and the work environment and the protection of the elderly...

It is a well-known fact that, as a result of an amendment brought to Article 90 of the Constitution, international conventions ratified in due form have the force of constitutional provisions. Nevertheless, the effect of the European Social Charter on the Turkish legal system was stillborn, since the government established a reservation on basic trade union rights. In accordance with this article of the Constitution, international conventions Turkey has signed and ratified in due form should have the force of law, without any further legal arrangements being required. Hence, no further legal revision is required. The only change that is required is a change in the mentality of the government and of the judiciary.

Here is the concrete result of this legal framework:

#### **Rates of union penetration**

<b>Year</b>	<b>Number of Workers Covered by Collective Agreements</b>	<b>Total Number of Workers (Permanent and Temporary)</b>	<b>Rate of Union Penetration (%)</b>
1988	1.591.360	7.170.000	<b>22,2</b>
1995	1.144.989	8.471.000	<b>13,5</b>
1998	1.209.155	9.712.500	<b>12,4</b>
2002	1.007.305	10.625.000	<b>9,5</b>
2006	902.247	12.617.000	<b>7,1</b>
2008	750.018	12.937.000	<b>5,8*</b>



\* Given the deep impact of the economic crisis on Turkey, it is not difficult to imagine that the rate of union penetration, standing at 5.8 % in 2008, has fallen even further in 2009.

**Source: CSGB data**

A real social dialogue is impossible in Turkey on the basis of this rate of union penetration. Since Turkey is engaged in accession negotiations with the EU, it has to come to terms with the fact that its social model needs to be adapted to that of the community of which it wishes to become a part of, i.e. to a model based on social dialogue.

Neither is it possible to make the “Welfare State” as defined by the Constitution a reality on the basis of such a rate of union penetration. The fact that at the same time as all public enterprises are being eliminated, the rate of union participation is also touching bottom indicates that the country is face to face with grave social problems.

## **SEMINAR REPORT AND EVALUATION**

Murat Yadigar Keklik - Tez-Koop-İş

The meetings organised through the support of ISCO-Cisl have been very fruitful from the point of view of our union. On the basis of the self-confidence they obtained from the training, the colleagues who attended the seminars later intervened in problems in their workplaces and proved that they have reached a stage where they can solve problems on their own.

Elvan DEMİRCİOĞLU, shop steward of the union Tez-Koop-İş at the workplace of IBM Türk Ltd. but later sacked because of the unionisation drive at this workplace, participated in the training in Istanbul, reported on the organising work at IBM, took upon herself a project in this area and intensified her work on the issue.

Later, at the elections of the Istanbul local branch No. 5 held on 31 October 2009, Elvan DEMİRCİOĞLU was elected to the post of Branch Organising Secretary.

Birsen BULUT, having participated in the training seminar in Gaziantep as Shop Steward for the Adana Real Hipermarketleri Zinciri Inc., volunteered to work for the resolution of problems at the workplace and intensified her efforts in this direction. Later, she was elected branch delegate at the Adana Branch elections on 25 July 2009.

Rukiye Saraç, having attended the Antalya seminar from the Antalya Special Provincial Administration, took upon her to work for the resolution of problems experienced at her workplace, was elected to the Collective Labour Agreement commission on behalf of her workplace fellow members and participated in the negotiations held in Ankara as a representative.

Murat Yadigar Keklik, Mehtap Akpınar and Züleyha Şahinkaya also participated in the seminar in Istanbul on behalf of the union Tez-Koop-İş and joined a project to form a women's commission that would function at the level of union headquarters.

Within the context of this work, they first established contact with women elected to boards of directors and later set up a commission at the central level. A meeting was held with 26 women participants from around Turkey.

## CONCLUSION

A resolution was made to request from the General Board of Directors to see to it that the conclusions and resolutions of the meeting be implemented.

In conclusion, the seminars held were extremely beneficial for our members working in the commerce sector.

## **UNIONISATION IN THE SECTOR COMMERCE, OFFICES, EDUCATION AND FINE ARTS IN TURKEY**

Celal Uyar - Sosyal-İş

In Turkey, the number of sectors on the basis of which trade unions organise is 28. Hence, banking and insurance have been brought together under sector 11, while commerce, offices, education and fine arts have been collected under sector 17. Although ILO norms regard banking, commerce, offices, education and fine arts as a single sector, the labour laws of Turkey have distinguished banking from the rest, thus creating two different sectors. Such a move has fragmented the working class from the outset.

According to the July 2009 data of the Ministry of Labour and Social Security, the number of workers in Turkey totals 5,398,296, of which 3,232,679 are unionised. Thus union penetration seems to be 59.88 %. Neither the total number of workers nor the number of those organised by unions reflects the truth. The total number of workers in Turkey is estimated at more than 20 million. A meagre 800,000 of these are unionised. Because of the 10 % threshold, all unions register as their members workers who work in other sectors or who have already retired.

The total number of workers and the number of workers who are unionised in the sector commerce, offices, education and fine arts cited in the Ministry's statistics do not reflect the true picture in this sector, either. Sosyal-İş, affiliated to DİSK, took legal action against the July 2003 statistics and in line with the Decision of Precautionary Measure of the Labour Court No. 10 of Ankara, numbered 2003/1646 Substance, it was the figures cited in the January 2003 statistics that were accepted to be valid. The number of workers working in this sector at that time has remained constant to this day. According to the January 2003 statistics, the number of workers in commerce, offices, education and fine arts is 436,794. The data of the Ministry show 34.99% of these workers as unionised. However, although a definite figure for workers working in sector 17 is not available, it is a fact that the number of workers working in this sector is much higher than the figure given by the Ministry. It is also a fact that the figure given for unionised workers in the Ministry's statistics is also untrue.

There exist many legal obstacles in the way of unionisation in Turkey. There is no law to protect the unionised worker for being unionised. Furthermore, employers in Turkey react in an extreme manner when faced with union organising. The employer prevents unionisation by immediately laying off the workers who have unionised. As a result, the working class of Turkey remain aloof toward unionism.

Alongside all this, the sector also presents certain specific obstacles in the way of unionisation. The average age of workers who work in particular in commerce is very low. It is usually young workers in the 20-30 age group who work in commerce. Most of them do not see their future here. This makes the creation of a union tradition difficult. Moreover, in this sector, parallel to the union organisation, the employer establishes a multi-layered hierarchy, which creates competition between the workers. Most workers do not admit they are workers, but define their social identity in terms of the job they do.

Hundreds of thousands of young workers are employed, especially in retail. Close to 95% are non-unionised. The average working day exceeds ten hours and wages are usually around the minimum wage. The unionisation rate is higher, working hours closer to ILO norms and wages higher at multinational retail companies and shopping malls that carry out activities in our country. This shows us that the working class of Turkey needs more international solidarity.

## **GENERAL PICTURE OF THE BANKING INDUSTRY IN TURKEY**

**Bilal Yankın - Basisen**

The Turkish banking industry has been influenced by developments in world banking and, with the opening up of the economy to the outside world effected in the 1980s, started to become gradually integrated with the international financial system.

In this period frequent crises were observed in the financial sector. Starting with the pyramid scheme crisis of the early 1980s, this process continued with the 1994 and 1998 crises. As for the crisis that erupted in 2001, this cost 50 thousand employees of the financial sector their jobs.

The 2001 crisis also proved to be the beginning of a process of revision of the legislation and new regulations for the banking sphere. As a result of the reforms effected and the bitter experiences of the past, the global crisis that started in the last quarter of 2008 did not have much of an impact on the Turkish banking industry. The fact that net profits in the banking industry within the period ending in September 2009 rose by 41.1% relative to the same period of last year is a clear indicator of this situation.

However, in this process, the weight of foreign banks has increased and while a considerable part of private banks have come under the control of foreign banks, the share of state banks has declined. Banking (approximately 50%) and insurance (34 out of 53 companies, that is 64%) are the industries in Turkey with the highest incidence of foreign capital.

### **Developments in the Number of Banks, Number of Banks and Branches**

While the number of banks active in Turkey stood at 81 before the crisis of 2001, as a result of mergers, forced liquidation and cessation of activities, this figure came down the 47 at year end 2005 and, as a result of the merger between Yapı ve Kredi Bank and Koçbank, to 46 at year end 2006.

According to the most recent data provided by the Banks' Association of Turkey, the number of banks active in the banking system as of the July-September period stood at 49, of which 32 were deposit banks, 13 were development and investment banks, and 4 were so-called participation banks.

Of the deposit banks, 3 are state-owned banks, 11 belong to private capital (with the exception of Türkiye İş Bank, varying portions of the capital of all the privately owned banks belong to foreign capital) and 17 are foreign-owned banks.

#### EMPLOYEES IN THE BANKING INDUSTRY

	September 2008	December 2008	September 2009
<b>Deposit banks</b>	<b>165.087</b>	<b>166.325</b>	<b>165.483</b>
State-owned banks	41.607	43.333	43.428
Privately-owned banks	82.531	82.158	82.281
Banks controlled by the Savings Deposit Insurance Fund	272	267	265
Foreign banks	40.677	40.567	39.509
<b>Development and investment banks</b>	<b>5.338</b>	<b>5.273</b>	<b>5.278</b>
<b>Total</b>	<b>170.425</b>	<b>171.598</b>	<b>170.761</b>

**Source:** Banks' Association of Turkey/ Statistical Reports/ Information on Banks, Branches and Staff/ September 2009

#### BREAKDOWN OF BANK EMPLOYEES ACCORDING TO GENDER

	September 2008			December 2008			September 2009		
	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total
<b>Deposit banks</b>	<b>82.464</b>	<b>82.623</b>	<b>65.087</b>	<b>83.235</b>	<b>83.090</b>	<b>66.325</b>	<b>82.231</b>	<b>83.252</b>	<b>65.483</b>
State-owned banks	26.086	15.521	41.607	27.087	16.246	43.333	26.718	16.710	43.428
Privately-owned banks	87.563	44.968	82.531	87.471	44.687	82.158	87.468	44.813	82.281
Banks controlled by the Savings Deposit Insurance Fund	169	103	272	167	100	267	165	100	265
Foreign banks	18.646	22.031	40.677	18.510	22.057	40.567	17.880	21.629	39.509
<b>Development and investment banks</b>	<b>3.612</b>	<b>1.726</b>	<b>5.338</b>	<b>3.593</b>	<b>1.680</b>	<b>5.273</b>	<b>3.608</b>	<b>1.670</b>	<b>5.278</b>
<b>Total</b>	<b>86.076</b>	<b>84.349</b>	<b>70.425</b>	<b>86.828</b>	<b>84.770</b>	<b>71.598</b>	<b>85.839</b>	<b>84.922</b>	<b>70.761</b>

**Source:** Banks' Association of Turkey/ Statistical Reports/ Information on Banks, Branches and Staff/ September 2009

### **Unionism and the Collective Bargaining System in the Banking Industry**

Although banking in Turkey goes back to the time of the Ottoman Empire in the 19th century, the history of unionism is relatively recent.

BASİSEN, founded in 1964 and organised at present in 12 banking and insurance companies, is the largest and strongest union in the sector. Apart from BASİSEN, there are two other unions authorised to carry out collective bargaining. These are unions organised at company level. There are two other unions that are not organised in any enterprise.

- According to the statistics of the Ministry, approximately 94% of employees working in the banking and insurance sector are unionised. However, this is to be attributed to the erroneous nature of the statistics. In reality, approximately 35% of banking and insurance employees are unionised.
  
- Of the unionised workers employed in the banking and insurance sector, approximately two thirds are organised in BASİSEN.

### **Training Evaluation**

The project was conducted by ISCOS and the Comité National d'Intégration (CNI), the local interlocutor in Turkey, with the participation of Basisen, Tez Koop İş and Sosyal İş, unions affiliated respectively to the confederations Türk-İş (for the first two) and DISK, as well as the Social Development Agency (SDA), Uni Europa, Fiba, Fecoht, CCOO and SINDNOVA-Cisl (Research and Training Institute) at the European level. The general coordination of the project was undertaken by Paola Simonetti, in charge of the Europe Office of ISCOS-Cisl, and Yücel Top, CNI Coordinator.

As a result of the collective work, the division of labour and the efforts of the experts and educators from Europe and Turkey, as well as the training experts of the participating unions, the training was conducted and completed without any problems arising.

A dynamic educational technique was applied in this project. By changing certain parts of the presentations and varying the size of the working groups and the times in line with group characteristics and needs, the training was rendered more productive.



From the beginning of the training to the end, the trainers spent all their time with the trainees. This infused confidence in the trainees, as well as making it possible to intervene on the spot whenever there was potential trouble.

The project was conducted in five regions of Turkey in the form of five-day training courses.

The venues were selected by taking into consideration the potential the banking and insurance sector, on the one hand, and the commerce and offices sector, on the other: Istanbul for the Marmara region, Ankara for Central Anatolia, Gaziantep for the East and the Southeast, Izmir for the Aegean, and Antalya for the Mediterranean.

