

**T.C.  
YALOVA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**1980'DEN GÜNÜMÜZE TÜRKİYE'DE NEOLİBERAL  
POLİTİKALARIN GREV VE LOKAVTA ETKİSİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Necat Işık GÜLAL**

**Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri  
Enstitü Bilim Dalı: Sosyal Politika**

**Tez Danışmanı: Doç.Dr.Ersin KAVİ**

**MAYIS – 2015**

T.C.  
YALOVA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**1980'DEN GÜNÜMÜZE TÜRKİYE'DE NEOLİBERAL  
POLİTİKALARIN GREV VE LOKAVTA ETKİSİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Necat Işık GÜLAL (127205003)**

**Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri  
Enstitü Bilim Dalı: Sosyal Politika**

**Bu tez .../.../..... tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oybirliği/oy çokluğu ile kabul edilmiştir.**

Doç.Dr.Ersin KAVİ

Doç.Dr.Muharrem ES

Prof.Dr.Eyüp ZENGİN

**Jüri Başkanı**

- Kabul  
 Red  
 Düzeltme

**Jüri Üyesi**

- Kabul  
 Red  
 Düzeltme

**Jüri Üyesi**

- Kabul  
 Red  
 Düzeltme

## **BEYAN**

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

**Necat Işık GÜLAL**

**21.05.2015**



## ÖNSÖZ

Çalışma 1980'den sonra Türkiye'de uygulanan neoliberal politikaların grev ve lokavt hareketlerine etkisi konusunda genel bir kanaat sahibi olmaya katkı sağlayacaktır. Tez çalışması esnasında her türlü konuda benim yanımda olan ve bana desteklerini esirgemeyen aileme ve kıymetli danışman hocam Doç.Dr.Ersin KAVI'ye teşekkür ediyorum.

**Necat Işık GÜLAL**

**21.05.2015**



## İÇİNDEKİLER

<b>KISALTMALAR</b> .....	<b>iv</b>
<b>TABLO LİSTESİ</b> .....	<b>v</b>
<b>ÖZET</b> .....	<b>vi</b>
<b>SUMMARY</b> .....	<b>vii</b>
<b>GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>
<b>BÖLÜM 1: KAVRAMSAL ÇERÇEVE</b> .....	<b>5</b>
1.1. Endüstri İlişkileri Kavramı .....	5
1.1.1. Dar Anlamda Endüstri İlişkileri Kavramı .....	6
1.1.2. Geniş Anlamda Endüstri İlişkileri Kavramı .....	7
1.1.3. Endüstri İlişkilerinin Aktörleri .....	7
1.1.3.1. İşçi Sendikaları.....	7
1.1.3.2. İşveren ve İşveren Sendikaları.....	10
1.1.3.3. Devlet.....	11
1.1.4. İşçi ve İşveren Arasındaki Sözleşmeler.....	11
1.1.4.1. Grup Toplu İş Sözleşmesi.....	11
1.1.4.2. İşletme Toplu İş Sözleşmesi.....	12
1.1.4.3. Toplu İş Sözleşmesi.....	12
1.1.4.4. Çerçeve Sözleşme.....	12
1.2. Grev Kavramı .....	12
1.2.1. Grev Türleri .....	14
1.2.1.1. Genel Grev.....	15
1.2.1.2. Siyasi Grev .....	16
1.2.1.3. Dönen Grev .....	17
1.2.1.4. Dayanışma Grevi .....	17
1.2.1.5. Oturma Grevi.....	18
1.2.1.6. Uyarı Grevi .....	18
1.2.2. Grevin Unsurları .....	18
1.3. Lokavt Kavramı.....	20
1.3.1. Lokavt Türleri.....	20
1.3.1.1. Saldırı Lokavtı.....	20

1.3.1.2. Savunma Lokavtı.....	21
1.3.1.3. Asıl Lokavt .....	21
1.3.1.4. Sempati Lokavtı.....	21
1.3.2.Lokavtın Unsurları.....	22
1.3.2.1. İşçilerin Topluca İşten Uzaklaştırılması.....	22
1.3.2.2. İşyerinde Faaliyetin Tamamen Durması .....	22
1.3.2.3. İşçileri İşten Uzaklaştırması.....	23
1.4. Kanuni ve Kanun Dışı Grev .....	23
1.5. Kanuni ve Kanun Dışı Lokavt.....	25

## **BÖLÜM 2: TÜRKİYE’DE 1980 ÖNCESİ GREV VE LOKAVT HAREKETLERİ AÇISINDAN SİYASİ-HUKUKİ GELİŞMELER .....**

2.1. 1923 Öncesinde Grev ve Lokavt Hareketlerinin Genel Durumu .....	27
2.2. 1923-1960 döneminde Grev ve Lokavt Hareketlerini Etkileyen İşçi Hareketleri Açısından Siyasi-Hukuki Gelişmeler .....	29
2.2.1. Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş) .....	31
2.3. 1923-1960 döneminde Grev ve Lokavt Hareketlerini Etkileyen Memur Hareketleri Açısından Siyasi-Hukuki Gelişmeler .....	33
2.4. 1960-1980 döneminde Grev ve Lokavt Hareketlerini Etkileyen İşçi Hareketleri Açısından Siyasi-Hukuki Gelişmeler .....	34
2.4.1. Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK).....	35
2.4.2. Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu (MİSK) .....	37
2.4.3. Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (HAK-İŞ).....	38
2.4.4. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK).....	38
2.5. 1960-1980 döneminde Grev ve Lokavt hareketlerini etkileyen Memur Hareketleri Açısından Siyasi-Hukuki Gelişmeler .....	39
2.6. 1960-1980 döneminde Sendikal Hareketlerin Genel Durumu .....	40

## **BÖLÜM 3: TÜRKİYE’DE 1980 SONRASI GREV VE LOKAVT HAREKETLERİNİ ETKİLEYEN SİYASİ-HUKUKİ GELİŞMELER VE NEOLİBERAL EKONOMİ POLİTİKALARI.....**

3.1. 1980 Sonrası Dönemde Grev ve Lokavt hareketlerini etkileyen İşçi Hareketleri Açısından Siyasi-Hukuki Gelişmeler .....	45
--	----

3.2. 1980 Sonrası Dönemde Grev ve Lokavt hareketlerini etkileyen Memur Hareketleri Açısından Siyasi-Hukuki Gelişmeler .....	48
3.3. 1980 Sonrası Dönemde Türkiye'de Neoliberal Politikalar .....	50
3.3.1. 24 Ocak Kararları .....	51
3.3.2. Özelleştirmeler ve Taşeron Uygulaması .....	53
3.4. 1980 Sonrası Dönemde Grev ve Lokavt Sayıları, Greve Katılan İşçi Sayısı .....	56
3.5. 1980 Sonrası Dönemde Türkiye'de Sendikacılığın Durumu .....	69
<b>BÖLÜM 4: TÜRKİYE'DE 1980 SONRASI GREV VE LOKAVT HAREKETLERİNİN GENEL DURUMUNA NEOLİBERAL POLİTİKALARIN ETKİSİ .....</b>	<b>74</b>
4.1. Küreselleşmenin ve Neoliberal Politikaların Grev ve Lokavt Üzerindeki Etkisi .....	74
4.1.1 Küreselleşmenin ve Neoliberal Politikaların 1980 Sonrası Dönemde Türkiye'deki Grev ve Lokavt Hareketleri Üzerindeki Etkisi .....	85
4.1.2 Özelleştirme Politikalarının Türkiye'deki Grev ve Lokavt Hareketleri Üzerindeki Etkisi .....	91
4.2. Grev ve Lokavt Hareketlerinin 1980 Sonrası Türkiye'si'nde Genel Durumu .....	97
<b>SONUÇ VE ÖNERİLER .....</b>	<b>106</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>111</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ .....</b>	<b>120</b>

## KISALTMALAR

- ABD** : Amerika Birleşik Devletleri
- BİSK** : Birleşik İşçi Sendikaları Konfederasyonu
- DİSK** : Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
- HAK-İŞ** : Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
- MESS** : Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
- MİSK** : Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu
- OLEYİS** : Türkiye Otel, Lokanta ve Eğlence Yerleri İşçileri Sendikası
- PTT** : Posta ve Telgraf Teşkilatı Genel Müdürlüğü
- SEKA** : Türkiye Selüloz ve Kağıt Fabrikaları A.Ş
- TBMM** : Türkiye Büyük Millet Meclisi
- THY** : Türk Hava Yolları
- TİSK** : Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
- TÜRK-İŞ** : Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
- YURT-İŞ** : Yurdumuz İşçi Sendikaları Konfederasyonu



## TABLO LİSTESİ

<b>Tablo 1:</b> 1986-2015 Yılları Arasında Türkiye'deki Özelleştirmeler.....	54
<b>Tablo 2:</b> 2002-2012 Yılları Arasında Türkiye'deki Taşeron İşçi Sayısı.....	55
<b>Tablo 3:</b> 1984-1989 Yılları Arasındaki Toplam Grev Sayısı, Özel Sektörde ve Kamu Sektöründe Yapılan Grev Sayısı .....	57
<b>Tablo 4:</b> 1990-1998 Yılları Arasındaki Toplam Grev Sayısı, Özel Sektörde ve Kamu Sektöründe Yapılan Grev Sayısı .....	59
<b>Tablo 5:</b> 1999-2007 Yılları Arasındaki Toplam Grev Sayısı, Özel Sektörde ve Kamu Sektöründe Yapılan Grev Sayısı .....	61
<b>Tablo 6:</b> 2008-2013 Yılları Arasındaki Toplam Grev Sayısı, Özel Sektörde ve Kamu Sektöründe Yapılan Grev Sayısı .....	63
<b>Tablo 7:</b> 1984-1990 Yılları Arasındaki Toplam Lokavt Sayısı, Özel Sektörde ve Kamu Sektöründe Yapılan Lokavt Sayısı.....	64
<b>Tablo 8:</b> 1991-1999 Yılları Arasındaki Toplam Lokavt Sayısı, Özel Sektörde ve Kamu Sektöründe Yapılan Lokavt Sayısı.....	65
<b>Tablo 9:</b> 2000-2007 Yılları Arasındaki Toplam Lokavt Sayısı, Özel Sektörde ve Kamu Sektöründe Yapılan Lokavt Sayısı.....	67
<b>Tablo 10:</b> 2008-2014 Yılları Arasındaki Toplam Lokavt Sayısı, Özel Sektörde ve Kamu Sektöründe Yapılan Lokavt Sayısı.....	68
<b>Tablo 11:</b> 1984-1999 Yılları Arasında İşçilerin Sendikalaşma Verileri.....	70
<b>Tablo 12:</b> 2000-2014 Yılları Arasında İşçilerin Sendikalaşma Verileri.....	71
<b>Tablo 13:</b> 2002-2014 Yılları Arasında Kamu Görevlilerinin İşçilerin Sendikalaşma Verileri.....	72

## YAÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tez Özeti

**Tezin Başlığı:** 1980'den Günümüze Türkiye'de Neoliberal Politikaların Grev ve Lokavta Etkisi

**Tezin Yazarı:** Necat Işık GÜLAL **Danışman:** Doç.Dr.Ersin KAVİ

**Kabul Tarihi:** 15.06.2015 **Sayfa Sayısı:** VII(ön kısım) + 120 (tez)

**Anabilimdalı:** Çalışma Ekonomisi **Bilimdalı:** Sosyal Politika ve Endüstri İlişkileri

Grev ve lokavt hareketleri özellikle sanayi devriminden sonra dünya tarihini meşgul etmiştir. Dünya tarihini meşgul ettiği kadar grev ve lokavt hareketleri Türkiye siyasi tarihini de önemli ölçüde etkilemiştir. Grev ekonomik anlamda elde ettikleri gelir ve sosyal haklardan memnun olmayan çalışanların haklarını alabilmeleri için başvurdukları bir yöntemdir. Çalışanların grev hareketlerine karşılık olarak işvereninde bir nevi savunma mekanizması oluşturarak lokavt hareketlerini uyguladığı bir gerçektir.

1970'lerden günümüze küreselleşme kavramının etkisiyle ülkelerin ekonomik anlayışlarında meydana gelen değişimler ülkelerdeki grev ve lokavt hareketlerini etkilemiştir. 1970-1980 yılları arasında Türkiye'de grevlerin artması Türkiye'nin o zamanlar içinde bulunduğu ekonomik, sosyal ve psikolojik çöküşün neticesinde çalışanların göstermiş olduğu bir tepkiydi. Grev ve lokavt hareketlerinin yükseliş dönemi olarak nitelendirebileceğimiz bu dönemin etkisiyle toplumsal kutuplaşma artmış ve gergin bir siyasi atmosfer oluşmuştur. Bu süreç sendikal faaliyetlerin yasaklandığı darbe ile sonuçlanmıştır.

Yaşanan siyasi gerginliğin yanı sıra ekonomik sıkıntıları aşabilmek için dönemin hükümeti tarafından 24 Ocak 1980 ekonomik kararları uygulamaya konularak Türkiye serbest piyasa ekonomisine adım atmıştır. Ekonomik kararların genel ekonomik duruma yansımalarının zaman alması Türkiye'deki siyasi ve ekonomik kriz ortamına kısa vadede çare olamamıştır.

24.01.1980 ekonomik kararları doğrultusunda özelleştirmelerin hızlandırılması, özel sektörün geliştirilmesi, ekonomik yapının serbest piyasa ekonomisi kaidelerine göre şekillenmesi hedef alınmıştır. Uzun vadede Türkiye'nin küreselleşme sürecinin etkisiyle serbest piyasa ekonomisini benimseyerek ekonomik anlamda gelişmesi, kişi başına düşen gelirin artması, ithalat ve ihracatının artması, sendikalara duyulan ilginin azalması, ülkede meydana grevlerin ve dolayısıyla lokavtların azalmasına neden olmuştur.

**Anahtar kelimeler:** Küreselleşme, Grev, Lokavt, Sendika

**Yalova University Insitute of Social Sciences Master Thesis Summary**

<b>Thesis Title: The Effect of Neoliberal Policies in Turkey from 1980 to Present to the Strike and Lockout</b>	
<b>Thesis Author: Necat Işık GÜLAL Advisor: Assoc.Prof.Dr.Ersin KAVİ</b>	
<b>Date of Acceptance: 15.06.2015 Total Number of Pages: : VII(initial pages) + 120 (thesis)</b>	
<b>Department : Labor Economics And Endüstriyal Relations</b>	<b>Field of Study: Social Politics</b>
<p>Strike and lockout movements did especially occupy the world history after industrial revolution. Strike and lockout movements did also affect the Turkish political history, just like they did occupy the world history. Strike is a method used by employees, who are not fond of their income and social rights in economical aspect. It is evident and accepted that, employers implement lockout actions as a defending mechanism against the strike movements of employees.</p> <p>From 1970s to present, the changes in the economic understanding of countries as a result of the globalization concept have affected the strike and lockout movements. The increasing strikes in Turkey between 1970-1980 were a result of employee reaction following the economical, social and psychological downfall in the country. Social polarization did increase and a tense political atmosphere occurred as a result of mentioned period, which can also be called as the peak term of strike and lockout movements. This process did finalize with a coup, which did forbid any union operation.</p> <p>In addition to the experienced political tension, Turkey did also face economic difficulties at that period. In order to overcome both these problems, Turkish government at that time did put 24 January 1980 economic decisions to practice and an important step was taken towards free market economy in Turkey. The delay in economic decisions to affect the general economical situation of Turkey caused not finding a cure for country's political and economic climate in the short run.</p> <p>According to the economic decisions of 24.01.1980, the general goals were to accelerate the privatizations, improve private sector and shape the economic structure parallel to free market economy rules. Turkey's developing economically in the long run with the effect of globalization process and by adopting free market economy did result in income per capita increases, climbing imports and exports, decreasing interest in unions and reducing strikes as well as lockouts in the country.</p>	
<b>Keywords: Globalization, Strike, Lockout, Union</b>	

## **GİRİŞ**

Çalışan ve işveren ilişkisi ilkel toplumların yaşadığı zamanlardan beri çalışma hayatında grev ve lokavt hareketlerine benzer hareketler aktif olarak vardır. Çalışanlar genel anlamda çalışma şartlarının memnuniyetsizliklerden şikayet ederek işverenlere karşı mücadele içerisine girmişlerdir. Grev ve lokavt hareketleri ülkelerin ekonomik ve siyasi geleceğini, çalışanların çalışma şartlarını, işverenlerin kar durumlarını yakından etkilemiştir.

Kuşkusuz grev ve lokavt hareketlerinin önemini yaşadığımız zamandaki siyasal atmosfer, neoliberal politikalar, ekonomik refah düzeyi, dünya genelinde yaşanan ekonomik krizler ve yapılan yasal düzenlemeler etkilemektedir. Ekonomik bunalımın arttığı dönemlerde grev ve lokavt hareketlerinin etkilerini daha net görmekteyiz.

### **Çalışmanın Konusu**

1980'den günümüze Türkiye'de neoliberal politikaların grev ve lokavta etkisini incelediğimiz çalışmada neoliberal politikaların 24 Ocak kararlarından günümüze kadar uygulanması neticesinde grev ve lokavt hareketlerinin 1980'den günümüze yaşamış olduğu süreç konu alınmıştır.

### **Çalışmanın Önemi**

Türkiye özellikle son 20-30 yıldır büyük bir anlayış değişimi yaşamıştır. Neoliberal politikalar bu anlayış değişiminin en önemli nedenidir. Bu çalışma neticesinde neoliberal politikaların etkilediği alanlardan olan grev ve lokavt hareketlerinin nasıl bir değişim sürecini yaşadığı hakkında bilgi sahibi olmak söz konusu olacaktır. 1980 sonrası neoliberal politikaların neticesinde grev ve lokavt hareketlerinin kaybettiği ivme, neoliberal dünya görüşünün grev ve lokavt hareketlerinin gücünü azalttığı yönünde bir kanaate yol açmıştır.

Grev ekonomik anlamda elde ettikleri gelir ve sosyal haklardan memnun olmayan

çalışanların haklarını alabilmeleri için başvurdukları en önemli yöntemdir. Grev ve lokavt hareketlerinin etkisini kaybetmesi hiç kuşkusuz sosyal çatışmayı arttıracaktır. Bu nedenle grev hareketlerinde yaşanan azalmanın nedenlerini sağlıklı analiz edilmesi büyük önem arz etmektedir.

### **Çalışmanın Amacı**

1980 yılı Türkiye tarihi açısından çok önemli gelişmelerin olduğu bir yıldır. Bu bakımdan 1980'den günümüze birçok gelişmenin nedeni olarak 1980 yılındaki ekonomik gelişmeler gösterilmektedir. 1970'li yıllarda krize girdiği iddia edilen karma ekonomik model yerine dünyadaki gelişmelere paralel olarak uygulanan neoliberal politikaların kaynağı olan 24 Ocak kararlarının günümüze kadar yaşanan grev ve lokavt hareketlerine etkileri önemli boyutlardadır. Bu bağlamda çalışmamızın amacı 1980 öncesi tercih edilen ekonomik anlayışın sonucunda yaşanan ekonomik kaos ortamını, grev ve lokavt hareketlerini unutmayarak, 1980'den günümüze uygulanan neoliberal politikaların Türkiye'deki grev ve lokavt hareketlerine etkisini incelemektir.

### **Çalışmanın Yöntemi**

Çalışma hazırlanırken neoliberal politikalar, sendika, grev ve lokavt hareketleri ile ilgili mevcut bulunan kaynaklar taranarak tezin konusu, içeriği ve amacı gereği faydalanılması mümkün olan kaynaklar değerlendirilmiştir. Çalışmanın konusu gereği 1980 sonrasının dikkate alınması gerektiğinden 1980 sonrası grev ve lokavt hareketlerinin durumunu gösteren istatistiki veriler dikkate alınmıştır.

Çalışmanın birinci bölümünde tez konum olan 1980'den günümüze neoliberal politikaların Türkiye'deki grev ve lokavt hareketleri üzerindeki etkisini incelerken bilgi sahibi olmanın yararlı olacağını düşündüğüm grev ve lokavt hareketlerini ilgilendiren temel kavramlardan bahsedilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde ise 1980'den önce Türkiye'nin grev ve lokavt tarihi irdelenmiştir. Çünkü bütün tarihi olaylar veya hareketler kendilerinden önceki

dönemlerde meydana gelen olaylardan veya hareketlerden etkilenecekler. Bu bağlamda Osmanlı döneminden günümüze Türkiye’de de grev ve lokavt hareketleri yaşanmaktadır. Grev ve lokavt hareketleri Türkiye gibi gelişmekte olan bir ülke için oldukça çalkantılı süreçlerin yaşanmasına neden olmuştur. Grev ve lokavt hareketleri Türkiye tarihinde bu nedenle önemli bir yer tutmaktadır.

1980’li yıllara kadar Türkiye’de kamu sektörünün sanayileşmeye öncülük etmesi devlet odaklı bir sanayi kültürünün oluşmasına ve yerleşmesine katkı sağlamıştır. Tercih edilen ekonomik sistemin karma ekonomik sistem olması ekonominin bir ayağında devletin diğer ayağında özel sektörün bulunmasına neden olmuştur. Devlet birçok alanda üretime katılarak sanayileşmeyi bizzat yönlendirmiştir.

1980 öncesinde Türkiye’nin içe kapalı ve kendi kendine yeten bir ekonomi modeli benimsenmişti. Bu nedenle Türkiye’deki işverenlerin grev hareketleri karşısında alabilecekleri kararlar sınırlıydı. Bu kapsamda grev ve dolayısıyla lokavt hareketleri önemli etkiler yarabilmekteydi. Grev ve dolayısıyla lokavt uygulamalarının önemli etkiler göstermesi neticesinde ekonomik anlamda sıkıntılar yaşayan Türkiye’de toplumsal muhalefetin yükselmesi grev ve lokavt hareketlerinin gündemde kalmasına neden olmuştur.

Çalışmanın üçüncü bölümünde ise 1980 sonrasında Türkiye’de grev ve lokavt hareketlerini etkileyen siyasi-hukuki gelişmeler ve neoliberal ekonomi politikalarından bahsedilmiştir.

Türkiye hükümeti tarafından 24 Ocak 1980 tarihinde ekonomik literatüre geçen özel sektör ve neoliberal dönüşümleri içeren serbest piyasa odaklı kalkınma modeline ilişkin kararlar alınmıştır. Küresel ekonomik uygulamalardan esinlenen, devletin küçülmesini hedefleyen, özelleştirme politikalarını destekleyen, yabancı yatırımları teşvik eden 24 Ocak kararları ile toplumsal ve ekonomik hayat adeta yeniden şekillenmiştir.

Neoliberal politikaları içeren 24 Ocak Kararları’nın uzun vadede toplumsal refah

düzeşini yükseltmesi, istihdam alanlarının özel sektörün gelişimi ile artması, kişi başına düşen gelirin yükselmesi, tüketim malzemelerinin yaygınlaşması, çalışma yaşamına ilişkin yapılan düzenlemeler, sendikal örgütlerin işlevsizliği gibi nedenler çalışanların sendikalara olan ilgisinin azalmasına neden olmuştur.

Çalışmanın dördüncü bölümünde ise özellikle üçüncü bölümde yaşanan gelişmeler ışığında 1980 sonrası grev ve lokavt hareketlerinin genel durumuna neoliberal politikaların etkisi incelenmiştir. Bu bağlamda 1980'den sonra serbest piyasa ekonomisine geçme yolunda adımlar atan Türkiye'de örgütlü sendikal mücadelenin zayıflaması ile beraber ücretler ve iş fırsatlarının gelişmesinde zaman zaman gerçekleştirilen olumlu adımlar sosyal haklar grevlere ve sendikalara olan talebi azaltmıştır.

Kısacası tüm bu bahsedilenler ışığında çalışmamızda 1980 öncesi Türkiye'deki grev ve lokavt hareketlerinin durumunu ve sonraki yıllara etkilerini dikkate alınarak, neoliberal politikaların 1980 sonrası Türkiye'deki grev ve lokavt hareketlerine etkileri incelenmiştir. Bu anlamda 1980'den günümüze yaşanan grev ve lokavt hareketlerinde meydana gelen hukuksal değişimler de detaylandırılmıştır. Bu çalışmada Türkiye'de günümüze kadar yaşanan grev ve lokavt hareketlerinin tarihsel süreci ekonomik ve sosyal yapıda meydana gelen değişimler dikkate alınarak ele alınmaya çalışılmıştır.

# BÖLÜM 1: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

## 1.1.Endüstri İlişkileri Kavramı

Ekonomik ve sosyal koşullara bağlı olarak şartlara göre değişen bir anlayışa sahip olan, üretimin yapıldığı her yerde oluşan, işçiler ile işverenler arasında yürütülen ve içeriğinde ücret pazarlığı olan ilişkiler bütünü endüstri ilişkileri kavramını oluşturmaktadır (Önsal,2010:18). Endüstri ilişkileri işçiler ve işverenler arasındaki tüm çalışma ilişkilerini ele almaktadır. Bu kapsamda, sendikal haklar, mesai saatleri, ücretler, sosyal ve özlük hakları vb. kavramlar endüstri ilişkileri alanı içerisinde ele alınmaktadır.

Endüstri ilişkileri, üretim ile ilgili olan, çalışanlar ile işverenler arasında yürütülen kurumsallaşmış ilişkiler bütünüdür. Amaç çalışanlar ve işveren arasındaki ilişkinin belirlenmesi, çalışma ilişkilerinin düzenlenmesi ve çalışma şartlarının ekonomik ve sosyal anlamda daha iyi olacak şekilde kurumsallaşmasıdır. Günümüzde üretim süreçlerinde yaşanan hızlı gelişme, işletmeler arasında rekabetin artması, ürün ve hizmetlerin kalitesinin artması ve üretimde verimliliğin artması, sendikalaşmasının azalması gibi hususlar endüstri ilişkileri alanının ilgi göstereceği önemli konular olacaktır (Erdut, 2012:14).

Endüstri ilişkileri belirli bir dönemde işçiler ve işverenler arasında bulunan ilişkilere dir. Bir sistem olarak değerlendirebileceğimiz endüstri ilişkileri herhangi bir ülkede endüstri hayatında çalışma koşullarının belirlendiği düzeni ifade etmektedir. Genel anlamda sanayi kesimi ile bu kesimdeki istihdam sorunlarının belirlenmesinde ilgisi bulunan endüstri ilişkileri kavramı bir ülkenin bütün sosyal, ekonomik sorunlarını ve mevcut bulunan bütün sektörlerdeki çalışma problemlerini ele almamaktadır (Önsal,2010:19).

Küreselleşme çağının başladığı, keynesyen politikaların terk edildiği ve neoliberal politikaların geliştiği 1980’li yıllardan önce hakim olan endüstri ilişkilerini geleneksel anlamda yorumlayan bakışa göre özellikle ulus devletin sınırları içinde iş



ilişkilerini düzenleyen kurallar ve ideolojiyi içeren ulusal modellerin var olması endüstri ilişkileri açısından belirleyicidir. (Erdut, 2012:14).

Günümüz endüstri ilişkileri bakışına göre ise çalışan ve işveren arasındaki ilişkiler daha çok neoliberal ekonomi politikaları üzerinden şekillenmektedir. Bu bağlamda part-time çalışma, esnek çalışma, sözleşmeli çalışma, özel sektör odaklı sanayileşme, sendikaların neoliberal anlayışa uygun olarak yeniden şekillenmesi, araştırma ve geliştirme faaliyetlerine önem verilmesi modern endüstri ilişkilerinin en önemli göstergeleridir.

Günümüzde etkin olan neoliberal politikaların nedeni olan küreselleşmenin endüstri ilişkilerini de etkilediği bir gerçektir. Neoliberal politikalarla ulusal sınırlar kalkarak dünya genelinde ekonomik bütünleşme sağlanmaya başlamış ve çalışma ilişkileri neoliberal politikalar tarafından yeniden şekillenmiştir. Bu nedenle günümüz endüstri ilişkileri alanında tartışılan en önemli konu ülkeler arasında olduğu kadar ülkelerin kendi içlerinde de toplumsal refahın olduğu bir zamanda, özgün anlamda ulusal endüstri ilişkilerinin kavramsal anlamda değerlendirilmesinin önemli olup olmamasıdır (Erdut, 2012:14).

### **1.1.1. Dar Anlamda Endüstri İlişkileri Kavramı**

İşçi-işveren ilişkilerini incelerken üzerinde durulması gereken en önemli konulardan bir tanesi de dar anlamda endüstri ilişkileri kavramıdır. Endüstri ilişkileri kavramının dar anlamda incelenirken genel anlamda işçi ve işveren arasındaki ilişkiler değerlendirilir. Bu nedenle dar anlamda endüstri ilişkileri sistemi işçi ve işveren arasındaki çalışma sorunlarının çözümlenmesini amaçlamaktadır (Önsal,2010:18).

Endüstri ilişkileri kavramının dar anlamda incelenirken işçilerin çalışma zamanları, işçi ücretleri, işçi özlük hakları, işçilerin çalıştıkları işin niteliğine göre alınacak önlemler konusunda ve uzun vadede işçilerin çalıştıkları yere bağlılıklarını arttırmaya yönelik araştırmalar yapılmıştır.

### **1.1.2.Geniş Anlamda Endüstri İlişkileri Kavramı**

Geniş anlamda endüstri ilişkileri kavramı bir ülkedeki bütün sektörlerde istihdam edilenlerin, iş ilişkilerini ve çalışma şartlarını incelemektedir. Geniş anlamdaki endüstri ilişkileri kavramı istihdam konusu ile alakalı olarak çalışma hayatının hemen her konusu ile ilgilenmektedir. Kısacası geniş anlamda endüstri ilişkileri kavramında endüstri ilişkileri, işyeri, işletme, sektör, ülkenin geneli ve tüm çalışanlar için bu kavram ele alınabilir (Önsal,2010:18).

Geniş anlamda endüstri ilişkileri kavramında dikkat edilmesi gereken en önemli husus geniş anlamda endüstri ilişkileri kavramının çalışanların sorunlarının yanında bir ülkedeki tüm sektörlerin her türlü sorunları bu kavramın inceleme kapsamına girmesidir.

### **1.1.3. Endüstri İlişkilerinin Aktörleri**

İşçi ve işveren arasındaki tüm ilişkiler, işçi ve işverenlerin çalışma şartları, iş gücü nitelikleri, sendikaların işçi ve işveren ilişkilerindeki rolü, işçi ve işveren sendikalarının örgütsel yapısı ve faaliyetleri, ülkenin genel olarak sanayi yapısı ve potansiyeli örgütsel yapısı endüstri ilişkilerinin kapsamını oluşturmaktadır. Endüstri ilişkilerinde işçi sendikaları, işverenler, işveren sendikaları ve devlet endüstri ilişkilerinin alanına giren tüm konularda rol sahibi olan aktörlerdir.

#### **1.1.3.1.İşçi Sendikaları**

Sendika kavramı ile ilgili olarak çıkarılan kanunlarda çeşitli tanımlamalar mevcuttur. 1983 yılında kabul edilen 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 2. maddesinde sendika: "İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır" olarak ifade edilmiştir (2821,m:2).