Care was given to the selection of the participants from within the local structures of the trade unions. The fact that the trainees were shop stewards was a fundamental factor in providing for the homogeneity of the groups. However, there was also a certain level of participation of members of the central and branch boards of directors and democratic councils of the unions.

Since a participatory attitude making by the trainees active was targeted, given the content of the seminar and the length of each lesson, care was taken not to exceed 25 trainees for each course.

As a general principle, in adult education interactive techniques, group work, presentation by the trainees, and discussion techniques are recommended rather than the didactic method based on lecturing. Care was taken to extend the span of attention and concentration of trainees so as to improve learning.

Activities by the participants in their work environment or region geared to increasing trade union awareness in the aftermath of the training stood out as an original characteristic of our project and set it apart from other such events.

Hence, intellectual and practical work did not come to an end as soon as the seminar was over and the continuation of the interest, concentration and production activity of the trainees was ensured. It may be said that by concretising their contribution through these activities, the trainees are thereby subjected to an ongoing “learning” process.

The project was also based on a programme that allowed for a comparison between the practice in Turkey and that in Europe. In its technical aspect, the approach and style of training was based on the exchange of experience rather

than a competitive attitude, which ensured accelerated learning. This also reinforced international relations and the international solidarity of labour.

Another aim of the project was to reach out to broad masses of workers via the trainees. This created an opportunity for the transmission of the theoretical and practical information received to wider masses and also for its testing in trade union practice. This acted as an element that raised the effectiveness of the training.

### **The Characteristics of the Course**

Each course was structured around three modules:

1) *Development of theoretical knowledge*: Topics treated were levels of bargaining and union organising models in Europe, international norms of labour law, European social dialogue. Also in this module, the question of collective bargaining in the banking and commerce sectors in Turkey and Europe were taken up. After group work intended to determine the level of knowledge of the groups in relation to these topics, areas on which the seminar ought to focus were established and courses were structured accordingly.

The topics were taken up in a manner that would allow for an exchange of experience and would reinforce consciousness regarding international solidarity.

The experts from Europe and Turkey worked together in the teaching process, which provided an opportunity for comparative analyses at the international level, thanks to the richness created by this collective effort.

The presentations and the discourse of the different trainers rapidly adapted to each other. A sincere effort and coordination allowed for the swift elimination of country differences and cultural diversity acting as a “communication barrier”.

Questions regarding collective bargaining, the right to strike, participatory mechanisms, organising drives, preparation of equipment and materials etc. in Europe allowed for a concrete exchange of experience. That techniques of explanation and presentation that permit comparison are extremely efficient as a method in adult education was thus proved once again.

2) *Individual capacity building*: The determination of barriers in the way of union organising in Turkey and the learning of techniques of organising and communication necessary for unionisation in Turkey. In group work in this

context, questions such as one-on-one communication and organising, small group work and mass work, as well as organising and communication for campaigns were taken up, aiming to discover intra-group communication and exchange of experience and group gains. All trainees were encouraged to make presentations in group work. The individual characteristics of group members were observed by recourse to moderators, including the capacity to address the public and talking on behalf of a group.

3) *Improvement of trade union initiatives*: At the third stage of the seminar, all trainees were asked to conduct work relating to sensitivity to trade union struggles, workplace problems or flaws in union work. They were asked to establish targets in this area. Almost all trainees indicated the area or topic on which they wished to focus in the two months to follow. Everyone was given two months after the end of the course. Trainees were asked to report on the state of affairs attained in the area selected within this span of time.

The seminar was structured to include the required apparatus for the generation of the academic and technical knowledge and methods necessary for field work and, in the evaluation section, information on method was provided to those trainees who asked for it.

It was made clear that all the work carried out should be conducted within trade union hierarchy. The work of each trainee provided important clues as to his or her organisational needs and personal horizon.

### **Reports and analysis of results**

The method of selection of trainee projects: during the introduction session on the first day of the seminar, information on this topic was provided and expectations made clear. On the last day of the seminar, all trainees were given the floor for them to explain what the “concrete work targeted” for the next two months was, with the rationale, purpose, aim and method of such works being explained.

The two-month period started at the end of the training. Trainees were asked to prepare a report on the results achieved—whatever these may turn out to be—and send it first to the expert of their own union, later to be transmitted to the programme trainer.

A total of 128 trainees attended the series of seminars Strengthening Unionisation Models in Turkey.

**Breakdown of participants according to unions:**

<b>Basisen</b>	72
<b>Tez Koop İş</b>	29
<b>Sosyal İş</b>	27

**Breakdown of participants according to provinces:**

<b>Istanbul</b>	27
<b>Izmir</b>	26
<b>Antalya</b>	25
<b>Gaziantep</b>	24
<b>Ankara</b>	26

**Breakdown of participants according to gender:**

<b>Female</b>	51 participants
<b>Male</b>	77 participants

**Number of reports submitted: 27**

**Breakdown of reports according to unions:**

<b>Basisen</b>	10
<b>Tez Koop İş</b>	8
<b>Sosyal İş</b>	9

### Number of people who contributed to the work underlying the reports

<b>Basisen</b>	39 people across 10 reports
<b>Tez Koop İş</b>	10 people across 8 reports
<b>Sosyal İş</b>	15 people across 9 reports

**Total participation:** 128 trainees

**Number of trainees that took part in projects:** 64

**Ratio:** 50.0%

**Breakdown of reports according to topic:**

<b>Reports on internal organising</b>	10
<b>Improvement of activities</b>	13
<b>External organising</b>	4

**Breakdown of reports according to topic (for each trade union federation):**

<b>Basisen</b> Internal organising: 10  Internal organising: 3	<b>Tez Koop İş</b> Reports submitted: <b>(8)</b> Internal organising: 5 Improvement of activities: 2 External organising: 1	<b>Sosyal İş</b> Reports submitted: <b>(9)</b> Internal organising: 2 Improvement of activities: 4 External organising: 3
---	--	--

Of these reports, 25 were deemed to be positive and successful, while no results were obtained for 2.

## Case 1: Internal Organising

### The Women's Commission Project

- 1) To ensure that problems experienced by women in work life remain on the agenda and to find solutions to these problems.
- 2) To ensure that women become more actively involved in the organising work. To carry out activities on questions of organising and training.
- 3) To make it possible for women to organise events of their own on important days such as 8 March or May Day.
- 4) To carry out research and study on the women's question and draw up reports.
- 5) To publish these studies and reports in the official organs of the union (review, official web site, annual reports etc.)
- 6) To increase the number of women shop stewards and members of boards of directors in the union.
- 7) To carry out work in order to increase women's employment.

The aims were formulated into a report, the Central Board of Directors was notified regarding the work to be conducted, and upon the approval given by the Central Board of Directors, along with a promise of support and the extension of financial resources, 18 of the 19 local branches of the union have determined the women members to be sent to this commission and their names have been transmitted to union headquarters. Hence, a Women Workers' Commission consisting of 21 members was established at the central level.

Mehtap AKPINAR

Hazal Züleyha ŞAHİNKAYA

Murat Yadigar KEKLİK

**Evaluation:** *The project has been rated successful for being a concrete project that aims at the enhancement of union democracy and the participation of women workers in the work of the union.*

## Case 2: Internal organising

### Winning 5 new members

After the privatisation drive, the union lost members and diminished in strength. 10 new workers were recruited to the bank, but they were kept under pressure so that they would not subscribe to the union. After first having made preparatory work with these 10 new workers to equip them with information about the union and with a sense of ownership of the union, the trainee talked to the union local branch and received the necessary technical and financial support. At this stage, he held first one-to-one talks and then group meetings with the workers in question. As a result of this patient work, 5 of the ten workers have been won over to the union. Thus the path to recruiting non-union workers has been opened up.

TURGUT DEMİR

**Evaluation:** *The participant was rated successful because despite a variety of risks flowing from workplace organising, the participant held organisational aims high and won over five people to the union.*

### Case 3: Internal Organising

The three day unpaid leave imposed by the employer on grounds of the crisis was brought down to one day as a result of the struggle waged.

Having grasped that trade union consciousness and confidence building are indispensable for a more successful union practice, our trainee organised a response to the “three day unpaid leave per month” imposed by the employer, initiated also to put pressure on the ongoing collective bargaining process, and she succeeded to have this brought down to one day.

This increased the confidence of the workers in their unity and boosted their morale. The same resolve was reflected at the collective bargaining table and a collective agreement was reached that excluded similar measures imposed by the employer.

With a view to develop further the renewed interest and confidence of the members in the union, the trainee has taken steps to organise activities such as obtaining discounts for movies, purchasing tickets for shows, negotiating discounts at language courses and thus bringing the union into the daily lives of the members. Parallel to these, there were initiatives to join action regarding local democratic processes.

The local branch and the headquarters of the union were informed throughout of all these activities and material and moral support was received.

Now I aim to organise training activities with a view to increase the knowledge and capacity of the younger generation of workers regarding unions and matters of class. For what matters is not the source of repression, but how strong you are.

Berrin AKA

**Evaluation:** *The project has been rated successful since it displays a union practice that raises the consciousness of the members at the workplace and rallies them to struggle, teaches them to fight in unity pressures and measures imposed, and brings consciousness-raising together with the struggle.*



#### **Case 4: External Organising**

##### The Informatics Workers Bureau

Workers in the informatics industry have remained aloof to unionisation, basing this on the idea that there are no unions that address their concerns. IBM is one of the most important and prominent companies within the informatics industry. In 2008, overcoming many obstacles that derive from the employee profile, work style, negative perception of unions etc., the employees of IBM decided to organise in the union Tez Koop İş.

Since, according to the union constitution, a minimum number of a thousand members is necessary to set up a local branch, the need for a bureau that understands the language of informatics employees, one that uses the same language as them became indispensable. This concrete need was met through the setting up of an Informatics Bureau within Tez Koop İş. Someone who has had 20 years of experience in the informatics industry and acted as the chairman of the board of directors for 7 years in an amateur capacity was charged with the affairs of the Informatics Bureau. Hence, employees working in this industry were provided with an address where their language was understood but also trade unionism was the basis.

EVAN DEMIRCIOĞLU

**Evaluation:** *The project was rated successful for having opened the window of informatics workers to trade unionism and brought about an innovation in the form of an “Informatics Workers Bureau”, definitely a first of its kind in the union movement.*

## Case 5: Internal Organising

### Workers' Solidarity Fund

On the basis of the awareness that, beyond merely protecting and advancing the common economic and social interests of their members, unions are a means of strengthening social ties, contributions were made to events such as funerals, weddings etc. on behalf of fellow workers by collecting small amounts and keeping them in the shop steward's office at the workplace and thus refreshing the attention and confidence of the members in the union.

In cases where members or their next of kin have to travel to another city for reasons of health care, accommodation and, where needed, material support was provided, also receiving support from the local branch and the headquarters of the union.

The shop steward was made part of the group that worked to determine the menu to be served at the workplace. The standard food package given out during the month of Ramadan every year created discontent among the workers because it was the employer who, on the basis of the wording in the collective agreement, determined the content of this traditional food package. We took common action with our fellow workers in other provinces and refused to take the Ramadan packages. This led to negotiations with the employer, who accepted to give out shopping certificates instead of the Ramadan package.

These developments have advanced the sentiment of unity and camaraderie in the workplace. Our efforts to further enhance this sentiment are continuing.

BIRSEN BULUT

**Evaluation:** *The project was found successful for making a new interpretation of unionism at the workplace and bringing alive those attributes of unionism that are based on "intervening, playing a part in and changing" the daily lives of workers.*

**Case 6: Occupational health and safety**

Shower Facilities at the Workplace

The shop steward, noting that there were no shower facilities for workers on the second floor where loading and unloading activities were carried out, first contacted the union and then held a series of meetings with members, informing them and receiving their support.

At the second stage, the issue was brought to the attention of management. At the end of long negotiations, management were convinced through dialogue and shower facilities were provided for our colleagues working at the materials store on the second floor and doing the loading and unloading of the cargo from the lorries.

Keeping track of the matter in a spirit of unity and camaraderie and with tenacity, we achieved our goal in a very short while. This has made us very happy.

YUSUF CAĞLAR ÖZMEN

**Evaluation:** *The project was rated successful for having made a concrete contribution to the quality of work conditions of union members by making all the members part of the effort and using the method of dialogue.*

## Case 7: Internal Organising

### Making the Women's Commission Functional

The participant aimed to make an effort to make the DİSK Ankara Women's Commission functional, by having a brochure published in order to publicise the commission and a web site prepared in order for the commission to reach out to the broad masses...

After a series of talks with the local branch and the headquarters of the union, contact was established with DİSK. A commission was formed with the voluntary participation of 12 women from various unions. As a result of the work carried out by the commission, a brochure to publicise the Women's Commission was printed in July 2009.

The preparation for the web site is continuing with DİSK at the centre of the work.

Şeyda Işık

**Evaluation:** *The participant has acted as a leader to make functional a channel of "democratic participation", one that was stipulated in a resolution of the General Assembly that was never implemented. She did this by bringing in other women. The project was rated successful for having made a contribution to union democracy.*

## Case 8: Internal Organisation

### Objection Against the Practice of Promotion Staff

The trainee works at a supermarket chain. With the increase in the size of staff employed by the promotion firm, the number of union members fell from around 90 to around 25. Negotiations were started with the representatives of the employer with a view to put an end to the practice of having promotion staff do the work of the regular workers of the enterprise.

During the negotiations, management said they themselves were uncomfortable with the practice, which resulted in problems of quality of service and caused a waste of time because the work done had to be gone over once again, but that because of the crisis it would be impossible for them to forego this practice.

Hence no results were achieved from this initiative.

JAN BERK KARTAL

**Evaluation:** *The enterprise is a supermarket chain and the participant a shop steward at a local supermarket. That is why he was not successful in this endeavour, for he tried to find a local solution to a general problem. Nonetheless, because of the effort involved and the concern to protect the members and the union organisation, the project was rated successful.*

## Case 9: External Organising

### The Drive to Organise the Employees of the Gaziantep Bar Association

The trainee aimed to organise the 9 non-unionised office workers of the Gaziantep Br Association.

The participant established contact with the worker who works in the bar association office in the same position as he. He took specimen collective agreements to the person and cited concrete examples regarding his aim. Because of the nervousness of the interlocutor, the meetings were held in the union offices. The declaration of the president of the bar association to the effect that “unionisation is a Constitutional right; workers are not alone if employers adopt a hostile attitude and approach and lawyers affiliated to the bar association will be on their side in such a situation” was shown so as to instil confidence in the person. The third meeting was held with three workers present. The union lawyer was summoned to inform them.

The next meeting was held at a pastry shop near the offices of the bar association. The workers said that unless the president of the bar association explicitly said “go and sign up with such and such union”, they did not wish to sign up with a union in secret.

Another concrete experience that shows to what extent organising in office services is full of problems and what viewpoint workers have regarding unions. I still continue the contact with the workers.

HILMI KÖROĞLU

**Evaluation:** *The project was rated successful despite the final failure of the effort, for although the participant is a shop steward in the provinces and although he has no personal stakes involved, he exerted great effort to strengthen his union and to recruit new members with patience and self-sacrifice.*

## Case 10: New Rights

### The Winning of the Right to an Excursion

The participant works for a public institution. She proposed a picnic for the employees with the purpose of overcoming unrest at the workplace due to tensions deriving from the worker/public employee distinction, to problems related to wage inequalities etc. The aim was to enhance labour peace through the establishment of calm and sharing at the workplace.

The event became easier to organise thanks to the participation of members and their becoming part of a division of labour. The employees were joined at the event by top management, the deputy governor of the province, and the members of the board of directors of the local branch. The proposal of the participant was inserted into the collective agreement in article 62 with the following wording: “The employer shall organise a single-day Outing and Picnic within the borders of the Province of Antalya on a day off within the month of June and shall be responsible for supplying transportation and food and refreshments.”

RUKIYE SARAÇOĞLU

**Evaluation:** *The project was rated successful for the participant achieved her proposal for a “common activity” aiming to overcome the atmosphere of unrest and dissension created by the fragmentation of employees at the work place.*

## Case 11: External Organising

### Belpet and Çankaya İmar A.Ş. Bel-Pet Ltd. (Purchases and sells oil and derivatives)

1. After the organising drive was completed, the sector was changed by the Ministry as a result of the submission by the employer of a request for sector determination. Because of the confidence the organising instilled in the workers, the workers opted for the union affiliated to the same confederation and the union in question, having completed the necessary steps, made a submission to the Ministry for “authorisation”.
2. Çankaya İmar A.Ş.:The same group of participants, benefiting from the Bel-Pet experience, made two strategic steps in organising that took into consideration the division of labour in organising and the likely objection on the part of employers regarding the sector, signed up a sufficient number of workers at the Çankaya İmar workplace and thus shortened the authorisation determination process. The union has now started negotiations at the collective bargaining table at the workplace in question

TAHSİN OSAN  
MEHMET ÖZYAZICI,  
İBRAHİM SERTTÜRK  
ERDAL DÖNMEZ  
SERDAL AYTEKİN  
SABİT AKKUŞ

**Evaluation:** *This group of participants were rated successful, for not only did they display a class outlook regarding union struggles by turning over a newly unionised workplace to a fraternal union, but they also drew lessons from the experience they had, thus shortening the path of the next organising drive and turned their experience into a gain.*



## Case 12: New Right

### Drawing Lots in Cases of Temporary Assignments Outside the Province

The participant, noting that at the state institution where she works, discrimination existed regarding temporary assignments, that it was usually workers who were sent on these temporary assignments, where they stayed there for three long months, while public employees were rarely sent out and, when they were, this was only for one month, after which they came back to their principal workplace, decided that this was unfair on workers and started talks with management.

The issue was first opened to union members and shared with the local branch, the moves to be made determined jointly and then talks were started with the manager of the institution. The manager, after having made an investigation on temporary assignments, gave instructions to have lots drawn for such assignments and to limit such assignments to one month. Thus a significant step was taken towards eliminating the injustice and discrimination identified.

SEVGI KUNT TMO-Adana

**Evaluation:** *The participant was rated successful for her efforts to bring about a more acceptable solution in the face of injustice and inequality within the workplace, using the institution of dialogue.*

### **Case 13: Internal Organising**

#### Training and Informing the Members On the Collective Agreement

The participant aimed for two meetings regarding sensitivity to union issues. At the first meeting, attended by 8 to 10 members, the situation of unions in Turkey and Europe, the realities of unionisation in the sector and the privileges that flow from being unionised were taken up. At the second meeting, the provisions of the collective agreement signed for the period 2009-2011 were explained, with special emphasis on the rights acquired. As a result of this work, a colleague said that s(he) was going to inform his/her spouse regarding union work so that a unionisation drive could be started at that workplace as well, which made us all very happy.

HAVVA DENİZ TELÇEKEN

**Evaluation:** *The participant organised meetings to inform union members about the topics taken up at the training as well as current union activities. The fact that it was possible to organise three such meetings shows that the content was appealing, informative and useful. The participant was rated successful for her concerned attitude and her concrete work.*

## Case 14: New Right

### Setting up a Photography Club

Taking as their point of departure the fact that there were no clubs or initiatives at the workplace where employees and pensioners could share their areas of interest and hobbies, this group of participants formulated a proposal for a photography club after having talked to their union. They achieved the level of 300 members in a short while, a web site was prepared and activated, a logo was designed for the club, 60 people were given training, an article appeared in issue No. 409 of the magazine of the institution where they work, and the club was widely appreciated among the union membership. The group of participants is now aiming to set up photography club units in all branches through the intermediation of the union.

HALUK AKALIN  
ÖZLEM ÖZ  
PELIN ARZIK  
YEŞİM AKYÜZ  
EBRU TAMGÜÇ

**Evaluation:** *The group of participants took union initiative to provide leisure activities for employees, displayed quite a professional approach in their leadership to the setting up of a Photography Club, and attained a certain level of membership and a functioning club. They were rated successful for having added a new dimension to the provision of union services.*

## Case 15: Internal Organising

### Making a Survey

This group of participants aims to organise a survey for the purpose of carrying out union activities more effectively and adequate to the wishes of the rank and file and thus strengthening relations between the members and the union. The questions to be posed are:

- 1) What are your recommendations in order to advance communication between the union and the members?
- 2) What kind of social activities can be organised? How do you think these should be organised? What are your recommendations?

The survey was conducted at 25 different points in Ankara and Central Anatolia. Thanks to the survey, a total of 43 recommendations and proposals were made regarding union practice, of which 8 were concerned with communication, 9 with interactive and written communication, 21 with social activities, and 5 with training.

Participants involved: Ali Demir, Burak Samur, Deniz Demirhan, Emel Demirdöğen, Gülnur Sunal, Hüseyin Vurucu, Özden Doğan Başkan, Seher Tuğba Kerman, Tamer Alper

**Evaluation:** *The group of participants were rated successful for looking for an answer to the question of “What is to be done?” faced with the weakening of the union movement, for having made “feasible” a tiring effort in collective spirit and for having produced a 43-article manifesto.*

### **Case 16: Internal Organising**

#### Taking union initiative to solve problems young workers face when appointed

The participant aims to strengthen the union through union initiatives in the resolution of the problems of young workers who have just started working and who have been assigned to their first tasks. The participant directed her attention on the difficulties of the daily lives of young workers. The decision was made to interview the workers in this category through e-mail and telephone and face to face talks. A group of three established a division of labour among themselves. The basis of the division of labour consisted in identifying newly recruited workers, reaching out to these people through appropriate methods and talking to them face to face.

According to the assessment we made between the months of September and October, we found out that visits to the local branch were on the increase, there was a rise in the interest of the younger members, there was a more concerned attitude on the part of the existing membership, and the work done started to form an example for other provinces.

Fatoş Savaş ACAR

**Evaluation:** *The participant was rated successful for having taken concrete steps within a collective spirit and on the basis of a division of labour to draw the attention and interest of young workers, who usually display a low level of interest in and participation in the work of unions, and for having managed to create a change of attitude and behaviour in workers.*

**Case 17:**

This group of trainees aimed to carry out a variety of activities on the basis of a definite schedule: face to face interviews with 46 % of members in 154 local branches; the provision of training to 75 members who had applied for the vocational training of members; a bowling contest where 580 people competed; a football tournament in which 180 people participated; a volleyball tournament where 70 members participated; a backgammon contest where 40 members competed; a concert attended by 650 people; an event on 23 April, the National Day for Children, attended by 1000-1200 people, of which around 500 were children; the identification and archiving of the blood groups of all members; various courses catering to the needs of members and their families; discount agreements with crèches and holiday facilities; contacts with fraternal unions that wage struggles in the same region so as to exchange information and experiences.

Participants from the Basisen Izmir local branch.

**Evaluation:** *The participants from the Basisen Izmir local branch preferred to conduct collective work by bringing together their projects under the umbrella of the local branch. This has brought about a more comprehensive list of activities. The work has been rated successful for transforming the activity into a collective effort and because of their particular interpretation which added force to the project.*

## Conclusions

- ✓ The reports that have not been included in the brochure were those which contented themselves with a general critique of the union movement or the training or with a statement of certain project aims, rather than displaying a concrete effort as was expected by the nature of the programme. Trainees had already been notified of this kind of potential problem on the last day of the training.
- ✓ It is very understandable that the mass of trainees should predominantly concentrate on the workplace in the context of a seminar that discussed unionisation models in Turkey. It is possible to predict that, the same mass of trainees, now that they have developed a higher sensitivity to union questions, will broaden their horizon and develop an interest rising from the particular to the general.
- ✓ The fundamental issue for the union movement of Turkey is democratisation. This is not only a matter of rewriting law provisions in the best possible manner. The question is one of the union movement rising to an awareness of democracy from the top to the rank and file, grasping it, digesting it, and implementing it in its own life processes. The first step towards this is the preparation of a civilian constitution with the participation of all social sectors. Achieving this will revive processes that will transform democracy from being a mere word to a mode of culture and living involving discussion, dialogue, compromise, tolerance and respect for the existence of the other, thus lending a meaning and depth to democracy.
- ✓ What could be more natural than to expect that labourers, whose problems, concerns, and hopes become more and more identical in the face of the severe circumstances imposed by global capitalism, should fight together on every platform?

## CONCLUSIONS

The last phase of the project was held in Istanbul on 3-4 December 2009 in the form of a final Conference. This event served to share the results of the trade union activities undertaken by the participants and to analyze their content.

The activities undertaken had quite positive results both quantitatively and qualitatively. More than half of the participants, organised in working groups, contributed actively to the realisation of these projects. The methodology adopted, intended to implement a common strategy of trade union action in enterprises in the various regions of Turkey covered by the project, allowed to strengthen the ties between the national and local organisations of the trade unions in question. There was considerable participation by women, the percentage reaching the level of 40%.

With regard to the content of the work, the reports are characterised by the specificity of the industrial sectors in which the activities were conducted.

In the banking sector, enjoying a distinctly more advanced level of industrial relations, the value of trade unions in bringing employees together emerged clearly. In the majority of cases, the actions taken were intended to provide real services for the targeted employees, to increase socialisation between the members themselves, and to encourage new members to join the union. Concrete examples are the provision of orientation services to newly recruited employees and the enhancement of tools of communication that make possible the diffusion of information and the direct consultation of members.

On the basis of these experiences, frequently approved by the employer or aiming at a certain consensus with the latter, there also emerges the necessity of renewing and reinforcing the relation between employees and the trade union, creating a more streamlined image regarding the role of the latter: trade union action is no longer directed solely to negotiations concerning economic conditions, but also to the protection of social rights in a broader sense.