2012 yılında kabul edilen 6356 sayılı Sendika ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun

2.maddesinde ise sendika kavramı “İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar” olarak tanımlanmıştır (6356,m:2).

Sendika çalışanların özlük haklarını, menfaatlerini korumak ve problemlerini çözmek için kurulan örgütlerdir. Sendikalar demokrasilerde demokratik düzen ve özgürlüklerin savunucusudur. Sendikalar günümüzde belli başlı baskı gruplarından (Özer, Yayman, vd, 2007:412). Sendikalar ülkelerin siyasi ve ekonomik geleceklerine etki eden belli başlı çıkar gruplarının örgütlenmesi sonucunda oluşmaktadır. İşçi sendikaları, memur sendikaları, işverenler ve işveren sendikaları bu duruma örnektir.

1948 yılında kabul edilen Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin 23.maddesinin 4.fıkrasında sendikalar hakkında “herkesin kendi çıkarlarının korunması için, sendikalar kurmaya ve bunlara katılmaya hakkı vardır” denilmiştir. Bu bağlamda sendikalar, çalışanların statülerinin ve çalışma şartları ile maddi durumlarının iyileştirilmesine yardımcı olur. Çalışanlar arasındaki birlik ve dayanışmayı sağlarlar. Sendikalar bu nedenle amaçlarının gerçekleştirilmesi için, yasama ve yürütme organlarına karşı üyelerini temsil etme, üyelerinin arasında dayanışma sağlama ve sosyal alanlarda üyeleri için çalışmalarda bulunurlar (Özer, Yayman, vd, 2007:412).

Tarihsel süreç içerisinde gelişen ve büyüyen sendikalar, işçileri ortak çıkarlar etrafında toplayan önemli kurumlardır. Çünkü işçiler hiçbir zaman homojen olmamış, ayrışma olasılığını her zaman içlerinde barındırmıştır. İşçilerin dayanışma örgütleri olan sendikalar çalışanların ekonomik, sosyal ve siyasi alandaki menfaatlerinin savunucusu olarak demokrasinin ve emek-sermaye arasındaki güç dengesinin kurulmasında önemli aktörler olmuşlardır (Urhan,2005:57).

Demokratikleşmenin temel unsurlarından biri olan sendikacılık tarihsel süreç içerisinde çalışanların yaşam standartlarının düzeltilmesi ve geliştirilmesinde, çalışma koşullarının iyileştirilmesinde ve serbest piyasa ekonomisinin işleyişi içerisinde

ekonomik ve sosyal hakların kamuoyunun gözü önünde tutulmasında önemli rol oynamıştır (Selamoğlu,2003:63).

Sanayileşme süreciyle birlikte artan kitle üretimi nitelikli ve yarı nitelikli işgücünün örgütlenme çabasını hızlandırırken, sanayi sendikacılığı kavramının ortaya çıkışını hızlandırmıştır. Meslek sendikacılığından sanayi sendikacılığına geçiş işçi sendikacılığının güçlenmesinin önemli bir hareket noktasıdır. Dünya genelinde 1970'lere kadar devam eden sendikalaşma eğilimi işçi sendikacılığının gücünü ifade etmek ve örgütlenme kapasitesini görmek açısından önemli göstergelerdir. Özellikle İngiltere, Almanya gibi gelişmiş kapitalist ülkelerde gözlemlenen yüksek sendikalaşma eğilimi sendikal hareketin güçlendiğinin kanıtıdır. Üye sayısı ile güçlenen sendikal hareket ekonomik, sosyal problemlerin giderilmesi konusunda işçi sendikalarının lehine dönüşümü hızlandırmıştır (Selamoğlu,2003:66).

1970'li yıllara kadar toplu sözleşmeler aracılığı ile çalışanların menfaatine önemli kazanımlar elde eden ve emek-sermaye arasında güç dengesi sağlayan sendikalar, toplumda, çalışanları ortak menfaatler etrafında birleştirebileceklerine dair yaygın bir inanç duygusu oluşturmuştu (Urhan,2005:57). Bu nedenle Türkiye tarihinde de sendikal faaliyetler ve sendikal hareketlerin en önemli eylemlerinden olan grev hareketleri önemli bir yer tutmaktadır. Sendikal haklar Türkiye tarihinde değişim, dönüşüm ve gelişme göstermiştir. Sendikalar çeşitli dönemlerde çıkarılan kanunlar ile tanımlanmış ve sendikalar haklar güncellenmiştir.

1970'li yıllardan sonra ise dünya genelinde hakim olmaya başlayan küreselleşme sürecinin etkisiyle ülkeler arasındaki ekonomik sınırlar kalkmaya başlamıştır. Serbest piyasa ekonomisinin sınırlarının kalkması neticesinde toplumsal refahın bu durumdan etkilenmesi sonucu sendikaların özellikle gelişmiş ülkelerde güç kaybetme sürecine girmesine neden olmuştur.

Sendikalar 1970'lerden sonra birçok ülkede, çalışanların haklarını geriletken koşullara bağlı olarak güç, destek ve itibar kaybına uğramışlardır. Sendikal güç ve itibar kaybıyla eş zamanlı olarak sendikaların yapısal kriz içerisinde olduğuna yönelik

tartışmalar yükselmiştir. Sendikaların sadece belli bir işçi kitlesini koruyan bir grup birliği olduğuna dair fikirler sendikaların, işçilerin dayanışma örgütleri olma özelliğini tartışmalı hale getirmiş ve örgütlenme kapasitelerini daraltan önemli bir unsur olmuştur (Urhan,2005:57).

Toplumda endüstri ilişkilerinin, sendikaların yönlendirmesi olmaksızın da ilerleyebileceğine ilişkin söylemler gündeme gelmeye başlamış, sendikaların sadece belli bir işçi topluluğunu koruyan bir grup birliği olduğuna dair fikirler yaygınlaşmaya başlamıştır.

### **1.1.3.2.İşverenler ve İşveren Sendikaları**

İşverenler hem sendikalı olarak hem de sendikasız olarak endüstri ilişkilerinin en önemli aktörleri arasında yer almaktadır. Tarihsel olarak incelediğimizde sanayi devrimi ile yeni bir çalışma ilişkisi biçimi gelişerek çalışmakla yükümlü olan tarafı “işçiler”, çalıştırmakla yükümlü olan tarafı ise ileriki dönemlerde “işveren” olarak nitelendirilecek olan fabrika sahipleri oluşturmuştur.

Sanayi devrimi sürecinde sanayileşmenin olumlu ve olumsuz etkilerinden dolayı veya direkt etkilenen ortak menfaatlere sahip olan çalışanlar bir sınıf algısı oluşturmaya başlamışlardır. Sanayi toplumlarında çalışanlar, sanayileşmenin gelişmesine paralel olarak giderek çoğalarak ve örgütlenerek yeni bir sınıf haline gelmiştir. Sanayi devriminin geliştirdiği toplumsal ve sınıfsal bilinç ile beraber işçiler ve işverenler sanayileşen tüm ülkelerde örgütlenme ihtiyacı duymuşlardır. Bu bağlamda işveren sendikaları da işçi sendikaları gibi gelişme ve büyüme göstermiştir (Kocabaş, 2002-2003:40). İşveren sendikaları da endüstri ilişkilerinin en önemli aktörlerinden biri haline gelmeye başlamıştır.

Sanayi devrimi ve sonrasında birçok ülkede görüldüğü üzere ekonomik sistemin endüstri ilişkilerini olumsuz etkilemesi durumunda işçi sendikaları ve işverenler arasındaki ilişkilerde gerginleşmiştir. Örneğin 1970’lerin ikinci yarısından itibaren Türkiye’de endüstri ilişkilerindeki işçiler ve işverenler arasındaki ilişki kötüye gitmeye

başlamıştır. Gerilim ve bunalım ortamını bozulan ekonomik dengeler ve yüksek enflasyon oranlarına bağlayabiliriz. Siyasi kaos ortamıyla birleşen ekonomik problemlerin endüstri ilişkileri sistemini temelden etkilediğini söyleyebiliriz (Akbıyık,2012:42).

### **1.1.3.3.Devlet**

Endüstri ilişkilerinin bir diğer aktörü olan devlet çalışma yaşamını düzenlemeye dönük yasal tedbirler alır. Devlet dengeleyici bir unsur olarak işverenler ve işçiler arasında önemli yerdedir. Devlet endüstri ilişkilerinde uzlaştırıcı, işveren veya amir rollerini üstlenebilmektedir. Uygulanan yasal tedbirlerle devlet işçiler ve işverenler arasındaki ilişkileri kurallara bağlamıştır.

Devlet dengeleyici, uzlaştırıcı bir roldedir. Bu bağlamda devletin aldığı yasal tedbirlere örnek olarak toplu iş sözleşme uygulaması göze çarpmaktadır. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 2. maddesinde işçilerin sendikası ile işverenlerin sendikası arasında, birden fazla üye niteliğinde bulunan işverene ait aynı işkolunda kurulmuş bulunan işyerlerini ve işletmeleri kapsayan sözleşmenin toplu iş sözleşmesi olduğu belirtilmiştir. Yine aynı madde de içeriği ve sözleşmenin bitişine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçilere ait sendika ile işverenlere ait sendika veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşme toplu iş sözleşmesi olarak tanımlanmıştır (6356,m:2).

### **1.1.4. İşçi ve İşveren Arasındaki Sözleşmeler**

Endüstri ilişkilerinin iki önemli aktörü olan işçi sendikalarının ve işveren sendikalarının arasındaki sözleşmeler çalışma ilişkileri açısından önem arz etmektedir.

#### **1.1.4.1. Grup Toplu İş Sözleşmesi**

6356 sayılı Sendikalar Kanunu'nda 2. Maddesinde İşçi sendikası ile işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerlerini ve işletmeleri kapsayan sözleşmenin toplu iş sözleşmesi olduğu belirtilmiştir (6356,m:2).

#### **1.1.4.2. İşletme Toplu İş Sözleşmesi**

6356 sayılı Sendikalar Kanunu'nda 2. Maddesinde bir gerçek veya tüzel kişiye ya da bir kamu kurum veya kuruluşuna ait aynı işkolundaki birden çok işyerini kapsayan sözleşmeye işletme toplu iş sözleşmesi denmiştir (6356,m:2).

#### **1.1.4.3. Toplu İş Sözleşmesi**

6356 sayılı Sendikalar Kanunu'nda 2. Maddesinde iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşme toplu iş sözleşmesi olarak tanımlanmıştır (6356,m:2).

#### **1.1.4.4 Çerçeve Sözleşme**

Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde yapılan sözleşmedir (6356,m:2).

### **1.2.Grev Kavramı**

Grev sözcüğü dilimize Fransızca' dan gelmiştir. Grev kelimesi Fransızca' da "Genel, kamuya ait" anlamına gelmektedir. Grev sözcüğünün, Fransa'nın Paris şehrinde bulunan Seine Nehri kenarındaki Belediye Sarayının yanındaki, eskiden idamların infaz edilmiş olduğu ve "Grev Meydanı" adı verilen meydana geldiği de söylenmektedir. Süreç içerisinde " Grev Meydanı" adı verilen bu meydana iş arayan insanların topluca beklemeleri halk tarafından "grev yapmak" olarak adlandırılmıştır. 19. yüzyılın başlarından itibaren işçilerin çeşitli konularda kazanımlarını arttırabilmek amacıyla toplu olarak işi bırakmalarına "grev" denilmiştir (Urhanoglu, Manav, 2011:213).

Sanayi devriminin etkisiyle oluşan ve büyüyen işçi sınıfının grevlere başvurduğunu söylemeliyiz. Sınıfsal açıdan önem kazanan grev olgusu batılı ülkeler de 19. yüzyılın sonlarında yasal hale gelmeye başlamıştır. Grevler özellikle kapitalizmin

kurumsallaşmaya başladığı ilk yıllarda, ağır ve tehlikeli çalışma koşullarına ve işverenlerce verilen düşük ücretlere karşı bir tavır olarak ortaya çıkmıştır. Sanayi devrimi ile beraber büyüyen modern sanayileşmenin ilk dönemlerinde yaşanan krizler işçiler tarafından sıkı sık grev uygulamasına başvurulmasına neden olmuştur. Bu nedenle çalışma hayatını önemli ölçüde meşgul eden grev konusunun çeşitli tanımlarını vermek yararlı olacaktır.

Grev, işçilerin veya sendikanın kararıyla, sosyal ve ekonomik anlamdaki haklarını ve çıkarlarını korumak veya arttırmak amacıyla, işçilerin işyerinde, kalıcı olmayan bir süre içinde, toplu bir şekilde işi bırakmaları olarak da tanımlanabilir (Tokol, 2011: 47).

Grev kavramının doğası gereği işveren ve işçiler arasında bir mücadele olarak algılanmaktadır. Grev, endüstri ilişkilerinde işçiler ve işverenler arasında mücadelenin en yaygın ve en görünür organize sonucudur. İşçi ile işveren arasında mevcut bulunan ilişkinin gerilimini en iyi yansıtan olgu olan grev, çalışanların özel olarak da işçilerin örgütlü olarak işverenlerinden kaynaklanan mutsuzluklarını ifade etmek veya taleplerini kabul ettirebilmek için işi toplu bir şekilde bırakmaları ve üretimi tamamen durdurmaları grevin bir başka tanımlanma biçimidir (Güler,2012:113).

Diğer bir ifadeyle grev, bir işyerinde çalışan işçilerin çalışma koşullarını kendi lehlerine değiştirebilmek, yeni haklar ve çıkarlar sağlamak amacı ile işyerindeki işçilerin bir işyerinde ya da iş kolunda belirli ya da belirsiz olan bir zaman için çalışmalarına son vermeleri durumudur (Talas, 1976:28).

İşçi ve işveren arasındaki uyuşmazlık durumunda grev olgusu ile karşılaşılabilir. Grevler kalıcı olmayan bir zaman için işyeri verimsiz durumda bulunan işveren için, çalışmayı durdurarak ücretini alamayan ekonomik sıkıntıya girmiş olan işçi için ve mal akışına alışkın olan tüketici için verimsiz bir süreçtir (Güler,2012:114).

1983 yılında kabul edilmiş olan 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 25. maddesine göre grev kavramı işçilerin, topluca çalışmayarak işyerinde



faaliyeti durdurmak veya işin niteliklerine göre önemli ölçüde aksatmak için aralarında anlaşarak veyahut bir sendikal kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmaları durumudur (2822,m:25).

2012 yılında kabul edilen Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda da benzer cümleler bulunmaktadır.2012 yılında yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 59. maddesinde tanımlandığı biçimiyle grev; “İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarıdır” (6356,m:59).

### **1.2.1. Grev Türleri**

Grev kavramı ile beraber önemli olan bir diğer husus ise grev türleridir. Grev türlerini amaçlarına, yöntemlerine ve özelliklerine göre Genel, Siyasi, Dönen, Dayanışma, Oturma ve Uyarı Grevi olarak altı başlıkta toplayabiliriz (Millioğulları,2007:4).

Grev türleri Türkiye tarihinde çeşitli zamanlarda çıkarılan yasalarla yasaklanmıştır. Fakat son yıllarda yapılan anayasal düzenlemelerle grev türlerinin yasak kapsamından çıkarılması yapılan önemli hukuksal düzenlemelere örnektir.

Bu bağlamda grev türlerinden bahsetmeden önce grev türlerini yasak kapsamından çıkaran yasal düzenlemelerden bahsetmek yararlı olacaktır. 2010 yılında kabul edilerek yürürlüğe giren 5982 sayılı yasa ile yapılmış anayasa değişikliği ile önemli değişimler söz konusu olmuştur.