In the commerce sector, on the other hand, the actions taken focused on finding concrete solutions to basic needs of the employees. One has to remember that this sector is still characterised by a very low level of union penetration. Moreover, a higher level of precarious work is observed here compared to other industrial sectors. The participants therefore accorded priority to actions intended to immediately cater to needs such as the protection of hygiene on the shop floor or the formation of a solidarity fund to be used for cases of sickness or work accidents. However, even in this context an innovative aspect was present,



regarding, in this case, new professions, such as information technologies. Given the recent rise of recruitment of members in the IT sector, an *ad hoc* bureau was created within the Federation. This led to the formation of a new union in the IT sector, which is now initiating the process for collective bargaining.

There is no doubt that these results are of considerable significance regarding the strengthening of industrial relations and of the trade unions themselves in Turkey. The legislative framework, in effect, is still of an adverse nature. At present, the process of accession to the European Union requires the revision of laws regarding the freedom of association, the right to strike and to collective bargaining, as well as a plan of action to fight unregistered work. It would be useful if trade union confederations, without abandoning a pluralistic system, could adopt a common position in order to mobilise and struggle for new legislation more in line with the rights of workers.

In this sense, projects that bring together trade unions from different industrial sectors and different categories of workers seem to be of primary importance in carrying forward trade union cohesion. The part to be played by international solidarity and in particular by European unions should increasingly be directed towards such objectives.

# **Rafforzare i modelli di organizzazione sindacale in Turchia: settori banca e commercio. Rapporto di valutazione**

Autori:

Paola Simonetti  
ISCOS-Cisl

Yucel Top  
CNI

Hasan Aktas

## **Introduzione**

Sin dagli anni Ottanta l'ISCOS, l'Istituto Sindacale di Cooperazione internazionale promosso dalla CISL, ha collaborato nello sviluppo e nel rafforzamento delle relazioni con le organizzazioni sindacali presenti nell'area dell'Est Europa, contribuendo a rafforzare lo sviluppo ed il ruolo dei sindacati attraverso lo scambio di esperienze e competenze. La forte presenza di imprese delocalizzate ha evidenziato l'esigenza di collaborare in un contesto in cui le relazioni economiche, industriali e sociali sono legate in maniera inscindibile con il resto d'Europa.

Sin dal 2003 l'ISCOS, collabora con le organizzazioni sindacali turche rafforzando dei rapporti che la CISL ha già sostenuto in passato. Seguendo le richieste dei sindacati locali e tenendo conto delle esigenze che il contesto sindacale in Turchia richiedeva, nel corso di questi anni sono state svolte una serie di attività, per lo più di natura seminariale, che hanno toccato settori diversi come quello dell'alimentazione, del turismo e del tessile, così come aspetti specifici del contesto sindacale, come il "gender mainstreaming".

Il progetto presentato in questa sede, "Renforcer les modelés d'organisation syndicale en Turquie: secteurs banque, bureau et commerce" cofinanziato dall'Unione Europea, è indirizzato a due settori come quello bancario e del commercio che in Turchia sono caratterizzati da una forte influenza da parte europea. Seguendo una struttura consolidata e presentata in passato, il progetto ha svolto un'azione formativa sui modelli e sulle strategie organizzative interne al sindacato.

In generale, la situazione sindacale in questo Paese è molto complessa e ci sono diversi problemi di natura giuridica e sociale che impediscono alle organizzazioni sindacali di poter svolgere appieno il loro lavoro ma anche di poter allargare la base dei loro membri: 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, limitano e osteggiano drasticamente la stessa libertà di associazione. In questo contesto il progetto é 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.

Le organizzazioni partner del progetto, che hanno contribuito insieme all'ISCOS alla sua realizzazione, sono le controparti turche, quali la CNI (Commissione Nazionale d'Integrazione) e le federazioni di settore, Tez Koop-Is (Turk-is) e Sosyal-

Is (Disk) per il settore commercio e Basisen (Turk-is) per il settore bancario; insieme all'SDA - Social Development Agency, UNI Europa, la federazione europea dei sindacati del settore banca e commercio, FIBA-Cisl, federazione italiana Bancari e assicurativi, FECOHT-CCOO, federazione spagnola del settore turismo e commercio, oltre alla collaborazione di formatori quali Orietta Raghetti (Sindnova-Cisl), Claudio Arlati (Cisl) e Hasan Aktaş.

La parte seminariale del progetto ha previsto la realizzazione di cinque corsi di formazione della durata di cinque giorni ognuno, coprendo cinque tra le più importanti regioni rispetto ai settori in questione, quali Marmara (Istanbul), Egeo (Izmir), Mediterraneo (Antalya), Anatolia Centrale (Ankara) Anatolia Sud-Orientale (Gaziantep). In seguito a ciascun seminario è stata prevista una fase d'applicazione pratica delle conoscenze acquisite da parte dei partecipanti. Questi ultimi hanno elaborato e condotto dei piani d'azione i cui risultati sono riportati di seguito, nella presente pubblicazione

I seminari di formazione sono stati composti da differenti moduli in modo tale da coprire vari aspetti dell'attività sindacale, quali:

- Sviluppo delle conoscenze teoriche;
- Sviluppo delle conoscenze tecniche di comunicazione;
- Sviluppo delle attività individuali.

L'organizzazione dei corsi si è avvalsa della collaborazione di esperti sia europei che turchi, grazie alla quale si è potuta realizzare una vera e propria analisi comparata tra il sistema sindacale turco e quello europeo. Lavorare assieme ha permesso di adattare la struttura generale dei corsi di formazione con le esigenze dei partecipanti che si sono susseguiti nei cinque seminari, seguendo una struttura che potesse rivolgersi il più possibile alle loro esigenze e creare un tipo di formazione partecipata.

## **Il contesto sindacale in Turchia**

In Turchia vige una serie di normative alquanto vaste e dettagliate sul tema dell'istituzione dei sindacati, delle attività sindacali, del diritto allo sciopero e delle contrattazioni collettive.

### **I-DIRITTO D'ASSOCIAZIONE**

#### **a- Costituzione**

Il "diritto d'associazione" è contemplato da:

- articolo 51 "Diritto all'istituzione dei sindacati" della Costituzione del 1982. Regola il diritto ad associarsi "allo scopo di salvaguardare i diritti e gli interessi economici e sociali dei propri membri nell'ambito dei rapporti lavorativi, i lavoratori e i datori di lavori hanno il diritto di costituirsi in sindacati, senza necessità di previa autorizzazione. Nessuno può essere costretto ad iscriversi al sindacato o a dimettersi dallo stesso ...".
- L'articolo 53 regola il diritto alla contrattazione collettiva, mentre l'articolo 54 recita le disposizioni inerenti il diritto di sciopero e lock-out.

### **II- ALTRA LEGISLAZIONE**

#### **a- LEGGE SUI SINDACATI n. 2821**

Entrata in vigore nel 1983, rappresenta il frutto della mentalità anti-democratica di un'amministrazione salita al potere grazie al colpo di stato militare del 1980. Questo è il motivo per cui è stata ripetutamente emendata nell'arco degli ultimi 26 anni. Al momento attuale è al vaglio delle parti sociali un disegno legge che prevede una nutrita serie di modifiche. Nell'ambito di tale disegno, sono nuovamente al vaglio disposizioni in contrasto con le norme ILO e UE quali l'iscrizione, i sindacati professionali e dei posti di lavoro, gli sbarramenti.

#### **b- LEGGE SULLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA, SCIOPERO E SERRATA n. 2822**

L'obiettivo prioritario dell'organizzazione sindacale è rappresentato dalla contrattazione collettiva. La libertà di contrattazione collettiva non è pienamente sfruttata proprio a causa delle disposizioni anti democratiche presenti nella legge. Quest'ultima è oggetto di continui rimaneggiamenti da ben 26 anni. Un disegno legge è stato sottoposto alle parti sociali proprio in concomitanza alla pubblicazione di una proposta di modifica.

Ci si attendono ingenti modifiche tra le quali l'abolizione dei divieti e rinvii degli scioperi e la riduzione delle tempistiche per la contrattazione collettiva.

**c- Legge sul Lavoro n. 4857;**

In sintesi, la Legge sul Lavoro n. 4857 regola i rapporti lavorativi su base individuale. La differenza nei confronti della legge precedente risiede nel fatto che contiene, per la prima volta nella storia del diritto turco, la sicurezza del lavoro e la reintegrazione al posto di esso.

**d- Codice Penale n. 5237**

L'articolo 117 "Violazione della libertà del lavoro", l'articolo 118 "Ostacolare l'uso dei diritti sindacali" e l'articolo 119 "Disposizioni Comuni" del nuovo Codice Penale turco, prevedono sanzioni nei confronti di coloro i quali ostacolano l'uso dei diritti sindacali.

**e- Dal punto di vista degli accordi internazionali**

Nonostante le convenzioni OIL n. 87 e 98, ratificate anche dalla Turchia, prevedano ampi diritti di sindacalizzazione, contrattazione collettiva e sciopero, la Legge sui Sindacati n. 2821 e la Legge sulla Contrattazione Collettiva, Sciopero e Serrata n. 2822, in vigore sin dal 1983, contengono tuttora disposizioni contrastanti.

I governi della Repubblica di Turchia sono stati ripetutamente criticati dall'OIL in quanto non hanno ancora varato le necessarie riforme per armonizzare la normativa locale con i suddetti due accordi internazionali. Tali critiche si sono ripetute anche nel 2009.

**f- Altri disposizioni legali**

- Con il Decreto Legislativo n. 399 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 29 gennaio 1990, il personale a contratto non può aderire a nessun sindacato.
  
- L'articolo 23 della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani prevede, d'altro canto, che ogni individuo ha diritto al lavoro, alla libera scelta dell'impiego, a giuste e soddisfacenti condizioni di lavoro ed alla protezione contro la disoccupazione, che ogni individuo, senza discriminazione, ha diritto ad eguale retribuzione per eguale lavoro, che ogni individuo che lavora ha diritto ad una remunerazione equa e soddisfacente e che ogni individuo ha diritto di fondare dei sindacati e di aderirvi per la difesa dei propri interessi.

## Processo UE e Patto Sociale Europeo

Il Patto Sociale Europeo entrato in vigore nel 1965, salvaguarda 19 diritti sociali, fra i quali la sindacalizzazione e la contrattazione collettiva.

Nel 1988 sono stati aggiunti 4 nuovi diritti: abolizione della discriminazione sessuale, diritto all'informazione e consulenza, diritto di partecipare al processo di migioria delle condizioni di lavoro e la salvaguardia degli anziani.

Come risaputo, l'emendamento apportato all'articolo 90 della Costituzione prevede che gli accordi internazionali prevalgano sulla normativa locale. Ma la riserva posta dal Governo ai basilari diritti sindacali, ha fatto in modo che il Patto Sociale Europeo fosse nato già morto. L'articolo della Costituzione sancisce la prevalenza degli accordi internazionali ratificati dalla Turchia sulla normativa legale senza la necessità di eventuali riforme giuridiche. L'unico cambiamento necessario è quello della mentalità dell'amministrazione e della magistratura.

Effetti concreti del quadro legale:

### Percentuali di sindacalizzazione

Anno	Lavoratori sindacalizzati	Totale lavoratori	Percentuale di sindacalizzazione
1988	1.591.360	7.170.000	<b>22,2</b>
1995	1.144.989	8.471.000	<b>13,5</b>
1998	1.209.155	9.712.500	<b>12,4</b>
2002	1.007.305	10.625.000	<b>9,5</b>
2006	902.247	12.617.000	<b>7,1</b>
2008	750.018	12.937.000	<b>5,8*</b>

\*considerato il forte impatto della crisi economica del 2009 sulla Turchia, è possibile affermare che questo dato si sia ulteriormente ridotto.

**Fonte: dati del Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale.**

Con una simile percentuale, è impossibile instaurare un vero e proprio dialogo sociale. La Turchia, impegnata nei negoziati di adesione all'UE, deve tener conto del fatto che uno dei prerequisiti per l'accesso è l'esistenza di un modello basato sul dialogo sociale. Allo stesso tempo, questo dato rende impossibile l'istituzione di un vero e proprio stato sociale: mentre da un lato si liquidano tutte le iniziative economiche pubbliche, dall'altro la percentuale di sindacalizzazione è bassissima.

## **RAPPORTO E VALUTAZIONE DEL SEMINARIO**

Murat Yadigar Keklik - Tez-Koop-İş

Le riunioni realizzate con la collaborazione di ISCOS-Cisl sono state oltremodo fruttuose per il nostro sindacato. I colleghi che hanno preso parte ai seminari hanno dimostrato di essere in grado di costituirsi parte in causa per le problematiche esistenti presso i rispettivi luoghi di lavoro, guadagnando confidenza in se stessi e dimostrando di aver raggiunto livelli sufficienti per poter risolvere i problemi.

Al corso organizzatosi ad Istanbul ha preso parte Elvan DEMİRCİOĞLU, rappresentante sindacale della Tez-Koop-İş presso la società IBM Türk Ltd. Şti. ma successivamente licenziata per le sue attività rivolte all'organizzazione sindacale. Elvan DEMİRCİOĞLU ha presentato elementi sull'operato realizzato presso la IBM e si è impegnata ulteriormente a sviluppare un altro progetto sempre correlato allo stesso posto di lavoro.