İlgili anayasa değişikliği ile grev türlerinin yasak kapsamında olması uluslararası sözleşmeler ve evrensel anlamda kabullenilen işçi hakları anlayışıyla bağdaşmaması nedeniyle Anayasanın 53. Maddesinin 7. Fıkrasında yer alan “siyasi amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavtı, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler yapılamaz ” hükmü kaldırılmıştır. 2012 yılında kabul edilmiş bulunan ve yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş

Sözleşmesi Kanunu'nun 58. ve 59. Maddelerinde de bu tarz hareketlerin kanun dışı değerlendirileceği ifadesini çıkararak grev ve lokavt kavramını yeniden tanımlamış ve açıklamıştır. İlgili kanun ile beraber ceza yasasında kabul edilen hükümler yönünden 6356 sayılı Kanun hapis cezalarını tespit edilmiş olan sabit idari para cezalarına dönüştürülmüştür (Dereli,2013:61).

Grev türlerinin kanun dışı kapsamından çıkarılmasıyla ve grevle ilgili olarak verilen hapis cezalarının idari para cezalarına dönüştürülmesine dair hükümler kuşkusuz Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne üyelik sürecinde uygulaması gereken politikalarla ve yapması gereken yasal değişikliklerle yakından ilgilidir.

Yasal değişiklikler sonucunda genel olarak grev kavramına ilişkin tutumun esnek bir durum aldığı rahatlıkla söyleyebiliriz. Özellikle 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile beraber kanun koyucular tarafından amaçlanan Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne üyelik yolunda gerekli yasal uygunlukların sağlanmasıdır.

Türkiye'nin üyelik yolunda reformlarını devam ettirebilmesi için Avrupa Birliği'nin normlarına uygun, evrensel hukuk değerleriyle ve insan haklarıyla çatışmayan, örgütlenme özgürlüğüne yönelik demokratik bir sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanunu oluşturmaktır. Bu bağlamda Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde bulunan sendikal hak ve özgürlükler yeni hazırlanan yasa da ön plana çıkartılmıştır.

#### **1.2.1.1. Genel Grev**

İşçilerin çeşitli işkollarındaki ortak bazı talepler ve amaçlarla bir bölgede veya bir ülkede, aynı anda çalışmalarını durdurmaları genel grev olarak tanımlanabilir(Koç, 1999:8).

Genel grev çeşidinin uygulamada ekonomik, sosyal, siyasal anlamda etkisinin güçlü ve yaptırımlarının büyük olması genel grev uygulamasının ülkelerin mevcut düzenlerini etkilemesi de göz önünde bulundurulduğunda ülkelerin birçoğunda yasaklanmasına

neden olmuştur. Buna karşın, işçilerin zaman zaman ortak hak ve isteklere ulaşabilmek amacıyla genel grev uygulamasına gittikleri görülmektedir (Millioğlu,2007:5).

Bu tanımlamalardan yola çıkarak genel grev kavramını olumlu değerlendiren bakış açısına göre farklı işkollarındaki işçilerin ortak amaçlarla çalışmalarını durdurmalarının genel grev kavramını özetleyeceğini söyleyebiliriz. İşçilerin zaman zaman ortak taleplere ulaşabilmek amacıyla yaptıkları bu uygulama işçiler açısından bir hak arama aracı olarak görülmektedir. Genel grev kavramı ile ilgili olarak olumlu görüşlerin yanı sıra olumsuz görüşlerde bulunmaktadır.

Genel grev kavramını olumsuz bir açıdan değerlendiren görüşe göre ise sadece siyasi amaç güden, çalışanların temel hakları ve çalışma şartlarının iyileştirilmesi gibi amaçlar gütmeyen ve salt politik amaçlar güden genel grev bizim hukuk değerlerimiz açısından kanun dışı grev niteliğinde sayılacaktır. Bu bağlamda genel grevin işçilerin ekonomik haklarını, sosyal haklarını ve çalışma şartlarını geliştirmek olmadığı düşünülmektedir. (Caniklioğlu, 2013:292).

Genel grev çeşidinin uygulamada ekonomik, sosyal, siyasal anlamda etkisinin güçlü ve yaptırımlarının büyük olması genel grev uygulamasının ülkelerin mevcut düzenlerini etkilemesi de göz önünde bulundurulduğunda birçok ülkede yasaklanmasına neden olmuştur. Buna karşın, işçilerin zaman zaman ortak hak ve taleplere ulaşabilmek amacıyla genel greve başvurdukları görülmektedir (Millioğulları,2007:5).

#### **1.2.1.2. Siyasi Grev**

Siyasi grevi devleti belirli bir konuda siyaset oluşturmaya ve uygulamada bulunmaya zorlayan grev olarak tanımlanabilir. Kuşkusuz siyasi grevin ideolojik boyutu da en önemli özelliğidir. Siyasi grev ideolojik boyutunun da etkisiyle devlet ile çalışanlar arasında en çok gerginliğe yol açan grev türüdür.

Siyasi amaçlı yapılan grevlerde kural olarak işçiler tarafından mücadele edilen taraf olan işveren den bir talepte bulunulmaz (Caniklioğlu, 2013:295). Amaçlanan çalışanların isteklerinin devletin kısa, orta ve uzun vadeli proje ve politikalarına devlet

tarafından yansıtılmasıdır. Grevler sendikal haklar içerisinde ele alınmakta ve bir baskı aracı olarak değerlendirilebileceğinden her zaman bir siyasi amaç taşımaktadır. Bahsedilmesi gereken bir diğer husus ise siyasi grevi amaçlayanların ve gerçekleştirenlerin tam anlamıyla politize olduklarıdır.

Siyasi grevlerde belirtmemiz gereken en önemli husus siyasi grevin muhatabının sadece işveren olmadığıdır. Bu nedenle öne sürülen taleplere işverenin de bizzat yanıt getirmesi beklenmemektedir. Siyasi grev türünde muhatap direkt devlettir ve devletin siyasette grev yapanların isteğine göre yön vermesi beklenmektedir (Sur, 2009:12).

Kısacası siyasi grevde amaçlanan sadece çalışanların çalışma şartlarının ve ekonomik şartlarının iyileştirilmesi ve geliştirilmesi değildir. Bu grev türünde çalışanların ekonomik şartlarının iyileştirilmesi ve siyasi değişim beraber istenmektedir. Amaçlanan yönetim değişikliğidir.

#### **1.2.1.3. Dönen Grev**

Dönen grev kavramına nöbetleşe grev de denilmektedir. Dönen grev de bir iş yerinde çalışanlar topluca iş bırakmazlar. İş yerindeki çalışanlar nöbetleşe olarak iş bırakırlar. Bu grev aslında çalışanların iş yerlerindeki faaliyetlerinin tamamen durmasını, aksamasını istememeleri nedeniyle başvurdukları bir grevdir (Ünal,2012:37). Çalışanların iş yerlerindeki faaliyetlerin tamamen durmalarını istememeleri siyasi bir amaç gütmediklerini ve politize olmadıklarını göstermektedir.

#### **1.2.1.4. Dayanışma Grevi**

Dayanışma grevinde amaç; herhangi bir işyerinde çalışanların başka bir işyerinde çalışan işçilerin çıkarlarını korumasıdır. Dayanışma grevine giden çalışanların, kendi işyerinde değil de başka işyerinde greve giden işçilere destek amacı bulunmaktadır. 1982 Anayasası'nın değişen hükümlerinde önceden dayanışma grevi yasak ilan edilmişken değişiklik sonrasında çağdaş, küresel ve demokratik değerlerle bağdaşmadığı gerekçesiyle yasak yürürlükten kaldırılmıştır (Ünal,2012:38).

### **1.2.1.5. Oturma Grevi**

Oturma grevinde, iş yeri grev yapan çalışanlar tarafından terk edilmezler. Çalışanlar oturma grevini iş yerinde uygularlar. Grev yapanlar üretimi durdurarak işyerindeki faaliyeti belirli bir süre için amaçları doğrultusunda durdururlar. Uygulamada sıklıkla rastladığımız oturma grevi greve katılanlar arasındaki dayanışmayı da işverene göstermektedir (Ünal,2012:39).

Oturma grevi sadece çalışanların değil herhangi bir konuyu, olumsuz bir durumu protesto etmek isteyen herkesin mekan sınırlaması olmadan yaygın olarak uyguladığı bir grev çeşididir. Oturma grevi barışçıl bir grev türü olması nedeniyle çalışanlar ve işverenler arasındaki gerilim düzeyini olumsuz anlamda en az etkileyen grev türüdür.

Değişiklik öncesi veya sonrası 1982 Anayasasında ya da kanun maddelerinde oturma grevinden söz edilmemiştir. Kanun metnine baktığımızda diğer direnişler sınıfında olan oturma grevine ilişkin kısıtlamanın 12 Eylül 2010 tarihli değişiklikle 1982 Anayasası'nın 54/7 maddesinin yürürlükten kalkmasıyla sona ermiştir (Ünal,2012:39).

### **1.2.1.6. Uyarı Grevi**

Uyarı grevinin işverene veya yönetenlere karşı bir mesaj niteliği taşımaktadır. Amaç işverenin veya yönetenlerin çalışanlar tarafından ikaz edilmesidir. Uyarı grevinde greve katılanların, ülke genelinde yaşanan siyasi, ekonomik ve sosyal gelişmeler karşısında işverenleri ve siyasileri uyarmak için yapılan kısa süreli iş bırakmalarıdır (Güven, 2007:57).

### **1.2.2. Grev Unsurları**

Grev kavramından bahsettikten sonra grev kavramının genel özelliklerini bize açıklayan ve çalışanların hangi durumlardaki hareketlerini grev hareketi olarak değerlendirebileceğimizi gösteren grev unsurlarından bahsetmek yararlı olacaktır. Grevin unsurlarını aşağıdaki şekilde sıralanabilir (Güler,2012:117):

- Greve ancak belirli bir amaç için başvurulur. Grevler geçici olma özelliğine sahiptir. Bu bağlamda grev ile birlikte işçi ile işveren arasındaki çalışma ilişkisi sona ermemekte, ilişki geçici olan bir süre için askıya alınmaktadır.
- Grevin herhangi bir işyerinde işi durdurma olma özelliği grevi diğer uyuşmazlık biçimlerinden ayırır .
- Grev genellikle bir menfaat uyuşmazlığını yansıtır. Grev durumun oluşabilmesi için bir tek işçinin değil ancak bir grup işçinin işi bırakma kararı alması ve bunu eyleme geçirmesi gerekmektedir.
- Grev sadece bir işçinin işverene isteklerini kabul ettirmek için işi bırakması grev olarak değerlendirilmemektedir. Eylemin bir grup işçi tarafından gerçekleştirilmesi önem arz etmektedir.
- Grev planlı, bilinçli ve sistemli bir iş durdurmadır, çalışanların kendi aralarında ya da sendikaların karar verme mekanizmaları tarafından alınan bir kararla gerçekleştirilir.
- Grev bir işverene bağlı çalışanların yaptıkları bir eylem olup, bir işverene bağlı olmayan serbest meslek mensuplarının iş bırakma eylemleri grev olarak değerlendirilemeyecektir.
- Grev süresince bir iş yerinde üretim faaliyetleri tamamen durur ya da önemli ölçüde yavaşlar. İş yerinde üretimin aksaması ile grev gücünü kullanarak çalışanların işveren üzerinde bir baskı durumu yaratarak taleplerini işverene kabul ettirmeye çalışmaktadır.

### **1.3.Lokavt Kavramı**

Lokavt sözcüğü Türk Dil Kurumu'na göre İngilizce "lock-out" sözcüğünden gelmektedir. İşverenin işçileri topluca işten uzaklaştırma veya işten çıkarma kararı anlamına gelmektedir.

Lokavt kavramı ile ilgili olarak 1983 yılında kabul edilen 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi ve Lokavt Kanunu'nun 26. maddesinde: "İşyerinde faaliyetin tamamen durmasına sebep olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi teşebbüsü ile veya bir işveren kuruluşunun verdiği karara uyarak işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasına lokavt denilir" cümlesi kullanılmıştır (2822,m:26).

2012 yılında kabul edilen 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 59. maddesinde de lokavt 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi ve Lokavt Kanunu ile benzer bir şekilde tanımlanmıştır. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 59. maddesinde belirtildiği üzere:"İşyerinde faaliyetin tamamen durmasına neden olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi kararıyla veya bir kuruluşun verdiği karara uyarak, işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasına lokavt denir" (6356,m:59).

#### **1.3.1.Lokavt Türleri**

Lokavt türlerini genel olarak Saldırı Lokavtı, Savunma Lokavtı, Asıl Lokavt, Sempati (Dayanışma) şeklinde dört başlıkta toplayarak inceleyebiliriz (ishukuku, 2015).

##### **1.3.1.1. Saldırı Lokavtı**

Saldırı lokavtında işveren tarafının girişimiyle çalışanlara karşı mücadele başlatılır. Lokavttan önce işyerinde daha önceden başlatılmış bir grev bulunmamaktadır. İşveren tarafının önceden önlem alma biçimidir. Yani, saldırı lokavtı işverenin mücadele aracıdır, işverenin insiyatifiyle oluşan bir lokavt türüdür.

İşverenlerin bu lokavt türüyle amaçladıkları işçiler karşısındaki haklarını ele geçirmektir. Saldırı lokavtı işveren tarafından gerçekleştirilmesi durumunda yasa dışı bir durum olacaktır. Saldırı lokavtında amaç, işçilerin çalışma şartlarının veya ücretinin işveren için uygun olacak biçimde düzenlenmesini sağlamak olabilir. Ancak, 6365 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, saldırı lokavtını yasaklamaktadır (ishukuku, 2015).

#### **1.3.1.2.Savunma Lokavtı**

Grevden sonra greve karşılık olarak yapılmış olan lokavt hareketini anlatır. Amaç çalışanların grev hareketine karşı bir savunma hattı oluşturarak grev hareketinin başarılı olmasını engellemektir. Savunma lokavtı bir işveren refleksi olarak tanımlanabilir. İşveren tarafı, savunma lokavtıyla, grev yapan sendikanın mücadele yoluyla kazanmak istediği haklara karşı kendini savunmaktadır (ishukuku, 2015).

#### **1.3.1.3.Asıl Lokavt**

Grev kararına karşı başvurulmuş bulunan başka bir lokavtı destekleme veya başka bir işverenle dayanışma amacı olmayan, bizzat işveren tarafından varılan karar ile iş yerinde grev yapan çalışanlara karşı uygulanan lokavt türüdür. Kanuni olarak değerlendirilen lokavt asıl lokavt kapsamına girer. İşverenin lokavt gereksinimi duyduğunda başvurabileceği hukuki olarak yasal tanımlanacak olan lokavt çeşitlerinden bir tanesidir, asıl olanıdır. Lokavtın en yaygın olan türü olan asıl lokavt bu bağlamda işveren tarafından en çok tercih edilen türlerinden bir tanesidir (ishukuku, 2015).

#### **1.3.1.4.Sempati Lokavtı**

Başka bir lokavtı desteklemek için yapılan lokavtı anlatır. Dayanışma ve destekleşme lokavtı olarak tanımlanabilir. Çalışanların birbirlerine destek vermek amacıyla başka bir yerdeki grevi desteklemelerinin aslında bir benzeri de işverenlerin yaptığı sempati lokavtı uygulamasında görülmektedir (ishukuku, 2015).