A seguito delle elezioni fatte presso la 5° sezione di Istanbul in data 31 ottobre 2009, Elvan DEMİRCİOĞLU è stata nominata Segretario per l'Organizzazione della Sezione.

Al seminario organizzato a Gaziantep ha partecipato Birsen BULUT, rappresentante sindacale della filiale di Adana della catena di supermercati Real Hipermarketler Zinciri A.Ş.; Birsen BULUT si è quindi impegnata per la soluzione dei problemi riscontrati presso il datore di lavoro. A seguito delle elezioni del 25 luglio 2009, è stata nominata delegata della Filiale di Adana.

Rukiye SARAÇOĞLU, impiegata presso il Consiglio Provinciale, ha preso parte al seminario di Antalya e si è adoperata per la soluzione delle problematiche esistenti presso il proprio luogo di lavoro. Grazie al suo contributo positivo, Rukiye SARAÇOĞLU è stata quindi eletta membro della commissione per la contrattazione collettiva che si svolge ad Ankara.

Murat Yadigar Keklik, Mehtap Akpınar e Züleyha Şahinkaya, partecipanti al seminario di Istanbul, hanno preso parte del progetto rivolto all'istituzione di una commissione femminile che operasse a livello centrale.

In tale ambito, in primo luogo si sono presi i contatti con le donne elette e quindi si è proceduto a istituire una commissione che si è riunita con la partecipazione di 26 donne sindacaliste provenienti da tutta la Turchia.



**RISULTATO:**

Si è deciso di presentare richiesta presso il Consiglio di Amministrazione per dei lavori necessari all'implementazione dei risultati e delibere della riunione.

I seminari sono stati di grande utilità per i nostri membri.

LIBERTA' SINDACALE IN TURCHIA NEI SETTORI DEL COMMERCIO, UFFICI,  
ISTRUZIONE E BELLE ARTI

Celal Uyar - SOSYAL-IŞ

In Turchia, il lavoro è suddiviso in ventotto (28) settori. In tale ambito, le banche e le attività assicurative sono contemplate nell'11° settore, mentre il commercio, gli uffici, l'istruzione e le belle arti sono annoverate nel 17° settore. Nonostante le normative locali inerenti il lavoro e le norme OIL contemplino le banche, il commercio, gli uffici, l'istruzione e le belle arti nell'ambito della stessa categoria, il settore bancario è stato suddiviso in due settori. Questa suddivisione ha causato uno sgretolamento dell'unità della classe operaia già sul suo nascere.

Secondo i dati luglio 2009 del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, il numero dei lavoratori in Turchia è pari a 5.398.296, 3.232.679 dei quali iscritti ai sindacati. La percentuale di sindacalizzazione dei lavoratori appare essere quindi pari al 59,88%. Ma i due dati forniti dal Ministero non rispecchiano la verità. Si stima che il numero totale dei lavoratori in Turchia superi i venti milioni. Di questi solo ottocentomila sono iscritti ai sindacati. A causa dello sbarramento del 10%, molti sindacati ricorrono all'espedito di accettare iscrizioni da lavoratori addetti in altri settori o dai lavoratori già pensionati.

Anche il numero degli addetti ai lavori classificati nel settore comprendente il commercio, gli uffici, l'istruzione e le belle arti non sono veritieri. Il Sindacato DİSK SOSYAL-IŞ aveva presentato istanza contro le statistiche del Luglio 2003. Con provvedimento cautelare n. 2003/1646 del 10° Tribunale del Lavoro, sono stati accettati come valide le statistiche del gennaio 2003. Il numero dei lavoratori è stato mantenuto fisso. I dati del Ministero, del gennaio 2003 riportano come 436.794 il numero dei lavoratori contemplati nel settore che vede il commercio, gli uffici, l'istruzione e le belle arti. Sempre in base ai dati del Ministero, la percentuale di sindacalizzazione sarebbe pari al 34,99%. Comunque si è certi che il numero di lavoratori contemplati nel 17° settore sia di gran lunga superiore, anche se non si hanno dati esatti. In altre parole, anche il dato ministeriale del numero di lavoratori iscritti ai sindacati non è veritiero.

In Turchia esistono numerosi ostacoli legali posti di fronte all'organizzazione sindacale. Non esiste una normativa che salvaguardi il lavoratore che abbia aderito ad un sindacato. Inoltre, in Turchia, i datori di lavoro hanno delle dure reazioni nei confronti del movimento sindacale. I datori di lavoro ostacolano il movimento sindacale presso le proprie attività sul nascere,

licenziando i lavoratori che aderiscono ai sindacati. Come risultato di tutto ciò, la classe operaia turca mantiene le distanze dalle organizzazioni sindacali.

Oltre a questi ostacoli di carattere generale, è da ricordare che il nostro settore incontra anche i propri e particolari ostacoli. Il primo è rappresentato dall'età media dei lavoratori, molto bassa soprattutto nel settore del commercio. L'età media di questi lavoratori si aggira fra i 20 e i 30 anni. La grande percentuale di questi lavoratori non intendono continuare a lavorare, in futuro, in questo stesso settore. Il tutto impedisce la formazione di una tradizione sindacale. Inoltre, i datori di lavoro creano una complicata struttura gerarchica che genera una forte concorrenza fra gli stessi lavoratori. Molti dei lavoratori non si classificano quindi come tali e preferiscono definirsi sulla base del compito svolto.

In Turchia, soprattutto presso i centri commerciali, sono impiegati centinaia di migliaia di giovani lavoratori. Il 95% di questi non sono iscritti a nessun sindacato. L'orario medio di lavoro giornaliero supera le 10 ore e gli stipendi si aggirano, in generale, sui livelli dei salari minimi consentiti per legge. Il tasso di sindacalizzazione è alto soprattutto presso i supermercati e i centri commerciali appartenenti alle multinazionali, e gli orari di lavoro sono adeguati alle norme OIL. Questo dimostra come la classe operaia turca necessiti di una maggiore solidarietà a livello internazionale.

PANORAMA GENERALE DEL SETTORE BANCARIO TURCO  
**Bilal Yankın - Basisen**

Il settore bancario turco è stato influenzato dagli sviluppi registratisi a livello mondiale e negli anni 80, con la progressiva apertura dell'economia all'estero, si è passo per passo integrata con il sistema finanziario internazionale.

Nello stesso periodo, si è assistito ad una serie di crisi del settore finanziario. Avuto inizio nei primi anni 80, tale processo è proseguito con le crisi del 1994 e del 1998. Nella crisi del 2001, circa 50 mila dipendenti del settore finanziario sono rimasti disoccupati.

La crisi del 2001 ha rappresentato una svolta e l'inizio di una serie di ristrutturazioni dal punto di vista normativo e strutturale. Grazie alle riforme implementate e all'esperienza maturata, la crisi globale scaturita nell'ultimo trimestre del 2008 non ha particolarmente influenzato il settore bancario turco. Il fatto che il settore bancario abbia registrato, alla fine del settembre 2009, un aumento del 41.1% negli utili, ne è prova concreta.

D'altro canto, nello stesso periodo è aumentata la presenza ed il peso delle banche estere; una gran parte delle banche private è stata acquisita dalle banche estere, mentre si è ridotta la presenza delle banche pubbliche. Il settore bancario (circa il 50%) e il settore assicurativo (34 società su 53 cioè il 64%) sono quelli che vantano la maggiore concentrazione di capitale estero.

**Tendenze nel settore bancario: numero delle banche e delle filiali**

Mentre il numero delle banche era di 81 prima della crisi del 2001, a seguito di fusioni, cessioni forzate e fallimenti tale numero è sceso a 47 al termine del 2005. Con la fusione tra la Yapı ve Kredi Bankası e Koçbank nel 2006, il numero di banche è sceso a 46.

Sulla base dei dati dell'Unione delle Banche Turche, il numero delle banche operanti nel trimestre Luglio – Settembre 2009 è stato pari a 49. 32 banche ordinarie, 13 banche per lo sviluppo e gli investimenti e 4 banche di partecipazione.

Delle 32 banche ordinarie 3 sono pubbliche, 11 sono a capitale privato (salvo la Türkiye İş Bankası A.Ş., tutte le altre banche hanno una componente estera nel capitale) e 17 sono a capitale estero.

## DIPENDENTI DEL SETTORE BANCARIO

	<b>Settembre 2008</b>	<b>Dicembre 2008</b>	<b>Settembre 2009</b>
<b>Banche ordinarie</b>	<b>165.087</b>	<b>166.325</b>	<b>165.483</b>
Pubbliche	41.607	43.333	43.428
Capitale privato	82.531	82.158	82.281
Banche commissariate dallo stato	272	267	265
Banche straniere	40.677	40.567	39.509
<b>Banche per lo sviluppo e investimenti</b>	<b>5.338</b>	<b>5.273</b>	<b>5.278</b>
<b>Totale</b>	<b>170.425</b>	<b>171.598</b>	<b>170.761</b>

**Fonte:** Unione Banche Turche / Statistiche / Dati sulle banche, filiali e dipendenti / Settembre 2009

### Distribuzione dei dipendenti sulla base del sesso

	Settembre 2008			Dicembre 2008			Settembre 2009		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
<b>Banche ordinarie</b>	<b>2.464</b>	<b>2.623</b>	<b>65.087</b>	<b>3.235</b>	<b>3.090</b>	<b>66.325</b>	<b>2.231</b>	<b>3.252</b>	<b>65.483</b>
Pubbliche	6.086	5.521	1.607	7.087	6.246	3.333	6.718	6.710	3.428
Capitale privato	7.563	4.968	2.531	7.471	4.687	2.158	7.468	4.813	2.281
Banche commissariate dallo stato	69	03	72	67	00	67	65	00	65
Banche estere	8.646	2.031	0.677	8.510	2.057	0.567	7.880	1.629	9.509
<b>Banche per lo sviluppo e investimenti</b>	<b>.612</b>	<b>.726</b>	<b>.338</b>	<b>.593</b>	<b>.680</b>	<b>.273</b>	<b>.608</b>	<b>.670</b>	<b>.278</b>
<b>Totale</b>	<b>6.076</b>	<b>4.349</b>	<b>70.425</b>	<b>6.828</b>	<b>4.770</b>	<b>71.598</b>	<b>5.839</b>	<b>4.922</b>	<b>70.761</b>

**Fonte:** Unione Banche Turche / Statistiche / Dati sulle banche, filiali e dipendenti / Settembre 2009

### Sindacalizzazione e contrattazione collettiva nel settore bancario

Nonostante le attività bancarie in Turchia risalgano addirittura al 19° secolo, al periodo dell'Impero Ottomano, la presenza dei sindacati nel settore è relativamente recente.

Fondato nel 1964 ed attualmente presente in 12 banche e compagnie assicurative, il BASISEN è il sindacato più forte e diffuso del settore. Esistono altri due sindacati che hanno competenza per la contrattazione collettiva. Questi sono sindacati aziendali; mentre gli altri due non sono presenti in alcuna impresa.

- Sulla base delle statistiche del Ministero, il 94% dei dipendenti del settore bancario e assicurativo aderiscono ad un sindacato. Questa statistica non risponde alla realtà essendo i dati errati. In realtà tale percentuale è del solo 35%.
- Circa due terzi dei dipendenti del settore bancario e assicurativo aderenti ad un sindacato sono iscritti a BASISEN.

### **Valutazione dei seminari di formazione**

Il progetto è stato condotto a livello europeo da Paola Simonetti, Responsabile Ufficio europeo ISCOS-Cisl e da Yücel Top, Coordinatore CNI, con la collaborazione della Social Development Agency (SDA), Uni Europa, Fiba, Fecoht CCOO e SINDNOVA-Cisl e dei rappresentanti dei sindacati turchi Basisen, Tez Koop İş e Sosyal İş, membri delle Confederazioni Türk İş e Disk.

Grazie al lavoro collettivo, di squadra e agli sforzi degli esperti e formatori europei e turchi e gli esperti a rappresentanza dei sindacati, il progetto è stato implementato e finalizzato senza problemi.

Il progetto è caratterizzato da una dinamica tecnica formativa. Sulla base delle caratteristiche e delle necessità dei vari gruppi, si è salvaguardata l'efficienza della formazione, intervenendo sul numero dei gruppi di lavoro e sul contenuto e durata delle varie presentazioni.

I quadri formativi hanno operato, per tutto il periodo, in stretta collaborazione con i partecipanti ai corsi. Tale approccio ha dato sicurezza ai partecipanti nonché permesso di intervenire quanto prima in caso di eventuali disguidi.

I lavori di formazione di 5 giorni, sono stati realizzati in 5 differenti regioni della Turchia.

Sulla base del potenziale presentato dai settori interessati quali quello bancario, assicurazione, commercio e ufficio, sono state prescelte le regioni di Marmara (İstanbul), Anatolia Centrale (Ankara), Anatolia dell'Est e del Sud-Est (Gaziantep), Egeo (İzmir) e Mediterraneo (Antalya).

Si è prestata particolarmente attenzione a privilegiare la partecipazione di persone operanti presso le locali strutture sindacali. L'omogeneità dei gruppi è stata inoltre garantita dal fatto che i partecipanti erano rappresentanti sindacali operanti a livello aziendale. Inoltre, è stata garantita la partecipazione dei dirigenti sindacali o dei rappresentanti aziendali, oltre che dei membri dei vari organi democratici presenti all'interno degli stessi sindacati.

Dato il contenuto del seminario che attribuiva particolare importanza al coinvolgimento dei partecipanti, per le classi è stato fissato un tetto massimo di iscrizioni pari a 25 persone.

Basandosi sui principi generali della formazione degli adulti, invece di un approccio didattico fondato sul puro trasferimento delle nozioni, si sono privilegiate le tecniche interattive, il lavoro di gruppo, la presentazione da parte dei partecipanti, l'uso delle tecniche di discussione; cercando di prolungare i tempi di concentrazione e attenzione.

Una delle peculiarità del nostro progetto è rappresentata dal fatto che i partecipanti sono stati incentivati ad operare presso i propri luoghi di lavoro o i propri distretti di competenza con lo scopo di aumentare la sensibilità verso il movimento sindacale.

In tale modo si è riusciti a non limitare il lavoro intellettuale e pratico con la durata del corso, ma a incentivare i partecipanti a proseguire nelle loro attività produttive e di interessamento alle tematiche trattate. Possiamo quindi affermare che il processo di "apprendimento" dei partecipanti, concretizzato con la praticità del seminario, è tuttora in fase di sviluppo.

Il progetto si basa su un programma che permette di effettuare il paragone fra le implementazioni riscontrate in Turchia e quelle europee. Dal punto di vista tecnico, si è privilegiato un clima di scambio di esperienze e vedute, invece di un clima concorrenziale. Il tutto ha accelerato il processo di apprendimento. Il risultato si è concretizzato sotto forma di un forte contributo e impulso alla solidarietà del lavoro a livello internazionale.

E' stato possibile così raggiungere un altro degli obiettivi del progetto, quale il trasferimento delle nozioni pratiche e teoriche tramite i partecipanti ai corsi alle vaste masse di lavoratori, permettendone l'uso nell'ambito pratico delle attività sindacali. Questo è da considerarsi come un elemento che ha incrementato l'efficienza della formazione.

### **Caratteristiche del corso**

Ogni corso è stato strutturato in tre moduli:

1) *Sviluppo delle nozioni teoriche*: livelli di negoziazione, modelli organizzativi sindacali in Europa, norme del diritto internazionale del lavoro, dialogo sociale europeo. Nell'ambito di questo modulo è stato valutato il tema della contrattazione collettiva nei settori bancario e commercio turchi. Dopo i lavori di gruppo rivolti a definire il livello di conoscenza, le lezioni sono state effettuate sulla base dei principali temi individuati.



Le questioni sono state trattate nell'ambito di una prospettiva che potesse rafforzare la coscienza della solidarietà internazionale e permettere lo scambio di esperienza.

La collaborazione fra gli esperti turchi e europei ha generato una ricchezza dovuta anche al lavoro collettivo, che ha permesso la realizzazione di analisi comparative a livello internazionale.

Grazie al grande sforzo e contributo delle presentazioni e lezioni degli addetti alla formazione, è stato possibile superare l'ostacolo comunicativo che poteva essere causato dalle differenze culturali e fra i vari Paesi.

Il concreto scambio di esperienze è stato reso possibile soprattutto in temi quali la contrattazione collettiva, il diritto allo sciopero, i meccanismi di partecipazione, le campagne associative, la produzione di materiali e strumenti ecc. in uso in Europa. L'approccio formativo basato sulla comparazione ha nuovamente dimostrato di essere un valido strumento didattico per gli utenti adulti.

*2- Sviluppo delle capacità individuali:* individuazione degli ostacoli posti di fronte al movimento sindacale turco per l'apprendimento delle necessarie tecniche organizzative e di comunicazione per le attività sindacali. Tramite i gruppi di lavoro è stato reso possibile lo scambio di vedute, proposte e esperienze utili per tematiche quali l'organizzazione e la comunicazione delle attività sindacali presso gruppi ristretti e/o grandi masse di lavoratori. Nell'ambito dei gruppi di lavoro ogni partecipante è stato chiamato ad effettuare una presentazione. Le caratteristiche personali dei partecipanti sono state monitorate tramite dei moderatori. È stato reso possibile quindi il monitoraggio di capacità quali padronanza del podio e parlare a nome di terzi.

*3) Strumenti per lo sviluppo di attività sindacali:* Nella terza fase del seminario, tutti i partecipanti sono stati invitati ad adoperarsi in attività rivolte alla sensibilizzazione su temi quali la lotta sindacale, le problematiche dei posti di lavoro, i problemi riscontrati nell'ambito dei sindacati. E' stato inoltre chiesto loro di individuare gli obiettivi di tali attività. Quasi tutti i partecipanti hanno scelto un tema sul quale si sarebbero focalizzati durante i due mesi previsti dal programma dei corsi. Al termine del corso ai partecipanti sono stati concessi altri 2 mesi, al termine dei quali avrebbero dovuto presentare una relazione sul punto raggiunto a seguito delle attività espletate.

Il seminario è stato strutturato in modo di essere dotato degli strumenti necessari per lo sviluppo delle nozioni accademiche e tecniche nonché delle metodologie.

Nella fase di valutazione, ai partecipanti è stata offerta la possibilità di apprendere nozioni in merito alla metodologia applicata.

E' stata sottolineata l'importanza di effettuare tutte le attività rispettando la gerarchia sindacale. L'operato di ciascun partecipante è stato importante anche dal punto di vista delle necessità della propria organizzazione e dell'orizzonte personale.

E' stata soprattutto privilegiata la partecipazione dei rappresentanti sindacali in forza presso i posti di lavoro, obiettivo in gran parte raggiunto.

La partecipazione femminile si è realizzata entro gli obiettivi prestabiliti. La percentuale femminile dei partecipanti non è mai stata inferiore al 40%.

La confederazione Hak İş non vanta adesione nei settori prescelti. In tale ambito, la Türk İş ha partecipato con due federazioni, mentre la Disk con uno.

E' stato appurato che il dialogo fra i partecipanti prosegue anche dopo il corso di formazione.

La metodologia del gruppo di lavoro ha permesso ai partecipanti di esprimersi e di partecipare attivamente. In tale senso ha rappresentato un valido modello di lavoro collettivo.

La redazione di rapporti e la loro presentazione dal podio è stato un elemento che ha contribuito allo sviluppo dell'atteggiamento sindacale e dell'auto confidenza.

In ogni fase dei seminari è stato salvaguardato il principio di uguaglianza fra i sindacati partecipanti.

Dobbiamo sottolineare la soddisfazione provata nel vedere come i dirigenti e i partecipanti dei vari sindacati abbiamo privilegiato la solidarietà e la fratellanza della classe lavorativa.

Considerato che uno degli scopi del progetto era la sensibilizzazione dei quadri sindacali, è possibile fornire una valutazione positiva. Ma il tutto può essere concretizzato come contributo al movimento solo tramite la continuazione degli sforzi dei partecipanti, nonché il loro monitoraggio e il conferimento di incarichi nell'ambito dei sindacati stessi.

Ciò rappresenta l'aspettativa di tutte le parti che hanno contribuito al progetto.

### **Analisi dei rapporti**

Durante il primo giorno di seminario sono state fornite informazioni, sottolineando le aspettative, per la compilazione dei rapporti. L'ultimo giorno del seminario, invece, è stata concessa la parola ai partecipanti che hanno fornito informazioni in merito ai lavori su cui avrebbero lavorato per i due mesi seguenti il seminario stesso, le motivazioni, gli scopi, gli obiettivi e le metodologie.

Ai partecipanti è stato chiesto di redigere un rapporto sul risultato conseguito e di inoltrarlo in primo luogo all'esperto del proprio sindacato e quindi al facilitatore.

Alla serie di seminari sul Rafforzamento dei Modelli di Sindacalizzazione in Turchia hanno preso parte 128 persone.

#### **Distribuzione sulla base dei sindacati di provenienza:**

<b>Basisen</b>	72
<b>Tez Koop İş</b>	29
<b>Sosyal İş</b>	27

#### **Distribuzione sulla base delle province di provenienza:**

<b>Istanbul</b>	27
<b>Izmir</b>	26
<b>Antalya</b>	25
<b>Gaziantep</b>	24
<b>Ankara</b>	26

#### **Distribuzione sulla base del sesso:**

<b>Female</b>	51 participants
<b>Male</b>	77 participants

**Totale rapporti inoltrati: 22**

**Distribuzione dei rapporti sulla base dei sindacati:**

<b>Basisen</b>	10
<b>Tez Koop İş</b>	8
<b>Sosyal İş</b>	9

**Numero dei partecipanti che hanno contribuito alla redazione dei rapporti**

<b>Basisen</b>	39 persone per 10 rapporti
<b>Tez Koop İş</b>	10 persone per 8 rapporti
<b>Sosyal İş</b>	15 persone per 9 rapporti

**Totale dei partecipanti ai seminari di formazione: 128**

**Totale delle persone che hanno contribuito alla realizzazione dei rapporti: 64**

**Per una percentuale di : 50.0%**

**Distribuzione dei rapporti sulla base del contenuto:**

<b>Organizzazione interna</b>	10
<b>Miglioramento delle attività</b>	13
<b>Organizzazione esterna</b>	4

**Distribuzione dei rapporti sulla base del contenuto (per federazione):**

<b>Basisen</b>	<b>Tez Koop İş</b>	<b>Sosyal İş</b>
Rapporti pervenuti <b>(10)</b>	Rapporti pervenuti: <b>(8)</b>	Rapporti pervenuti: <b>(9)</b>
Organizzazione interna: 7	Organizzazione interna: 5	Organizzazione interna: 2
Miglioramento delle attività: 3	Miglioramento delle attività: 2	Miglioramento delle attività: 4
	Organizzazione esterna: 1	Organizzazione esterna: 3

Mentre 25 di questi rapporti sono stati valutati come positivi e di successo, 2 non sono pervenuti ad alcun risultato concreto.

## Caso 1: Organizzazione interna al sindacato

### Realizzazione di una commissione femminile

- 1- Mantenere viva l'attenzione rivolta nei confronti dei problemi riscontrati dalle donne nella vita lavorativa e formulazione di soluzioni alle stesse.
- 2- Permettere una partecipazione più attiva delle donne alle attività organizzative. Effettuare studi sui temi di organizzazione e formazione.
- 3- Fare in modo che le donne possano organizzare i propri eventi in occasione di date importanti quali l'8 marzo, il 1° maggio ecc.
- 4- Effettuare studi e analisi sulle problematiche delle donne e redazione di rapporti.
- 5- Pubblicazione di questi studi e rapporti tramite gli organi di divulgazione ufficiale del sindacato (riviste, sito web, rapporti lavorativi ecc).
- 6- Aumentare il numero delle donne tra i rappresentanti e dirigenti nell'ambito del sindacato.
- 7- Ricerche per permettere l'aumento dell'occupazione femminile.

Gli obiettivi sono stati redatti sotto forma di progetti, il consiglio di amministrazione è stato informato sui lavori da farsi; dopo di che il Consiglio di Amministrazione Generale ha dichiarato di sostenere il progetto e di stanziare dei fondi a sostegno dello stesso, 18 delle 19 filiali del sindacato hanno comunicato i nominativi delle donne che avrebbero preso parte alla commissione da istituirsi. A livello centrale è stata quindi istituita una Commissione delle Lavoratrici composta da 21 persone.

Mehtap AKPINAR

Hazal Züleyha ŞAHİNKAYA

Murat Yadigar KEKLİK

**Valutazione:** *è stato ritenuto positivo in quanto rappresenta un'iniziativa concreta rivolta ad aumentare la partecipazione dei lavoratori di sesso femminile e a sviluppare la democrazia interna al sindacato.*

## Caso 2: Organizzazione interna

### Conseguire l'iscrizione di 5 nuovi membri

Il sindacato ha subito una perdita di potere e di membri a seguito del processo di privatizzazione. Sono stati assunti 10 nuovi lavoratori ai quali però viene applicata una forte pressione affinché non si iscrivano al sindacato. Il nostro corsista ha in primo luogo realizzato una serie di iniziative per sviluppare la coscienza ed informazione sindacale degli iscritti attuali ed in seguito ha preso contatti con la filiale del sindacato per l'iscrizione dei 10 nuovi lavoratori, fornendo i necessari aiuti tecnici e finanziari. In seguito ha avuto una serie di colloqui sia con i singoli soggetti che di gruppo con i lavoratori precedentemente selezionati. Al termine di una serie di colloqui condotti con grande pazienza, 5 dei 10 lavoratori si sono iscritti al sindacato. TURGUT DEMİR

**Valutazione:** *è stato ritenuto un progetto di successo in quanto l'autore, nonostante le attività organizzative comportino un alto numero di rischi, ha privilegiato gli obiettivi del sindacato riuscendo a conseguire l'iscrizione di 5 nuovi membri.*

### Caso 3: Organizzazione interna

Il datore di lavoro, con la scusante della crisi economica, imponeva 3 giorni di ferie non retribuiti al mese. Questo numero è stato ridotto ad 1 grazie alla lotta sindacale.