İşverenler arasındaki yardımlaşma ve destekleşmedir. Bir başka ifadeyle anlatırsak sempati lokavtı işverenler arasındaki dayanışma amaçlı lokavttir. 2010 yılında kabul edilerek yürürlüğe giren 5982 sayılı yasa ile yapılmış anayasa değişikliği neticesinde Anayasanın 53. Maddesinin 7. Fıkrasında yer alan “siyasi amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavtı, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler yapılamaz” hükmü ilga edilince lokavt türlerinin yasadışıluğu konusu ortadan kalkmıştır.

### **1.3.2.Lokavtın Unsurları**

Lokavtın gerçekleşmesi durumunu gösteren bazı unsurlar vardır. Lokavtın oluşabilmesi için işçilerin işten uzaklaştırılması neticesinde iş yerinde faaliyetlerin aksayarak durması, işverenin kendi çabasıyla veya işveren sendikası kararını uygulayarak işçileri işten uzaklaştırması gibi unsurlar söz konusudur. Bir lokavtın gerçekleşmesi için istenen bu unsurlar 3 başlık halinde sıralanabilir (ishukuku:2015).

#### **1.3.2.1. İşçilerin Topluca İşten Uzaklaştırılması**

İşçilerin işten toplu bir vaziyette çeşitli nedenlerle uzaklaştırılmaları lokavtın unsurlarından bir tanesidir. İşçilere belirli bir süre için iş vermektan kaçınılması veya işçilerin kesin olarak süresiz işten çıkartılması işçilerin topluca işten uzaklaştırılması olarak değerlendirilmektedir (ishukuku:2015).

#### **1.3.2.2. İşyerinde Faaliyetin Tamamen Durması**

İşçilerin topluca işten uzaklaştırılmaları sonucunda iş yerinde mevcut bulunan tüm çalışmaların durmasıdır. İş yerindeki faaliyetlerin kısmen durması lokavt olarak değerlendirilmemektedir. Bu nedenle, işverenin uzaklaştırdığı işçiler nedeniyle işyerinde faaliyetin kısmen durması haline sadece işten çıkarmaya ilişkin hükümler uygulanabilmektedir (ishukuku:2015).

### **1.3.2.3. İşçileri İşten Uzaklaştırması**

İşçileri, işten uzaklaştıran kişinin muhakkak işveren veya işverenin vekili olması gerekmektedir. Herhangi bir idare kararı veya yargı kararıyla veya çalışmayı engelleyen bir nedenle işçiler çalışmış oldukları işten uzaklaştırılmışsa o iş yerinde lokavt uygulaması yoktur (ishukuku:2015).

### **1.4. Kanuni ve Kanun Dışı Grev**

1982 Anayasası'nın Grev Hakkı ve Lokavt başlıklı 54. maddesinde toplu iş sözleşmesinin yapılması esnasında anlaşmazlık ve uyuşmazlığın çıkması durumunda işçilerin grev yapma hakkına sahip oldukları hükmüne yer verilmiştir (Caniklioğlu,2013:291).

Uyuşmazlığın toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında ortaya çıkması halinde işçilerin ekonomik ve sosyal çıkarları ile çalışma koşullarını korumak amacıyla yürürlükte bulunan kanunun kıstaslarına uygun bir biçimde yaptıkları greve kanuni grev denir. Kanunda öngörülen koşullar oluşmadan yapılan grev ise kanun dışıdır. Doğası gereği özünde gerginliği ve olumlu olmayan işçi-işveren ilişkisini barındıran grevin hem işveren hem de işçi grupları açısından yıpratıcı etkisi bulunmaktadır (Güler,2012:113).

Sendikal haklar ve düzenlemelerle ilgili reform yapmayı amaçlayan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 58. maddesinde ise kanuni grev kavramı çeşitli koşullara bağlanmıştır. Kanuni grev 6356 sayılı Kanun hükümlerine göre toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında işçiler ve işverenler arasında uyuşmazlık ortaya çıkması halinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla yapılabilir. Kanuni grevin yapılırken belirli kurallara göre yapılması gerekmektedir. Kanuni bir grevin mesleki bir amaca uygun olması, işçi sendikasının kararına dayanması önemli gereklerdendir. Kanuni bir grev için işçilerin topluca işi bırakması, işçiler ve işverenler arasında toplu

menfaat uyuşmazlığı bulunması, barışçı yolların denenmiş olması, kanunda gösterilen diğer şartlara uygunluk sağlaması gerekmektedir (Caniklioğlu,2013:291).

Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan her türlü grev ise kanun dışı değerlendirilecektir. Belirtmek gerekirse 6356 sayılı kanundaki kanuni grev ile ilgili olan hükümler genel olarak 2822 sayılı Kanundaki düzenlemelerle aynıdır.

İstisna olarak 2822 sayılı Kanunda yer alan “Siyasi amaçlı grev, genel grev ve dayanışma grevi kanun dışı grevdir. İşyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler hakkında kanun dışı grevin müeyyideleri uygulanır” hükmüne 6356 sayılı Kanunda yer verilmemiştir (Caniklioğlu,2013:291). Fakat kanunda detaylandırılmamış olan bu durum anayasaya uygunluk teşkil etmemektedir.

2822 sayılı Kanunu dikkate alarak kanun dışı grevi “ kanunda belirlenen amaç dışında veya kanunda öngörülen usul, şekil, yasak ve sürelerle uyulmaksızın, işçilerin topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmaları” ya da kısaca “kanuni grevin şartlarını taşımayan grev” olarak tanımlamak mümkündür (ishukuku:2015).

2012 yılında yürürlüğe giren 6356 sayılı Kanunun 58. Maddesinin 1. ve 2. fıkrasında ise toplu iş sözleşmesi şartları taraflarca görüşülürken uyuşmazlığın çıkması halinde işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak ve geliştirmek amacıyla ve kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev bu şartlar gerçekleşmeden yapılan greve kanun dışı grev denilmektedir (6356,m.58).

Siyasi amaçlı grev, genel grev, dayanışma grevi kanun dışı grevdir. İşyerinin işgal edilmesi, çalışanlarca işin yavaşlatılması, verimin düşürülmesi ve diğer eylemler hakkında kanun dışı grevin yaptırımları uygulanır. 2822 sayılı Kanun’un 25. maddesinde belirtilen; Devletin bütünlüğüne, Cumhuriyet değerlerine, milli egemenliğe ve güvenliğe aykırı amaçla grev yapılamaz ifadesi 6356 sayılı Kanun’un 58. maddesinde yoktur (Gerek,2013:2).

## 1.5. Kanuni ve Kanun Dışı Lokavt

1982 Anayasası'nın Grev Hakkı ve Lokavt başlıklı 54. maddesinin devamında grev hakkının işçilerce kullanılması, lokavt hakkının da işverenlerce kullanılabilmesi hususlarının kanunla düzenleneceği belirtilmiştir (Caniklioğlu,2013:291).

Toplu İş Sözleşmesinin yapılması esnasında uyuşmazlık çıkması ve sendikanın yetkili kurullarınca grev kararı alınması halinde 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun hükümlerine göre gerçekleştirilen lokavta kanuni lokavt denir. Kanuni lokavt için aranan şartlar olgunlaşmadan yapılan lokavt kanun dışı olacaktır.

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 26. maddesinde Toplu İş Sözleşmesinin yapılması esnasında taraflar arasında uyuşmazlık çıkması ve işçileri temsil eden sendika tarafından grev kararı alınması halinde bu kanun hükümlerine uygun olarak yapılan lokavtın kanuni lokavt olarak değerlendirileceği belirtilmiştir (2822, m.26).

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun ilgili maddelerine göre siyasi amaçlı yapılan lokavt, genel lokavt ve dayanışma lokavtı kanun dışı lokavttır. Bu bağlamda Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğe, Cumhuriyete, milli güvenliğe aykırı amaçla lokavtın yapılamayacağı belirtilmiştir (2822, m.25).

2012 yılında kabul edilen 6356 sayılı Kanunun 59.maddesinde 1983 tarihinde yürürlüğe giren 2822 Sayılı Kanundaki açıklamaya benzer bir şekilde toplu iş sözleşmesinin yapılması esnasında uyuşmazlık çıkması ve işçilerin temsilcisi olan sendika tarafından grev kararı alınması hâlinde bu kanun hükümlerine uygun olarak yapılan lokavta ise kanuni lokavt denilmektedir (6356, m.59).

Siyasi amaçları olan lokavt, genel lokavt ve dayanışma amaçlı yapılan lokavt kanun dışı lokavttır. Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğe, Cumhuriyete, milli güvenliğe aykırı amaçla grev ve lokavt yapılamaz ifadesi 2822

sayılı Kanun'un 26. maddesinde varken 6356 sayılı Kanun'un 59. maddesinde ise bulunmamaktadır. Kanunda bazı grev çeşitlerinin detaylandırılmamış olmalarının kanuna uygun oldukları anlamına gelmeyeceği, yasada isimleri geçmeyen eylem ve direnişleri yapma hakkını veren veya bunların hukuka uygunluğunu belirten hukuki bir norm bulunmamaktadır. Lokavt için de gerekçede benzer açıklama vardır. Kısaca belirtmek gerekirse yeni kanun metninde yer almayan fakat hukuksal olarak meşru olması mümkün olmayan eylem ve grev çeşitleri eskiden olduğu gibi kanun dışı olarak değerlendirilecektir (Gerek,2013:2).



## **BÖLÜM 2: TÜRKİYE'DE 1980 ÖNCESİ GREV VE LOKAVT HAREKETLERİ AÇISINDAN SİYASİ-HUKUKİ GELİŞMELER**

### **2.1. 1923 Öncesinde Grev ve Lokavt Hareketlerinin Genel Durumu**

18.yy'ın sonlarında İngiltere'de başlayarak yayılan Sanayi Devrimi'nin etkisiyle gündeme gelen grev kavramı Osmanlı Devleti'nin son dönemlerinin yaşandığı 19.yy'dan itibaren güncel bir konu haline gelmeye başlamıştır. Osmanlı Devleti hüküm sürdüğü dönemde gelişmiş bir sanayiye sahip olmamasına rağmen özellikle gerileme döneminde grev ile ilgili olarak yasal düzenlemelere önem vermiştir. Yapılan yasal düzenlemelerin özellikle 1845'li yıllarda başlaması grev hareketlerinin Osmanlı Devleti'nde bu tarihlerde gündeme gelmeye başlamıştır.

Osmanlı Devleti'nde grev ile ilgili olarak yapılan ilk yasal düzenleme Polis Nizamnamesi'dir. 1845 yılında Yürürlüğe giren Polis Nizamnamesi ile beraber Türkiye'de grev ile ilgili ilk düzenleme yapılmıştır (Sur, 1987:7).

1845 yılında kabul edilip yürürlüğe giren Polis Nizamnamesi ile Türkiye'de greve ilişkin ilk düzenleme yapılmıştır. Nizamnamenin 12. maddesi, yeni kurulan polis örgütünün temel görevlerinden birini; "işini bırakarak greve gitmeyi amaçlayan işçilerin dernek ve toplulukları ile buna benzer kamu düzenini bozucu her türlü fitne ve fesat derneklerini ortadan kaldırmak ve yok etmek, böylelikle de ihtilalin önünü almak için sürekli olarak uğraşmak ve çaba harcamak" olarak belirtmiştir. Grev ile ilgili olan bir diğer önemli düzenleme ise Demiryolları ile ilgilidir. 1867 yılında kabul edilen Demiryolları Nizamnamesi'nde ise; "her ne suretle olursa olsun arabaların seyrü hareketine mani olmak" suçunu işleyenlere, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası öngörülmektedir (Ünal, 2012:25).

Türkiye'de sendikal hareketin doğuşu tarihsel olarak değerlendirildiğinde, Batı ülkelerinde yaşanan uzun soluklu çatışma ortamının yer almadığı, fakat sosyalist düşüncelerin büyük ölçüde öncülük ettiği görülmektedir. Sendikal hareketin ilk

yıllarında yabancı sermayeyi ve işverenleri hedef alan, milli bir kurtuluş anlayışına sahip olan bir örgütlü mücadele esas alınmıştır. İşçi örgütlenmelerinin Osmanlı İmparatorluğu döneminde de var olmasına karşılık, sendikal örgütlenme 1960'lı yıllara kadar Türkiye'nin ekonomik, sosyal ve siyasal düzeni üzerinde her hangi bir rol oynamamıştır (Yorgun,2005:138)

İşçilerin dayanışmasını sağlamak üzere 1854 yılında kurulan, "Osmanlı Amele Cemiyeti" ve 1871 yılında kurulan "Osmanlı Ameleperver Cemiyeti" gibi dayanışma örgütleri ile 1776 yılında Kütahya Fincan İşçileri'nin haklarını düzenleyen sözleşme işçi hareketinin tarihsel gelişiminde önemli bir yere sahiptir. (Yorgun,2005:139)

Grev ile ilgili olarak nitelendirebilecek ilk yasa 9 Ağustos 1909 tarihli 116 sayılı Tatil-i Eşgal Kanunu'dur. Bu kanun Türkiye çalışma ilişkileri tarihinde, toplu iş ilişkileri ile ilgili olarak düzenlemeler yapan ilk kanun olması bakımından önemlidir. (Makal, 1997:270).

Telgraf işçilerinin İstanbul'un Beyoğlu ilçesindeki grevi ile beraber işçi hareketlerinde meydana gelen yükselişin neticesinde 1908 tarihli Tatil-i Eşgal Kanunu ile işçilerin sendika kurmaları ve resmi daire çalışanlarının, insan, millet menfaatine yapılan işlerde çalışanların grev yapmaları yasaklanmıştır ( Özerkmen,2003:254).

1908 tarihli Tatil-i Eşgal Kanunu ile işçilerin grev yapmaları zorlaştırılarak, işçilerin örgütlenmesinin yavaşlatılması hedeflenmiştir. 1923 öncesi dönemde bahsetmemiz gereken bir diğer husus ise Ameleperver Cemiyeti Osmanlı toplumunun oluşturmuş olduğu ilk işçi birlikleri olduğudur.

20.yy' ın başında sanayileşmenin yok denilebilecek düzeyde olması, yavaş gelişmesi, uzun süre sendikal hareketin zayıf kalmasına neden olmuştur. Sanayileşmenin egemen olmadığı, tarıma dayalı düzenin egemen olduğu Cumhuriyet öncesi dönemde, Ahi Birlikleri, Lonca gibi esnaf örgütlerinin kurulmasıyla örgütlenmeler başlamıştır. Ahi Birlikleri ve Lonca tipi esnaf örgütleri toplumsal düzeni sağlamada önemli roller üstlenmişlerdir. Türkiye'de çalışma hayatına ilişkin ilk yasal düzenleme Ereğli

bölgesinde kömür madeni çalışanlarını korumak üzere 1865 yılında kabul edilmiştir (Yorgun,2005:139)

Genel anlamda 1923 öncesinde grev ve lokavt hareketleri şu anki günümüz dünyasının grev ve lokavt hareketlerinden oldukça farklıdır. Osmanlı Devleti'nde modern anlamda bir işçi sınıfının olmaması 1923 öncesinde grev ve lokavt hareketlerinin siyasal atmosferi etkilemede yeterli olmadığını belirtmeliyiz.

## **2.2. 1923-1960 Döneminde Grev ve Lokavt Hareketlerini Etkileyen İşçi Hareketleri Açısından Siyasi-Hukuki Gelişmeler**

1923-1960 arasındaki dönemde grevler genellikle 1923-1936 yılları arasında yoğunlaşmıştır. İlgili dönemde 43 grevin yapıldığı bilinmektedir. 1936 yılında çıkarılmış olan İş Kanunu'nda greve getirilen yasaklar genel anlamda hak arama mücadelesinin ve grev sayısının azaldığını söylemeliyiz. 1923 yılında Türkiye geneli birçok grev, gösteri ve 1 Mayıs kutlamalarına sahne olmuştur. Çeşitli sanayi kollarında işçiler greve giderek özellikle çalışma saatleri ile ilgili olarak sekiz saatlik işgünü ve sendikaların serbestçe örgütlenebilmesi gibi talepler öne sürmüşlerdir (Millioğulları, 2007:31).