Il partecipante, avendo constatato che una pratica sindacalista può essere possibile solo tramite lo sviluppo e il rafforzamento della coscienza e sicurezza sindacale, ha organizzato una reazione contro l'imposizione di 3 giorni al mese di ferie non retribuite usata dal datore di lavoro come strumento di pressione nell'ambito della contrattazione collettiva in atto, riuscendo a ridurre tale imposizione ad un solo giorno.

La fiducia dei lavoratori nei confronti del sindacato è aumentata, insieme al loro morale. La fermezza dei lavoratori è stata pienamente rispecchiata nella fase della contrattazione collettiva, raggiungendo un contratto collettivo di lavoro, che non contiene simili imposizioni.

Allo scopo di sviluppare il rivitalizzato interesse e fiducia dei membri nei confronti del sindacato, sono state studiate iniziative rivolte ad apportare lo spirito del sindacato nella loro vita quotidiana: sconti presso le sale cinematografiche, acquisizione di biglietti, sconti presso i corsi di lingue straniere, ecc. Inoltre si è cercato di rendere partecipe il sindacato nei processi di democratizzazione locale, garantendo al sindacato stesso di prendere parola presso varie piattaforme democratiche locali.

La filiale e la sede centrale del sindacato sono state prontamente informate di tutte queste iniziative, riuscendo a garantire sostegno morale e materiale.

Al momento attuale si stanno pianificando attività formative rivolte a sviluppare le conoscenze sindacali dei lavoratori di giovane età. Infatti non è importante il luogo di provenienza delle pressioni o le pressioni stesse, ma il livello di forza raggiunto dai lavoratori.

BERRIN AKA

**Valutazione:** *il progetto è stato ritenuto di successo, avendo sviluppato la coscienza della massa dei lavoratori, insegnando loro la lotta congiunta contro le imposizioni del datore di lavoro, e rappresentando un ottimo esempio di pratica sindacale.*



#### **Caso 4:** organizzazione esterna

##### Ufficio lavoratori informatici

I lavoratori informatici si sono sempre tenuti a distanza dall'organizzazione sindacale, non esistendo un sindacato ad hoc per la loro professione. La IBM Turchia rappresenta una delle principali aziende del settore informatico del Paese. Nel 2008, i dipendenti IBM hanno deciso di aderire al Sindacato Tez Koop İş, superando una serie di ostacoli quali la sfiducia nel sindacato, il profilo dei lavoratori, la loro professione ecc.

Siccome il regolamento interno del sindacato prevede che l'istituzione di una filiale sia possibile solo quando il numero di membri è superiore al migliaio, si è resa necessaria l'istituzione di un ufficio che parlasse la stessa lingua dei lavoratori informatici. Questa concreta necessità, ha portato all'istituzione di un Ufficio Informatico nella sede della Tez Koop İş. Il responsabile dell'Ufficio Informatico è una persona che vanta un'esperienza di 20 anni nel settore informatico e un'esperienza di 7 anni, come amatore, nel settore della lotta sindacale. In tal modo i lavoratori informatici sono stati dotati di un recapito che parli la loro stessa lingua.

EVAN DEMIRCIOĞLU

**Valutazione:** *l'iniziativa è stata ritenuta di successo in quanto ha aperto una finestra sull'organizzazione sindacale dei lavoratori informatici e ha rappresentato una novità nell'organizzazione sindacale degli stessi.*

## Caso 5: Organizzazione interna

### Fondo di solidarietà per i lavoratori

Con la consapevolezza che il sindacato è uno strumento non solo per la salvaguardia e lo sviluppo degli interessi economici e sociali dei lavoratori ma anche per il rafforzamento dei rapporti sociali, si è proceduto a raccogliere i piccoli contributi degli stessi presso la sede del rappresentante sindacale. Il fondo creato è stato impiegato per sostenere i membri per necessità quali funerali, matrimoni ecc.

Con il sostegno della filiale e della sede centrale del sindacato, è stata fornita assistenza quale vitto e alloggio e/o aiuto finanziario, ai membri e ai loro famigliari che necessitassero di cure mediche in altre città.

E' stato reso possibile ottenere la partecipazione del rappresentante sindacale al gruppo che definisce i menu della mensa aziendale. I pacchetti standard che ogni anno il datore di lavoro distribuiva in occasione del mese del Ramadan, basandosi sull'articolo del contratto che riconosceva allo stesso la libertà di sceglierne il contenuto, non riscuotevano la riconoscenza dei nostri membri. Agendo insieme ai colleghi impiegati presso altre province, quest'anno non abbiamo ritirato i pacchetti e, dopo trattative intrattenute con il datore di lavoro, questo ha accettato di sostituire tali pacchetti con dei buoni pasto.

Questa iniziativa ha ulteriormente rafforzato lo spirito d'unione presso il posto di lavoro. Continuiamo ad adoperarci per sviluppare ulteriormente tale spirito

BIRSEN BULUT

**Valutazione:** *L'iniziativa è stata definita di successo in quanto ha fornito una differente interpretazione dell'attività sindacale, rendendo i lavoratori partecipi e protagonisti della vita quotidiana sul lavoro.*

## **Caso 6:** Salute e sicurezza sul lavoro

### Installazione di docce sul luogo di lavoro

Il rappresentante sindacale, avendo notato che il secondo piano del luogo di lavoro, dove si effettuano operazioni di carico e scarico di materiale, era sprovvisto di impianti docce per i lavoratori, in primo luogo ha contattato il proprio sindacato e in seguito, dopo una serie di riunioni con i membri, li ha informati e ne ha ottenuto il pieno appoggio.

In secondo luogo la situazione è stata presentata al datore di lavoro. Al termine di lunghe trattative, il datore di lavoro è stato convinto della necessità. Il secondo piano del luogo di lavoro è stato dotato di un locale dove i lavoratori dediti alle operazioni di carico e scarico dei camion possono fare la doccia.

Questo progetto ci ha reso molto felici in quanto siamo riusciti a raggiungere il nostro obiettivo entro tempi brevi grazie anche alla solidarietà instaurata nel nostro ambito.

**YUSUF CAĞLAR ÖZMEN**

**Valutazione:** *L'iniziativa è stata ritenuta di successo, in quanto il rappresentante sindacale è riuscito a coinvolgere tutti i membri e a raggiungere il proprio obiettivo tramite il dialogo, migliorando quindi la qualità delle condizioni lavorative.*

## Caso 7: Organizzazione interna

### Conferimento di operatività alla Commissione Femminile

L'obiettivo del progetto era quello di rendere operativa la Commissione Femminile ad Ankara della DİSK, la pubblicazione di un opuscolo che ne illustrasse le attività e la realizzazione di un sito web apposito.

Dopo una serie di colloqui avuti con la filiale e la sede centrale del sindacato, è stata contattata la DİSK. E' stata istituita una commissione con la partecipazione di 12 volontarie provenienti da differenti sindacati. L'opuscolo che illustra le attività della Commissione e la Commissione stessa è stato pubblicato nel luglio 2009.

I lavori per la realizzazione di un sito web sono tuttora in corso presso la sede DİSK.

ŞEYDA IŞIK

**Valutazione:** *il progetto è da ritenersi di successo: con l'ausilio apportato dalle donne dei vari sindacati, ha dato vita ad un canale democratico previsto dalla delibera dell'assemblea generale ma mai reso operativo. Il progetto ha contribuito allo spessore della democrazia sindacale.*

## Caso 8: Organizzazione interna

### obiezione nei confronti dell'assunzione di personale promozionale

Il creatore del progetto lavora presso una catena di supermercati. Di fronte alla realtà che il numero dei lavoratori sindacalizzati era sceso da 90 a 25 con l'aumento del personale dedito alle attività promozionali, sono state varati dei colloqui con il datore di lavoro per porre fine all'impiego del personale addetto alle promozioni nei lavori di competenza dei dipendenti.

Durante i colloqui, i dirigenti hanno dichiarato di non essere a loro volta entusiasti della situazione che genera una serie di problemi relativi alla qualità del lavoro. In effetti le attività svolte dal personale promozionale deve essere sempre controllato con conseguenti perdite di tempo. I dirigenti hanno comunque dichiarato che per il momento non è possibile correre ai ripari a causa degli effetti negativi della crisi economica in atto.

L'iniziativa non ha portato a risultati positivi.

JAN BERK KARTAL

**Valutazione:** *Il datore di lavoro possiede una catena di supermercati, mentre il creatore del progetto è il rappresentante presso un supermercato locale. Nonostante non sia riuscito a conseguire un risultato positivo a livello locale ad un problema di carattere generale, il progetto è da considerarsi di successo in quanto dimostra la sensibilità nei confronti nella salvaguardia dell'organizzazione sindacale.*

## Caso 9: Organizzazione esterna

### iniziativa per l'organizzazione dei lavoratori dell'Albo degli Avvocati di Gaziantep

L'autore del progetto ha cercato di organizzare a livello sindacale i nove dipendenti dell'Albo di Gaziantep.

E' stato contattato un lavoratore dipendente dell'ufficio dell'Albo in oggetto. Sono stati esibiti esempi di contratti collettivi esponendo i risultati concreti ottenuti tramite gli stessi. A causa delle preoccupazioni dovute alla comunicazione, si è preferito fare uso del salone del sindacato. Si è cercato di incoraggiare i colleghi facendo ricorso alla dichiarazione dell'Albo che, ricordando che il sindacato era un diritto costituzionale, lui stesso e tutti gli avvocati aderenti all'Albo avrebbero fornito il sostegno necessario. La terza riunione si è tenuta con la partecipazione di tre persone e si è provveduto ad informare il legale del sindacato.

La riunione seguente si è tenuta in una pasticceria situata nei pressi dell'Albo. I lavoratori hanno dichiarato di non essere intenzionati ad aderire a nessun sindacato fintanto che il Presidente dell'Albo avesse apertamente indicato il sindacato al quale iscriversi.

Il tutto rappresenta l'ennesimo e concreto esempio delle difficoltà riscontrate nell'organizzazione dei lavoratori con mansioni d'ufficio e l'approccio degli stessi lavoratori nei confronti dei sindacati. Il dialogo con i lavoratori prosegue.

HILMI KÖROĞLU

**Valutazione:** *nonostante il soggetto della negoziazione ricopra le mansioni di rappresentante sindacale presso un luogo di lavoro in provincia, si è dato da fare per il rafforzamento e l'organizzazione del proprio sindacato. L'iniziativa è stata definita di successo.*

## Caso 10: Nuovi diritti

### Diritto ad una gita

L'autore del progetto lavora presso un ente pubblico. Formulò la proposta di organizzare un picnic per alleviare le tensioni generate presso il luogo di lavoro dalla discriminazione fra gli operai e gli impiegati e dalle differenze esistenti fra le retribuzioni. Lo scopo era quello di realizzare l'armonia sul luogo di lavoro la condivisione di un evento comune.

L'organizzazione si rivelata relativamente semplice grazie alla partecipazione dei membri. All'evento hanno preso parte anche i dirigenti della filiale, il vice governatore della provincia e i dirigenti della filiale del sindacato. La richiesta formulata dai partecipanti è stata presentata anche durante la contrattazione collettiva e quindi si è giunti all'introduzione dell'articolo 62 che recita: "Il datore di lavoro accetta l'organizzazione di un picnic una volta all'anno nel mese di giugno, a patto che si tratti di un giorno festivo e che la località ricada entro i confini della provincia di Antalya. Al picnic parteciperanno anche le famiglie dei lavoratori aderenti al sindacato e il datore di lavoro provvederà a fornire i mezzi di trasporto e i viveri".

RUKIYE SARAÇOĞLU

**Valutazione:** *L'iniziativa è stata definita di successo in quanto ha creato un clima di riappacificazione fra i lavoratori divisi dallo status sociale ed è stato introdotto nel contratto di lavoro divenendo un nuovo diritto acquisito.*

## Caso 11: Organizzazione esterna

### Belpet e Çankaya İmar A.Ş. (acquisto e vendita di petrolio e derivati)

3. Bel-Pet Ltd Şti: 1- A seguito dell'organizzazione sindacale creata a livello aziendale, il datore di lavoro ha presentato istanza per la definizione del settore. In seguito è avvenuto un cambiamento del settore nel quale era contemplata l'attività. Nell'ambito dell'organizzazione già stabilita e della fiducia nutrita, i lavoratori sono stati trasferiti presso un altro sindacato iscritto alla stessa confederazione. Di seguito il sindacato ha presentato richiesta al Ministero per il conseguimento dell'autorizzazione sindacale.
4. 2-Çankaya İmar A.Ş. :Avvalendosi dell'esperienza maturata con la Bel –Pet, il gruppo organizzatore ha intrapreso due mosse strategiche che tenevano conto dell'eventuale cambiamento del settore di attività, riuscendo a raggiungere un numero sufficiente di iscritti e riducendo al minimo il tempo che richiedeva il processo di conseguimento dell'autorizzazione sindacale. Grazie alla procedura varata presso il Ministero competente, il sindacato ha ottenuto l'autorizzazione a costituirsi parte in causa nelle contrattazioni collettive.