Toplumsal olaylar bakımından aktif bir dönem olduğunu söyleyebileceğim 1923 yılında en önemli gelişmelerden biri kuşkusuz İktisat Kongresi'nin toplanmasıdır. 1923 yılında Türkiye'yi yöneten hükümet ekonomik kalkınma uygulamalarını belirlemek amacıyla Mustafa Kemal Atatürk'ün katılımıyla gerçekleştirilen İzmir İktisat Kongresi işçilerin tarihinde önemli bir anlam ifade etmektedir.

1923 yılında Temmuz-Ağustos aylarında Zonguldak ve Ereğli'den 12.000 kadar maden işçisi iş güvenliğinin sağlanması konusunda isteklerde bulunarak greve gitmiştir. Yine Ağustos 1923'te İstanbul "Bomonti" fabrikası işçileri, Mart 1923'teki protesto eylemi yüzünden işten çıkarılan çalışanların tekrar işe alınmalarını sağlamak amacıyla destek grevine gitmişlerdir (Millioğulları, 2007:31).



17 Şubat 1923 yılında toplanan İzmir İktisat Kongresi'nde, işçilere bazı haklar tanınması yönünde sözler verilmiştir. Fakat ülkedeki yaşanan sıkıntılar nedeniyle 1925 tarihli Takrir-i Sükun Kanunu çıkarılmış ve işçilere verilen bu sözler yerine getirilmemiştir. Bazı işçi liderleri arasındaki problemler ve sürtüşmelerin bir sonucu olarak ortaya çıkan kriz ve dağımlık ortamını bitirmek için hükümet 12 Mart 1925 tarihinde "Takriri Sükûn Yasası"nı çıkararak sendikal hakların gelişmesini bir süre için askıya almıştır (Özerkmen,2003:244).

Türkiye Cumhuriyeti'nin 1936 yılında çıkartılan ilk İş Kanunu işçilerin sendika kurmalarını ve grev yapmalarını yasaklamıştır. Türkiye'de sendikal örgütlenme yolunun açılması ile ilgili olarak yapılan yasal düzenlemeler 1946 yılında başlamıştır. Sendikalaşma süreci, bir ülkedeki sendikal hareketin örgütlenme fırsatı bulmasıyla başlamaktadır. Türkiye'de sendikacılık resmi olarak, 1938 tarih ve 3512 sayılı Cemiyetler Kanunu'nda "Sınıf esasına dayalı cemiyet kurulamaz." ifadesinin metinden çıkarıldığı 4919 sayılı 5 Haziran 1946 değişikliği ile yasallık kazandığını söyleyebiliriz. Sendikal hareketin yasallık kazanmasını takip eden aylarda sendikalar kurulmuşsa da, ilk kurulan sendikaların çoğunluğunun "ideolojik boyut" kazanacağı endişesiyle söz konusu sendikalar 17 Aralık 1946 tarihinde sıkıyönetim kararıyla kapatılmıştır. Bu nedenle, sendikalaşma sürecinin başlangıcını, sendikaların kuruluş esasları ve faaliyet alanlarını belirleyen 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun'un kabul edildiği 1947 tarihinden itibaren almak gerekir (Mahiroğulları,2001:162).

1946 yılında Cemiyetler Kanunu'nun bazı maddelerinin değiştirilmesi ve 1947 yılında 5018 Sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkındaki Kanun'un yürürlüğe girmesi ile sendikal örgütlenmenin önü açılmış, işçi ve işveren sendikaları oluşmaya başlamıştır. Bu süreçle beraber işçilerin sendikal örgütlenmesinde bir gelişme olduğunu söyleyebiliriz. Sendikal yasalarda meydana gelen olumlu adımlar 1952 yılında Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun (Türk-İş) kurulmasıyla taçlanmıştır.

1946 yılında çok partili siyasi hayata geçildikten sonra 1947 yılında 5018 Sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkındaki Kanunu ile sendikalar ile ilgili yasal düzenlemelere rağmen sendikal örgütlenme konusundaki endişeler ortadan kalkmamıştır. İlgili Kanunun Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde görüşülmesi sırasında bu durum açıkça görülmekte ve özellikle iktidar partisi temsilcileri tarafından dile getirilmiştir. İşçi sendikalarına o sırada yürürlükte olan İş Kanunu'nun kapsamına giren beden işçilerinin üye olabilecekleri kabul edilmiş, sendikaların milli kuruluşlar olduğu değerlendirilerek, uluslararası kuruluşlara üye olabilmeleri Bakanlar Kurulunun iznine tabi tutulmuştur. Sendikaların Çalışma Bakanlığının idari denetimine tabi oldukları açıkça benimsenmiştir. Sendikaların toplu pazarlık haklarının düzenlenmediği 1947-1960 döneminde grev hareketleri de yasaklanmıştır (Kutal,2005:14).

### **2.2.1. Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş)**

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, kısa adıyla Türk-İş kurulan ilk işçi konfederasyonudur. 1952 yılında kurulmuştur. Konfederasyonun Genel Merkezi Ankara'dadır. Türk-İş'in 1. Genel Kurulu 6-7 Eylül 1952 tarihlerinde İzmir ilinde toplanmıştır. İlk toplanan Genel Kurul'da yapılmış olan seçimlerde konfederasyonun Genel Başkan olarak İsmail İnan, Genel Sekreter olarak Muammer Özerkan ve Genel Sayman olarak da İsmail Aras seçilmiştir. Türk-İş 35 sendikayı barındırmaktadır (turkis.org.tr,2014a).

Türk-İş 1961 ve 2014 yılları arasında çok sayıda eylem faaliyetinde bulunmuştur. 1961 yılında yapılan milletvekili seçimlerinde mevcut koalisyon hükümetinin açıklanan programında işçilerin yaşadığı sıkıntılara yeterince yer verilmemesi neticesinde Türk-İş'in tarihindeki ilk büyük miting olan " Saraçhane Mitingi "ni gerçekleştirmiştir (turkis.org.tr,2014b).

Türkiye'de kurulan ilk işçi sendikaları konfederasyonu olması nedeniyle Türk-İş sendikal hareketlerin tarihinde önemli bir yer tutmaktadır. Yapılan bir çok grev, eylem ve mitingte Türk-İş'in payının olduğunu görmekteyiz.

Türk-İş sendika olarak birçok greve destek girişiminde bulunmuştur. Örneğin; 16 Haziran 1975 günü elektrik dağıtım merkezinde başlayan uyarı direnişi olan genel grev uygulaması İzmir’de büyük etki yapmıştır. Yaklaşık olarak 8 saat süren direnişe 80 bin işçi katılmıştır (turkis.org.tr,2014b).

1980 öncesinin siyasi kaos ortamından sonra 1980 yılının ilk 8 ayında 131 bin işçiyi kapsayan 47 grev ertelenmesi yapılmıştır. 131 bin işçiden yaklaşık olarak 110 bini Türk-İş’e bağlı sendikalara üyeydi. Türk-İş ile hükümet arasında yürütülen müzakereler sonucunda Ağustos ayından itibaren işçiler açısından başarılı toplu iş sözleşmeleri imzalanmıştır. Bağımsız Çelik-İş Sendikası ise Türkiye Demir ve Çelik İşletmeleri’nde greve çıkan Türk-İş Türkiye Demir ve Çelik İşletmeleri’nde 137 gün süren greve çıkan Bağımsız Çelik-İş Sendikası’nı desteklemek için dayanışma kampanyalarıyla desteklemiştir. 1990 yılı sonlarında ise Genel Maden-İş Sendikası çalışma şartlarından yakınlıkla Türkiye Taşkömürü Kurumu ve Maden ve Teknik Arama Enstitüsü işyerlerinde greve başlamıştır. Türk Metal Sendikası da Türkiye Metal Sanayi Sendikası ile uyuşmazlığa düşmesi sonucu yaklaşık 85 bin işçi üyesiyle greve çıkmıştır. Ayrıca, birçok işyerinde genel olarak fabrikalarda yaşanan işten çıkarmalara karşı olarak yaygın bir tepki oluşmuştur (turkis.org.tr,2014c).

4-8 Ocak 1991 tarihlerinde yaklaşık 50 bini aşkın kişi, Zonguldak’tan Mengen’e kadar yürümüştür. Selüloz-İş Sendikası’nın 10 Ocak 1991 günü Türkiye Selüloz ve Kağıt Fabrikaları (SEKA) işyerlerinde greve gitmesiyle greve giden işçi sayısı yüksek bir düzeye varmıştır Hükümet ise Irak’ta oluşan Körfez Krizini gerekçe göstererek, 25 Ocak 1991 tarihinde yaklaşık olarak 160 işyerinde sürdürülen bu grevi ertelenmiştir. Fakat daha sonra Türk-İş’in başvurusu üzerine Danıştay tarafından bu karar iptal edilmiştir. 20 Eylül 1995 günü 160 bin sendika üyesinin çalıştığı işyerlerinde tekrar greve çıkmıştır. Büyük kitlesel mitinglerle ve yürüyüşlerle gerçekleştirilen grevler zaman zaman devam etmiştir. Türk-İş teşkilatı SEKA işçisiyle dayanışmak ve SEKA işçisini desteklemek amacıyla 4 Mart 2005 tarihinde bir günlük “işyerini terk etmeme” eylemini gerçekleştirmiştir.2000’li yıllarda Türkiye gündemini meşgule eden en önemli eylemlerden birisi de TEKEL işçilerinin eylemiydi. Özelleştirme sonucunda iş güvencelerinin yitirileceğini düşünüp sözleşmeli işçi statüsüne alınmaları kararına

karşı çıkan Türk-İş'e bağlı Tekgıda-İş Sendikası'na bağlı TEKEL işçileri Türkiye genelinde büyük yankı uyandıran eylemlerde bulunmuşlardır. Ankara'da 15 Aralık 2009'da başlatılan ve 4 Şubat 2010 tarihinde 1980 sonrasında en kitlesel toplu iş bırakma eylemiyle tüm Türkiye'ye yayılan işçi eylemidir (turkis.org.tr,2014c).

TEKEL işçilerinin eyleminden sonra gündemi uzun süre işgal eden bir diğer konu Türk Hava Yolları grevidir. 16 Ocak 2013 tarihinde başlayan ve 60 gün süren sözleşme görüşmelerinde Türk Hava Yolları (THY) yönetimi sendikayla uzlaşmamıştır. Uyuşmazlık kararlarının da etkisiyle kanuni prosedürlerin tamamlanmasının ardından Hava-İş sendikası 10 Nisan 2013 tarihinde karara vararak 15 Mayıs 2013'te uygulanmak üzere grev kararı almıştır. Yıl sonuna doğru sendika ile THY yetkilileri arasındaki görüşmeler toplu sözleşme ile sonuçlanmıştır (bloomberght:2015).

Türk-İş'e bağlı Kristal-İş sendikasının grevi de Türkiye gündeminde önemli yer tutmuştur. 26 Haziran 2014 tarihinde başlayan Kristal İş sendikası üyesi 5 bin 800 cam işçisinin grevi Danıştay 10. Dairesinin kararı ile ertelenmiştir.

Türk-İş'e bağlı sendikalardan olan Tek Gıda-İş Sendikası da işverenle anlaşamama neticesinde grev kararı almıştır. 15 Temmuz 2014'te Tek Gıda-İş Sendikası ile Kent Gıda işvereni arasındaki görüşmelerde taraflarca anlaşma sağlanamayınca sendika 15 Temmuz'da işçiler greve başlamıştır. İşveren ve işçiler önce anlaşmaya yaklaşmışlardı. Daha sonra yaklaşık 733 kişinin oy kullandığı referandumda daha önce grev yapan 659 işçi greve devam demiştir. Sendika referandumda çıkan sonuç üzerine greve devam kararı almıştır. Yapılan yeni görüşmeler sonucunda işçilerin talepleri kabul edilmiştir (sendika.org.tr,2014a).

### **2.3. 1923-1960 döneminde Grev ve Lokavt Hareketlerini Etkileyen Memur Hareketleri Açısından Siyasi-Hukuki Gelişmeler**

Türkiye'de memurların sendikalaşması işçilere göre geç olmuştur. Kamu görevlilerinin 1923-1960 arasında ücretlerinin işçilere göre yüksek olması ve sosyal statü sahibi

olmaları toplumda işçilere göre daha ayrıcalıklı değerlendirilmeleri memurların sendikal taleplerini kuşkusuz geciktirmiştir.

1923-1960 arasında işsizliğin, okuma-yazma bilmeyen insanların fazla olması, işçi ücretlerinin düşük olması gibi konular devlet garantisi altında bulunan memurların toplum açısından değerini arttırmıştır. Memur statüsünde olan kişilerin her türlü koşulda avantajlı olarak değerlendirildiklerini görmekteyiz.

1960 yılı öncesi Türkiye demokrasisinde yaşanan siyasi bunalımın ekonomik belirsizlikle birleşmesi neticesinde kamu görevlilerinin ekonomik ve sosyal avantajlarının azalmasıyla beraber memurların haklarını alabilmek için sendikal taleplerini ön plana çıkardıklarını söyleyebiliriz.

1960 öncesinde memurlar açısından sendikal örgütlenme ve grev yasaktır. 1924 Anayasası döneminde çıkartılan 788 sayılı Memurin Kanunu memurlar için sendikal örgütlenmeyi yasaklamıştır. Bu dönemde memurlar dernekler kurmuşlardır. Memurların grev hakları 788 sayılı Memurin Kanunu'nun 65. maddesiyle yasaklanmıştır (788,m:65).

#### **2.4. 1960-1980 döneminde Grev ve Lokavt Hareketlerini Etkileyen İşçi Hareketleri Açısından Siyasi- Hukuki Gelişmeler**

1961 Anayasası'nın 47.maddesinde işçilere grev hakkı tanınırken işverenlerin hakları kanunla düzenlenir ibaresi ile işverenlere de üstü örtülü bir şekilde de olsa lokavt hakkı tanınmıştır. Lokavt kavramı grevden farklı değerlendirilerek Anayasa yerine kanunla düzenlenmiş ve teminat altına alınmış bir işveren hakkı olarak nitelendirilmiştir.

1963 yılında çıkarılarak yürürlüğe giren 274 Sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ile işçiler grev hakkına, işverenlerde lokavt hakkına kavuşmuşlardır (274,m.20/11).

274 ve 275 Sayılı Kanunların yürürlüğe girmesi ile büyüyen sendikalar; 1970'lerden sonra kısa bir süre için grev ve lokavtın büyük ölçüde yasaklanması ve toplu sözleşme döneminin askıya alınmasıyla zayıflamaya başlamıştır.

#### **2.4.1. Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK)**

Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu, kısaca tanınan adıyla DİSK, Türk-İş'ten 13 Şubat 1967 tarihinde fikir ve eylem uyuşmazlığı neticesinde ayrılan sendikalar tarafından kurulan işçi konfederasyonudur. DİSK'in ilk genel başkanı Kemal Türkler'dir (disk.org.tr,2015a). DİSK'e bağlı 21 sendika bulunmaktadır (disk.org.tr,2015b).

DİSK'in içinde bulunan sendikaların ve DİSK'in desteğiyle yapılan grevler ve mitingler mevcuttur. 1967 yılına kadar olan grevlerde Türk-İş'ten ayrılan grupların etkin olduğunu söyleyebiliriz.