TAHSIN OSAN  
MEHMET ÖZYAZICI,  
İBRAHİM SERTTÜRK  
ERDAL DÖNMEZ  
SERDAL AYTEKİN  
SABİT AKKUŞ

**Valutazione:** *Il gruppo preso in esempio ha dimostrato fedeltà alla lotta sindacale trasferendo gli iscritti presso un altro sindacato e facendo tesoro dell'esperienza maturata riducendo notevolmente le procedure necessarie nell'organizzazione di carattere sindacale nell'altro luogo di lavoro.*



## **Caso 12: Nuovi diritti**

### Introduzione del sistema di estrazione a sorte nel definire i dipendenti da inviare in missione fuori dai confini della provincia

L'ideatore dell'iniziativa, riscontrando una discriminazione tra operai e impiegati per quanto riguarda le missioni temporanee e notando che di solito agli operai venivano assegnate di missioni fino a tre mesi, mentre le missioni degli impiegati erano rare e della durata massima di un mese, ne ha sottolineato l'ingiustizia e ha avuto dei colloqui con il datore di lavoro.

Dopo aver parlato e discusso con i membri del sindacato e i dirigenti della filiale, sono iniziati i colloqui con il direttore dell'ente pubblico. A seguito degli incontri, il direttore ha disposto che le missioni dureranno al massimo un mese e che coloro che saranno incaricati verranno individuati tramite un sistema di estrazione a sorte.

SEVGI KUNT TMO-Adana

**Valutazione:** *L'iniziativa è stato un successo in quanto è riuscita ad ovviare, tramite il dialogo e una soluzione adeguata, un'ingiustizia presente sul posto di lavoro.*

### **Caso 13:** Organizzazione interna

#### Informativa rivolta agli iscritti in merito alla formazione e il contratto di lavoro collettivo

I fatti: A seguito dei seminari di formazione, il partecipante ha organizzato due riunioni rivolte alla sensibilizzazione. Agli 8-10 iscritti che hanno preso parte alla prima riunione, è stata esposta la situazione dei sindacati in Europa e in Turchia, la realtà della sindacalizzazione del settore e i vantaggi che comporta l'iscrizione al sindacato. Nella seconda riunione sono stati ricordati i diritti acquisiti che fanno parte del processo di contrattazione collettiva per il periodo 2009-2011. Ci ha resi particolarmente felici il fatto che la coniuge di uno dei nostri iscritti ha chiesto informazione per poter varare un'organizzazione sindacale anche presso il proprio luogo di lavoro.

#### **HAVVA DENIZ TELÇEKEN**

**Valutazione:** *Il partecipante ha organizzato una serie di riunioni informative sui temi appresi durante la formazione e su altri temi di grande attualità. Il fatto che siano state organizzate tre riunioni dimostra quanto il contenuto sia stato motivo di attrazione*

## Caso 14: Nuovi diritti

### Istituzione di un circolo di fotografia

Partendo dal fatto della mancanza di un circolo e/o iniziativa dove i lavoratori e i pensionati potessero condividere le aree di interesse e i relativi hobby, un gruppo di membri del sindacato si sono rivolti alla propria organizzazione sindacale proponendo l'istituzione di un circolo di fotografia. Il numero di iscritti al circolo ha raggiunto in breve i 300 membri, è stato attivato un sito web, progettato un logo per il club, provveduto alla formazione di 60 persone, pubblicato un articolo sulla rivista n. 409 dell'istituzione. L'iniziativa ha riscosso l'apprezzamento dei dipendenti. Il gruppo si è ora attivato per istituire un circolo di fotografia anche presso tutte le altre filiali del sindacato.

HALUK AKALIN

ÖZLEM ÖZ

PELIN ARZIK

YEŞİM AKYÜZ

EBRU TAMGÜÇ

**Valutazione:** *il gruppo si è adoperato in modo professionale per varare un'iniziativa sindacale rivolta a valorizzare il tempo libero degli iscritti, riuscendo a istituire un circolo di fotografia e raggiungendo un ragguardevole numero di iscritti. L'iniziativa ha avuto successo in quanto ha conferito una nuova dimensione alla produzione dei servizi forniti dal sindacato.*

## Caso 15: Organizzazione interna

### Sondaggio

Un gruppo di iscritti ha progettato un sondaggio rivolto a rendere più efficaci le attività del sindacato e per rafforzare il rapporto esistente fra gli iscritti e il sindacato stesso. Il sondaggio prevedeva le seguenti domande:

- 1- Quali sono le attività che propone per sviluppare la comunicazione fra l'organizzazione sindacale e gli iscritti?
- 2- Quali sono le vostre proposte dal punto di vista delle attività sociali e le metodologie per la loro implementazione?

I sondaggi sono stati realizzati in Ankara e nella regione dell'Anatolia Centrale, per un totale di 25 località. Il sondaggio ha rivelato un totale di 43 proposte della quali 8 a livello comunicativo, 9 a livello di comunicazione interattiva e scritta, 21 a livello di attività sociali, 5 a livello di formazione.

Partecipanti interessati: Ali Demir, Burak Samur, Deniz Demirhan, Emel Demirdöğen, Gülnur Sunal, Hüseyin Vurucu, Özden Doğan Başkan, Seher Tuğba Kerman, Tamer Alper

**Valutazione:** *L'iniziativa ha avuto successo in quanto gli autori hanno cercato una risposta scientifica per contrastare la convinzione che il movimento sindacale stesse perdendo terreno e sono riusciti a redigere un manifesto di 43 voci.*



**Caso 17:**

Il gruppo degli autori ha organizzato un calendario sulla base del quale hanno intervistato il 46% degli iscritti presso 154 filiali, hanno provveduto alla formazione di 75 iscritti che avevano presentato richiesta per la formazione professionale, hanno organizzato un torneo di bowling al quale hanno preso parte 580 persone, un torneo di calcio con 180 partecipanti, un torneo di pallavolo con 70 partecipanti, un torneo di backgammon con 40 partecipanti, un concerto con la partecipazione di 650 spettatori, un'organizzazione in occasione della festa dei Bambini del 23 Aprile con la partecipazione di 1000-1200 persone 500 delle quali bambini, l'aggiornamento e archiviazione dei dati inerenti i gruppi sanguigni dei membri, l'Organizzazione di vari corsi a favore dei membri e dei loro famigliari, accordi con asili nidi e villaggi delle vacanze, organizzazione della comunicazione con gli altri sindacati per lo scambio di esperienze e informazioni.

Partecipanti da Basisen, filiale di Izmir.

**Valutazione:** *i corsisti della Filiale di Izmir del Basisen hanno radunato tutti i vari progetti sotto un unico tetto, privilegiando il lavoro collettivo. Ciò ha fatto in modo di stilare un'ampia lista di attività. L'iniziativa ha avuto quindi successo, riuscendo a fornire una nuova interpretazione delle attività collettive.*

## Risultati

- ✓ I rapporti non compresi nell'opuscolo non rispecchiano il concreto sforzo atteso dal programma e prediligono la critica del movimento e della formazione sindacale in generale, mentre altri si sono limitati ad esporre gli obiettivi. Queste valutazioni erano state effettuate durante l'ultima settimana del programma di formazione.
- ✓ E' comprensibile il fatto che durante il seminario rivolto a discutere il modello di sindacalizzazione turco i partecipanti si siano focalizzati al livello aziendale. E' indiscutibile il fatto che la sensibilità sindacale sia aumentata ulteriormente. E' possibile affermare che l'aumento della sensibilizzazione estenderà l'obiettivo dal privato verso il generale.
- ✓ Il problema basilare del movimento sindacale in Turchia e la democratizzazione. La questione non risiede solo nella miglior redazione degli articoli della legge. Il problema è rappresentato dalla necessità di inculcare la coscienza democratica a tutti i livelli della società. Il primo passo deve essere rappresentato da una costituzione civile da redigersi con il contributo e la partecipazione di tutte le classi sociali. Il tutto causerà la formazione di un clima di dialogo, discussione, compromesso, rispetto dell'esistenza altrui, rispetto dei diritti altrui generando una nuova cultura e un nuovo stile di vita.
- ✓ Ogni sorta di solidarietà internazionale è necessaria. Cosa può essere più naturale del fatto della solidarietà dei lavoratori di tutto il mondo di fronte alle dure condizioni imposte dal capitalismo globale?

## CONCLUSIONI

L'ultima fase del progetto ha avuto luogo a Istanbul il 3 e 4 Dicembre 2009, con la Conferenza finale. Questo evento è servito a condividere i risultati delle azioni sindacali intraprese dai partecipanti e ad analizzarne i contenuti.

Le azioni intraprese hanno avuto esiti del tutto positivi sia dal punto di vista quantitativo che qualitativo. Più della metà dei partecipanti ha contribuito attivamente alla realizzazione dei progetti, organizzandosi in gruppi di lavoro. La metodologia adottata, funzionale all'obiettivo di intraprendere una strategia condivisa d'azione sindacale nelle imprese dei vari territori turchi coperti dal progetto, ha permesso di rafforzare il legame tra gli organi nazionali e quelli periferici delle federazioni sindacali. La partecipazione femminile è stata notevole, con una percentuale pari al 40%.

Dal punto di vista dei contenuti, i rapporti sono caratterizzati dalle specificità dei settori industriali in cui si inseriscono.

Per il settore bancario, già contraddistinto da un livello di relazioni industriali più sviluppate, è emerso in maniera evidente il valore associativo dell'organizzazione sindacale. Le azioni intraprese sono state per la maggior parte rivolte all'organizzazione di veri e propri servizi per i lavoratori finalizzati ad accrescere la socializzazione tra gli stessi iscritti ed anche ad incoraggiare nuove potenziali adesioni. Esempi concreti si possono individuare nell'elargizione di servizi di orientamento per i neo-assunti sul posto di lavoro ed il rafforzamento di strumenti di comunicazione per la diffusione di informazioni ed giungere ad una consultazione diretta con gli iscritti.

Sulla base di queste esperienze, che hanno peraltro spesso ottenuto o preteso un consenso da parte del datore del lavoro, si può ravvisare la necessità di rinnovare, rafforzandolo, il legame tra i lavoratori ed il sindacato, offrendo di quest'ultimo un'immagine più attuale del suo ruolo: l'azione sindacale non sembra, dunque, essere solo finalizzata alla contrattazione delle condizioni economiche ma bensì rivolta alla tutela dei diritti sociali in senso più ampio.

Per il settore del commercio invece, le azioni si sono concentrate sul raggiungimento di soluzioni concrete a fronte di bisogni basilari dei lavoratori. Si deve ricordare che questo settore è contraddistinto da un tasso di sindacalizzazione ancora molto basso e le condizioni di lavoro soffrono di una precarietà più accentuata di altri settori produttivi. I partecipanti hanno quindi



avvertito la necessità di privilegiare azioni che offrissero risposte immediate per esempio in tema di tutela dell'igiene sul posto di lavoro oppure la costituzione di un fondo di solidarietà in caso di malattie/infortuni dei lavoratori. Anche in questo contesto non è mancato tuttavia l'elemento innovativo che ha riguardato nuove professionalità come, ad esempio, quella del settore informatico. Data la recente crescita di adesioni nel settore IT, è stato creato un ufficio *ad hoc* all'interno di una Federazione. Questo ha comportato la costituzione di un nuovo sindacato nel settore informatico che già si sta attivando per negoziare un contratto collettivo.

Non vi è dubbio che questi risultati siano di notevole importanza nel processo di rafforzamento delle relazioni industriali e delle stesse organizzazioni sindacali in Turchia. Il contesto legislativo infatti è ancora avverso. Ad oggi, il processo di adesione all'Unione Europea prevede la revisione delle leggi sulla libertà di associazione, di sciopero e di contrattazione collettiva, nonché un piano d'azione per combattere il lavoro sommerso. Sarebbe auspicabile che le Confederazioni sindacali, pur operando in un sistema pluralistico, potessero adottare posizioni comuni al fine di agevolare e promuovere una nuova legislazione più consona ai diritti dei lavoratori.

In questo senso progetti che coinvolgono contemporaneamente più settori e organizzazioni di categoria sembrano di primaria importanza per agevolare la coesione sindacale. Il ruolo della solidarietà internazionale e soprattutto dei sindacati europei dovrebbe essere indirizzato sempre più verso tali obiettivi.



VS/2008/028

This project is funded by the European Union.  
Bu proje Avrupa Birliği tarafından desteklenmektedir.

The project is co financed by the European Commission. The content of this publication is in sole responsibility of the authors and can in no way be taken to reflect the views of the European Union.