1963 yılında Kavel kablo işçileri Anayasa'da ifade edilmiş olan grev hakkını kullanmışlardır. Ücretlerin azalması ihtimali, yılbaşında verilmesi gereken ikramiyelerin ödenmemesi gibi nedenlerde 28 Ocak 1963'te 5(beş) günlük oturma grevi yapılmıştır. Oturma grevinin sonunda işveren lokavt ilan etmiştir. Daha sonra işveren işçilerin isteklerini kabul etmiştir. Bu durum nedeniyle Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt Yasası çıkartılmıştır. 1964 yılında Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) ile ilgili sendika arasında sürdürülen toplu sözleşme görüşmelerinin uyuşmazlıkla sonuçlanması üzerine 17 Ağustos'ta Sungurlar Kazan fabrikasında greve çıkmıştır. 1965 yılında İzmir'de kurulu Kula ve Yün Mensucat fabrikalarında çalışan 2207 işçi taleplerinin yerine gelmemesi neticesinde toplu sözleşme uyuşmazlığı nedeniyle greve çıkmıştır. 1966 yılında Paşabahçe Cam Fabrikalarında çalışan 2200 işçi toplu sözleşme uyuşmazlığının etkisiyle greve çıkmışlardır. Bu durum sendikalar arasında bir gerilime neden olmuştur (disk.org.tr,2015a).

1966 yılındaki Paşabahçe grevi aslında Türkiye sendikal hareketlerinin tarihinde bir dönüm noktasıdır. Türk-İş yönetimin sendikadan yetki alarak grevi bitirmesine rağmen

işçilerden bazıları bu durumu kabul etmeyerek greve devam kararı alırlar. Bu durum neticesinde Türk-İş'ten kopan grubun DİSK'i kurması ile sonuçlanmıştır.

1976 yılında 11 Mart'ta DİSK'e bağlı Yeni Haber-İş Sendikasının faaliyet gösterdiği İstanbul Telefon Başmüdürlüğüne bağlı birimlerde ve Ümraniye PTT fabrikası işçileri grev yapmışlardır. 1976 yılında Yeraltı Maden-İş'in faaliyette bulunduğu Yeni Çeltik Kömür ve Madencilik A.Ş. iş yerinde çalışan yaklaşık 1000 işçi 23 gün süren greve 5 Mayıs tarihinde başlamışlardır. Bu iş kolunda ilgili yasalar uyarınca yapılan ilk grevdir. MESS ile Türkiye Maden-İş sendikası arasında 9 ay boyunca süren toplu sözleşme görüşmelerinin olumsuz sonuçlanması üzere onbini aşan sayıda işçi 30 Mayıs'ta greve başlamışlardır. Grevler 3 Şubat 1978'de sendikanın taleplerinin önemli oranda kabulü ile sonuçlanmıştır. 1978 yılında Mersin'de kurulu Soda Sanayi A.Ş.'de faaliyette bulunan DİSK'e bağlı Pektim-İş üyesi işçilerin yaşanan uyuşmazlık sonucu 140 gün sürdürdüğü grev Bakanlar Kurulu kararı ile ertelenmiştir. Erteleme süresinin dolmasına az bir zaman kala işveren lokavt ilan etmiştir. Mahkeme kararı ile bu durum yasa dışı sayılmıştır (disk.org.tr,2015a).

12 Eylül 1980 Darbesi ile askeri yönetim tarafından tüm sendikal faaliyetlerin yasaklanması DİSK'in de grev hareketlerini engellemiştir. 1983 yılının sonuna kadar DİSK'in de diğer tüm sendikalar gibi grev hareketlerini yapamadığını görmekteyiz.

1985 yılında 12 Eylül darbesi sonrasında gerçekleştirilen ilk grev Nur Suni Deri fabrikasında yapılmıştır. 9 Aralık'ta gerçekleştirilen grev seksen yedi gün sürmüştür ve büyük ölçüde sendikanın talepleri ile sonuçlanmıştır. 1986 yılında İstanbul Sıkıyönetim Komutanlığı'na bağlı bulunan 2 No'lu Askeri Mahkemesi DİSK davası ile ilgili kararını 24 Aralık'ta açıklamıştır. İlgili karar gereğince 264 sendikacı ve sendika uzmanı hakkında hapis cezaları verilmiştir. 1990 yılında başlayan Goodyear, Pireli ve Brisa lastik fabrikalarındaki grevler Körfez Savaşı sebep gösterilerek Bakanlar Kurulunca ertelenmiştir. 1993 yılında DİSK üyesi bir sendikanın darbe sonrası ilk grevi 15 Ocak'taki Pen Otel'de başlayan Türkiye Otel, Lokanta ve Eğlence Yerleri İşçileri Sendikası (OLEYİS)'nin grevidir. 1995 yılında 12 Eylül sonrasında 24 Şubat'ta başlayan DİSK üyesi bir sendikanın en geniş katılımlı ve en geniş etki gösteren grevi Tekstil İşçilerinin grevidir (disk.org.tr,2015a).

01 Mart 2014 tarihinde DİSK Nakliyat-İş üyesi PTT taşıeron işçileri, bağlı buldukları taşıeron firmanın ödemediği ücretlerini alabilmek için direnmeye başlamışlardır. İşçiler, hem geçen yıldan henüz ödenmeyen ücretlerin ödenmesini sağladıklarını hem de bu eylemleri nedeniyle işten atılmak istenen 5 işçinin işten çıkarılmasını engellediklerini belirtmişlerdir (sendika.com,2014).

10 Şubat 2014 tarihinde İstanbul Hadımköy de Greif fabrikası işçileri toplu iş sözleşmesi sürecinin tıkanmasıyla sonucu işçiler fabrikayı işgal etmişlerdir. Eyleminin 60. günün de fabrikaya sabah saatlerinde yapılan saldırı ile çok sayıda işçi gözaltına alınmıştır. Süreç halen devam etmektedir (sendika.org.tr,2014a).

Kimberly Clark bez fabrikasında çalışan ve DİSK'e bağlı bulunan Tümka-İş Sendikası'na üye işçilerin 24 Haziran 2014'te toplu sözleşme sürecinde ihbar tazminatları hakkında yaşadıkları mağduriyetten ve maaş zamları ile ilgili maddelerde anlaşma ve fikir birliği sağlanamaması üzerine başlattıkları grev hareketi işçiler açısından kazanımla sonuçlandı. İşçiler, 43 gün boyunca süren grevleri sonucunda işverene geri adım attırmışlardır (sendika.org.tr, 2014b).

28 Ağustos 2014'te Beşiktaş Belediyesine bağlı BELTAŞ A.Ş adlı firmada park ve bahçe düzenlemeleri ile ilgili işlerde çalışan 239 işçinin toplu sözleşme görüşmeleri devam ederken toplu sözleşme hakkı ve taşıeronlaştırma gibi konularda işçilerin talepleri dikkate alınmayarak iş akitlerinin feshedilmesi ile başlatmış olduğu eylem süreci 47. gününe girmiştir (sendika.org.tr,2014c).

#### **2.4.2. Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu (MİSK)**

1970'li yıllar Milliyetçi Toplumcu sendikacılığın temel özelliklerinin ortaya konduğu yıllardır. Sınıf iktidarını savunan DİSK'e karşı Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu (MİSK) kurulmuştur. 23 Haziran 1970'de kurulan MİSK üye sayısı kısa zamanda 225.571'e ulaşır. 12 Eylül darbesine kadar 283.908 üyeye ulaşan MİSK'e bağlı sendikaların faaliyetleri darbe ile yasaklanır ve bu yasak uygulaması 11 Mayıs 1984'e kadar devam etmiştir.1987'de MİSK topladığı Genel Kurul ile ismini



Yurdumuz İşçi Sendikaları Konfederasyonu YURT-İŞ olarak değiştirmiştir. Fakat bu isim değişikliği MİSK'den ayrılan sendikaların bir arada kalmasına yetmez ve konfederasyon olmak için gereken beş sendika sayısı dörtte kaldığı için Çalışma Bakanlığı tarafından 1988 yılında tasfiye edilmiştir. Bu durum üzerine MİSK ve sonrasında YURT-İŞ'te bulunan bazı sendikalar birleşerek Birleşik İşçi Sendikaları Konfederasyonu BİSK'i kurmuşlardır. 22-23 Ocak 1994 tarihlerinde 65 delegenin katılımı ile yapılan kurultayla adlarını tekrar Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu (MİSK) olarak değiştirmişlerdir (gazete2023:2015).

#### **2.4.3. Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (HAK-İŞ)**

Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu, 22 Ekim 1976'da Ankara'da kurulmuştur. Milli Güvenlik Konseyi'nin kararıyla faaliyetleri askıya alınan konfederasyonun faaliyetleri 1981 yılında tekrar başlamıştır. Diğer sendikalardan farklı olarak genel olarak sosyal diyalog anlayışı çerçevesinde sorun çözme anlayışını benimseyerek kutuplaştırıcı bir dilden ziyade uzlaşması bir dil kullanıldığını belirtmeliyiz. 1976-1980 arası kuruluş, 1980-1984 arası yasaklı dönem ve kaybolmuş yıllar ve yasaklı dönem ve bu tarihten sonraki dönem Hak-İş'in etkin olduğu dönemdir. Hak-İş'e bağlı 20 sendika bulunmaktadır (hakis.org.tr,2015).

#### **2.4.4. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK)**

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), 20 Aralık 1962 tarihinde İstanbul'da kurulmuştur. İlk başkanı Dr. Şahap KOCATOPÇU'dur. TİSK'e bağlı olarak ekonominin çeşitli alanlarında faaliyet gösteren 22 tane işveren sendikası bulunmaktadır. TİSK'e üye İşveren Sendikalarına bağlı 9 bin 600 işyerinde, 1 milyon 230 bin çalışan istihdam edilmektedir (tisk.org.tr,2015).

Türkiye'de 12 Eylül Darbesi ile başlayan süreçle özellikle 1987-1988 yılları arasında lokavt uygulamalarının olduğunu 1990'lı yıllardan 2000'li yıllara kadar bir azalış olduğunu 2000'li yıllardan günümüze kadar ise hemen hemen hiç olmadığını belirtmek gerekir. 24 Ocak 1980 ekonomik kararları ile başlayan sürecin işverenlerin tercih ettiği

serbest piyasa ekonomisini yaygınlaştırması ve toplumsal refah düzeyinin yükselmesi neticesinde çalışanların grev hareketlerine olan ilgisinin azalması işverenler açısından olumlu değerlendirilmiştir. Bu süreçte lokavt uygulamalarının işverenlerin gündeminden çıkmaya başladığını söyleyebiliriz.

## **2.5. 1960-1980 döneminde Grev ve Lokavt Hareketlerini Etkileyen Memur Hareketleri Açısından Siyasi- Hukuki Gelişmeler**

1961 Anayasası'nda memurların anayasal güvence altına alınmış bir grev hakkı bulunmamaktadır; fakat anayasa da memurlar için önem arz eden sendika üyeliği yasaklanmamıştır.

1961 Anayasası'nda mevcut bulunan durumun netliğe kavuşması için 14.07.1965 tarihinde kabul edilip 23.07.1965 tarihinde yürürlüğe giren 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 27. maddesinde ifade edildiği üzere “Devlet memurlarının greve karar vermeleri, grev tertiplenmeleri, ilan etmeleri, bu yolda propaganda yapmaları yasaktır. Devlet memurları, herhangi bir greve veya grev teşebbüsüne katılamaz, grevi destekleyemez veya teşvik edemezler.” hükmü yer almıştır (657,m.27).

Grev ile beraber memurları en çok ilgilendiren kavram kuşkusuz sendikalardır. 1961 Anayasası'nın değişikliğe uğramamış ilk halindeki 46. maddesinde çalışanlar ve işçilerin önceden izin almaksızın, sendikalar ve sendika birlikleri kurma, bunlara serbestçe üye olma hakkına sahip olacağı belirtilmiştir. Ayrıca işçi niteliği taşımayan kamu hizmeti görevlilerinin bu alandaki haklarının kanunla düzenleneceği vurgulanmıştır (1961 Anayasası, m:49).

08.06.1965 tarihinde kabul edilip 17.06.1965 tarihinde yürürlüğe giren 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu ile beraber memur sendikalarının hakları sınırlı kalsa da örgütlenme yolunda olumlu adımlar bulunmaktadır. Memurlar ilgili kanunla beraber dernek ve kooperatif statüsünde örgütlenebilmişlerdir (624,m.7). İlgili kanunda devlet memurlarına grev ise yasaklanmıştır (624,m.14).

14.07.1965 tarihinde kabul edilip 23.07.1965 tarihinde yürürlüğe giren 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 22.maddesinde ise memurlar için sendika kurma hakkı bulunmaktadır (657,m.22). 1961 Anayasası'nın 46. maddesinde tüm çalışanlara sendika kurma ya da kurulu sendikalara üye olma hakkı verilmiştir (1961 Anayasası, m:46).

Türkiye'deki ilk memur sendikası 18 Haziran 1965 günü Ankara'da kurulan Türkiye Devlet Büro Çalışanları sendikasıdır(Özer, Yayman, vd.,2007:429).

1961 Anayasası'nın 20.09.1971 tarihli ve 1488 sayılı Türkiye Cumhuriyeti'nin Anayasasının Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi ve Geçici Maddeler Eklenmesi Hakkında Anayasa Değişikliği Yasası ile beraber yapılan değişiklikle 46. maddedeki "Çalışanlar" ibaresinin yerine "İşçiler" ibaresinin kullanılmış ve kamu çalışanlarının sendikalaşma hakkının yasayla düzenleneceği hükmü metinden çıkarılmıştır (1488,m.46).

1488 sayılı kanunda memurların sendikalara üyeliği yasak kapsamına eklenmiştir. (1488,m.119). 119. madde de belirtildiği üzere memurlar ve Kamu İktisadi Teşebbüslerinin yönetim ve denetim işlerinde çalışanlar ve kamu yararına çalışan derneklerden özel gelir kaynakları ve özel imkânları kanunla sağlanmış olanların merkez kurullarında görev alanlar, siyasi partilere ve sendikalara üye olamayacaklardır (1488,m.119).

## **2.6.1960-1980 döneminde Sendikal Hareketlerin Genel Durumu**

Türkiye'de yaşanmış olan askeri müdahaleler sonrası, genel olarak bazı demokratik hak ve özgürlüklerin engellendiği olağanüstü dönemler olmasına rağmen, 27 Mayıs Askeri Darbesi'nden sonraki dönemde sendikal hareket bir kesintiye uğramadan devam etmiştir. 1961 Anayasası'nda sendikal hakların iyileştirilmesiyle sendikalar, artık şüphe ile bakılan kuruluşlar olmaktan çıkmış, demokrasinin tam anlamıyla yerleşmesinde vazgeçilmez bir unsur oldukları kanısı yaygınlaşmaya başlamıştır. (Mahiroğulları,2003:7)

1960-1980 arasında sendikal hareketlerinin gelişmesi kuşkusuz anayasal dayanakları olan bir durum. Anayasa'nın işçilere vermiş olduğu haklar işçilerin sendikalara olan mesafesinin azalmasına neden olmuş sendikaların üye sayılarında önemli artışlar meydana gelmiştir. Bu nedenle Türkiye'de anayasa ve yasalar aracılığıyla sendikal hak ve özgürlüklerin genişletildiği dönemlerde sendikalara olan talebin arttığını söyleyebiliriz.

1960-1980 arası Türkiye 1960-1980 arasında sendikaları en çok ilgilendiren gelişme kuşkusuz 1961 Anayasa'sıdır. 1961 Anayasa'sında işçilere sendikal hakları verilmiş ve 1963 yılında çıkarılan 274 sayılı Sendikalar ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt yasalarıyla bu haklar yeniden düzenlenmiştir. Darbe sonrasında hazırlanan 1961 Anayasa'sında sendika kurma hakkının ve toplu sözleşme ve grev hakkının güvence altına alınmasıyla sendikaların üye sayılarında giderek bariz artışlar yaşanmıştır. Bu durum, siyasal partilerin sendikalara karşı daha da ilgisini artırmıştır. (Mahiroğulları,2003:7)

1960-1980 yılları Türkiye'de işçi ve sendika hareketinin en hareketli ve en güçlü olduğu yıllardır. Bu dönem, 12 Mart 1971 muhtırası ile 1971 öncesi ve 1971 sonrası olarak iki döneme ayrılabilir. Fakat 1960-1980 yılları genel anlamda işçi ve sendika hareketleri anlamında bir devamlılık göstermektedir. 1970'lerin ikinci yarısında ortaya çıkan çoğulcu sendika ve toplu pazarlık modeli kaynağını 1946 ve 1947 sendikacılığının geleneğinde ve 1961 Anayasası'nın ardından yürürlüğe giren 274 ve 275 sayılı ve 1963 tarihli sendika yasalarında bulmaktadır. 1960-1980 arasında işçi hareketlerini önemli ölçüde etkileyen 1961 Anayasası'nın yürürlüğe girmesiyle Türkiye, uzun süren bir grev yasağı döneminden çıkmıştır. 1960-1980 döneminde sendika hareketi bu nedenle yasal zeminde şekillenmiştir. (Şafak, 2014:160).

1961 Anayasası ve daha sonra yapılan yasal düzenlemeler ile birlikte sendikaların Türkiye'deki siyasi ortam ve siyasi parti ilişkileri bir önceki döneme göre oldukça farklı boyutlar kazanmıştır. Üye sayıları artan ve yasal desteklerle güçlenen sendikalar ekonomik ve sosyal çıkarlar elde etmek amacıyla özellikle siyasi partilerle yakın ilişkiye girmişlerdir (Mahiroğulları,2003:7).

1961 Anayasasının ilk yıllarında sendikalaşma, toplu pazarlık ve grev haklarının ilk kez Anayasaya girmesi ve 1963 yılında yapılan 274- 275 sayılı yasalarla düzenlenmesi Türk sendikacılığında hızlı bir gelişmeye neden olmuştur. Bu yasalarla sendikalara sadece çalışanlara sosyal haklar tanınmakla kalmamış, sendikaların kısa sürede güçlenmesi amaçlanmıştır. Örneğin işçileri temsil yetkisinin sendikalara bırakılması, profesyonel yöneticilik anlayışının korunması, aidat miktarının serbestçe belirlenmesi bunlardan sadece birkaçıdır (Kutal,2005:17).

1961 Anayasası'nın getirdiği en önemli haklardan biri sendika hakkı kurmak ve üye olma hakkıyla toplu sözleşme ve grev hakkının anayasal güvence altına alınmasıdır. 1963 yılında kabul edilen 274 sayılı Sendikalar Yasası ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası ile "Grev Hakkı Toplu Pazarlık Dönemi" başlamıştır. Fakat 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası ile 1961 Anayasası'nın çok geniş bir biçimde tanıdığı grev hakkı bazı konularda kısıtlanmıştır (Özerkmen,2003:245).

1961 yılının son günü örgütlenen Saraçhane Mitingi ile birlikte işçi sınıfı, yeni bir dönemin eşiğine gelmiştir. 1960'ların hemen başlarında başlayan bu hareketlilik, yükseliş ivme kazanarak sürmüştür.12 Mart 1971 muhtırası ile kesilen sendikal hareketlerin kazandığı büyüme 1974 sonrasında ise değişime uğramıştır. Sendikal hareketler giderek siyasileşmiştir. Siyasileşen DİSK ve Türk-İş, federasyonlar, işkolu sendikaları, yüzlerce yerel sendika ya da işyeri sendikaları büyük bir gelişim göstermiştir (Şafak, 2014:160).

Sendikal örgütlenmenin çalışanlar açısından birçok zorluğu da beraberinde getirdiği bilinen bir gerçektir. Bu durumun en önemli istisnası kamuya ait işyerleridir. Kamu işyerlerinin genellikle fazla işçi çalıştıran nispeten büyük işletmeler oluşu, yasaların dışına çıkma gayreti içinde olmamaları sendikal örgütlenme açısından kolaylık sağlamaktadır. Bu nedenle sendikal örgütlenmenin daha çok kamu kesiminde örgütlendiği görülmektedir. Bu kesime ait işyerlerinde toplu pazarlığın da sonuçta siyasal güçlerin devreye girmesi ile sonuçlandığı anlaşılmaktadır. Türk sendikacılığı bu nedenlerle bir yandan özelleştirme uygulamalarından büyük ölçüde etkilenirken, öte

yandan da mücadele gücünü, kendine güven duygusunu geliştirememektedir (Kutal,2005:18).

1960- 1980 arasında Türkiye’de sendikacılığın yaşanan ekonomik krizlerin yarattığı memnuniyetsizlikle ve 1961 Anayasası’nın katkısıyla büyüdüğü söylenebilir. Fakat Türkiye’nin ilgili yıllar arasında küreselleşme sürecinden yeni etkilenmeye başlaması, içe dönük, kamu ağırlıklı bir ekonomiye sahip olması kamu kesiminde sendikacılığın fazla olmasına neden olmuştur. Bu bağlamda özelleştirmelerin yoğun olduğu bir sürecin başlaması sendikaların üye sayılarını arttırabilmesini zorlaştırmıştır. Kuşkusuz bu durumun en önemli nedeni kamu kesiminde çalışanların güvenceli olmaları nedeniyle sendikal örgütlenmeye daha yatkın olmalarıdır.

1960-1980 yılları Türkiye’de işçi ve sendikal hareketlerinin en hareketli ve en güçlü olduğu yıllardır. Genel anlamda 1960-1980 yılları arasında sendikal hareketler bir süreklilik, bütünlük göstermektedir. 1961 Anayasası’nın yürürlüğe girmesiyle Türkiye, uzun süren bir grev ve lokavt yasağı döneminden çıkmıştır. Bu durumun etkisiyle 1960-1980 döneminde sendikal hareketler büyümüştür(Şafak, 2014:160).

1963 yasaları ile Türk sendikacılığı oldukça geniş bir faaliyet alanına kavuşmuştur. Grev ve toplu sözleşme hakları anayasa güvencesi altına alınmıştır. Toplu pazarlık dışında sendikalara üyelerini temsilen dava açma, sosyal, kültürel hatta ekonomik alanlarda birçok faaliyet alanı tanınmış, sendikaların siyasal alanda faaliyet göstermelerine de izin verilmiştir(Kutal,2005:19).

1960 ve 1980 askeri darbeleri arasındaki yıllar boyunca, hayatın her alanını başka hiçbir dönemle karşılaştırılmayacak ölçüde dolduran örgütlülük, siyasi partiler, gruplar ya da oluşumlar, sendikalar, sendika birlikleri, demokratik kitle örgütleri geride zengin bir deneyim ve önemli miktarda yazılı malzeme bırakmışlardır (Şafak, 2014:161).

1960-1980 arasında işçilerin sendikal hakları konusunda yaşanan gelişmelere rağmen memurlar bu gelişmelerden yararlanamamıştır. İşçiler 1963’ten beri örgütlenme, toplu

pazarlık ve grev haklarından yararlanırken, memur statüsünde çalışanlar bunlardan yoksun kalmışlardır. 1965 yılında 624 sayılı yasa ile memurlara da sendikalaşma hakkı tanınmasına rağmen kamu görevlilerinin örgütlenme haklarına sınırlama getirilmiştir. Bu çerçevede dahi memur sendikalarının faaliyetine 12 Mart 1971 döneminde Anayasada yapılan değişiklikle son verilmiştir. Kamu görevlilerin örgütlenme haklarının yasal bir düzenlemeye kavuşabilmesi için otuz yıl beklemek gerekmiştir (Kutal,2005:19).

1970-1980 arasında Türkiye ekonomik ve siyasi anlamda çalkantılı süreçler geçirmiştir. Toplumların geniş kesimlerinin yaşadığı sorunlar sendikal hareketlerin gelişiminde büyük rol oynamıştır. Sendikal hareketlerin ve özellikle sendikal hareketlerin desteğini alan siyasi partilerin toplum önünde popüler olduğu bu dönem aynı zamanda 12 Eylül 1980 darbesine giden kaos sürecinin de yaşandığı dönemdir.

## **BÖLÜM 3: TÜRKİYE’DE 1980 SONRASI GREV VE LOKAVT HAREKETLERİ AÇISINDAN SİYASİ-HUKUKİ GELİŞMELER**

### **3.1. 1980 Sonrası Dönemde Grev ve Lokavt Hareketlerini Etkileyen İşçi Hareketleri Açısından Siyasi-Hukuki Gelişmeler**

12 Eylül 1980 darbesi ile başlayan süreçle askeri yönetim tarafından işçilerin grev, işverenlerin lokavt yapma hakları askıya alınmıştır. Bu süreç, 1983 tarihli 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu yürürlüğe girene kadar devam etmiştir. 2822 Sayılı yasayla beraber özellikle grevin gerçekleşmesi ayrıntılı kurallara bağlanarak zorlaştırılmıştır.

Sendikal örgütlenmeye en ciddi engeller 1982 Anayasası ve 2821 ve 2822 sayılı yasalarla getirilmiştir. Çalışanların bir kısmı örgütlenme hakkından yoksun bırakılırken sendikaların faaliyetine ciddi sınırlamalar getirilmiş, sendikalar devletin idari ve mali denetimi altına alınmıştır. Bu kısıtlamaların bir kısmı sonraki yıllarda Anayasadan ve yasalardan çıkarılmıştır. Ancak kamu görevlilerinin örgütlenme hakları önünde hala ciddi kısıtlamalar olduğu; özel okul öğretmenlerinin sendikalaşmasına yönelik engellemeler mevcuttur (Kutal,2005:14).

1982 Anayasası’nın 54. maddesinde belirtildiği üzere grev ile ilgili olarak toplu iş sözleşmesinin yapılması esnasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin grev hakkına sahip olacağı belirtilmiştir (1982 Anayasası,m:54).

Grev hakkının kullanılmasının ve işverenin lokavt uygulamasına başvurmasının usulünün, şartlarının kapsam ve istisnalarının kanunla düzenleneceği hususu da ilgili kanuna eklenmiştir. Bunun yanında grev ve lokavt hakkının iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplumsal değerlerin zararına ve milli zenginliği tahrip edecek şekilde kullanılmayacağı konusu anayasada belirtilmiştir.



1982 Anayasası'nın 54. maddesinde grev ve lokavtın yasaklandığı hallerde veya çeşitli gerekçelerle ertelendiği durumlarda ertelemenin sonunda, uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kurulunca çözüleceği belirtilmiştir. Uyuşmazlığın her safhasında tarafların anlaşarak Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilecekleri, Yüksek Hakem Kurulunun kararları kesin ve toplu iş sözleşmesi hükmünde olduğu hususu eklenmiştir (1982 Anayasası, m:54).

1995 yılındaki Anayasa değişikliği ile beraber sendikaların siyasi faaliyette bulunamayacaklarına dair kararın kaldırılması süreci 2012 yılında yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile devam etmiştir.

2001 yılında kabul edilen 4709 sayılı Kanunun 53.maddesinde işçilerin ve işverenlerin, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal haklarını ve çalışma şartlarını belirlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapabilecekleri belirtilmiştir (4709,m:53).

2001 yılında dönemin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı ile işçi ve işveren Konfederasyonları başkanları tarafından imzalanan Üçlü Protokol çerçevesinde başlayan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunlarına ilişkin değişiklik çalışmaları 07.11.2012 tarih ve 28460 sayılı Resmi Gazete ile yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile sonuçlanmıştır. Yeni kanunla beraber grev ve lokavt konusunda çeşitli düzenlemelerde bulunulmuştur (Pirler, 2013:883).

İlgili kanunla çerçeve sözleşme ve grup toplu iş sözleşmesi, Türk endüstri ilişkileri mevzuatında ilk kez tanımlanmıştır. İşkollarının sayısı 28'den 20'ye düşürülmüştür. Sendika kurucuları için aranan "işkolunda fiilen çalışma" koşulu, "fiilen çalışan" olarak değiştirilmiştir. Sendika kuruculuğu için Türk vatandaşı olma koşulu kaldırılmıştır. Ayrıca sendika kurucularının mahkumiyetlerinin bulunmaması gereken suçların kapsamı daraltılmıştır. Önceki mevzuatta işyeri temsilcilerinde de aranan bazı suçlardan mahkumiyetin bulunmamasına ilişkin bu koşul, yeni Kanun ile işyeri temsilcileri için kaldırılmıştır. (Pirler, 2013,897)

Sendikalara üye olma yaşı değiştirilerek Kanun'da 'On beş yaşını dolduran ve bu Kanun hükümlerine göre işçi sayılanlar, işçi sendikalarına üye olabilir' hükmüne yer verilmiştir (6356,m:17). Başka bir deyişle 2821 sayılı Kanundan farklı olarak sendikalara üye olma yaşı 4857 Sayılı İş Kanunu'nda belirtilen asgari çalışma yaşına benzer bir düzenlemeyle on beşe çekilmiştir.

6356 sayılı Kanunun Toplu İş Sözleşmelerini düzenleyen maddelerinin şartlarının 2822 sayılı "Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu" döneminde uygun görülen anlayış çerçevesinde olduğu görülmektedir. Bu bağlamda 6356 sayılı Kanun'da bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda faaliyet gösteren birden çok işyerini kapsayabilecek, sözleşmenin imzalanmasından sonra taraflarca uzatılmayacak, en az bir yıl en çok ise üç yıl süreli olarak sözleşme yapılabilecek ve sözleşme süresinden önce toplu iş sözleşmesi sona erdirilemeyecektir (6356, m.35).

6356 sayılı Kanunun grev ve lokavt konusunda getirdiği yeniliklerden birisi ise grev oylamaları konusu ile ilgilidir. Bu yeniliğe göre; grev kararının işyerinde ilan edildiği tarihte o işyerinde tüm çalışanların en az dörtte birinin grev ilan tarihinden itibaren altı işgünü içinde işyerinin kayıtlı olduğu görevli makama başvurusu halinde işyerinde grev oylaması yapılacaktır. Oylamanın, talebin yapılmasından başlayarak altı işgünü içinde yapılması gerekmektedir (6356, m.61).

Grev oylamalarında dikkate alınacak çoğunluk 2822 sayılı Kanuna göre grevin ilan edildiği tarihte işyerinde halen çalışan işçi sayısına göre belirlenmekteyken, 6356 sayılı Kanunda oylamaya katılan işçilerin salt çoğunluğunun belirleyici olacağı hususu düzenlenmiştir. Buna göre, grev oylamasına katılan işçilerin yarısından bir fazlasının grevin uygulanmamasına karar vermesi durumunda işçileri temsil eden sendika alınan grev kararını uygulayamayacaktır (6356,m.61/3).

6356 sayılı Kanuna göre bir diğer adım ise grev ve lokavt yasaklarının kapsamının daraltılmasıdır. Bu bağlamda, noter hizmetleri, aşı ve serum imal eden işyerleri, hastane dışındaki klinik, sanatoryum, prevantoryum, dispensar ve eczane gibi sağlıkla ilgili işyerlerinde, eğitim ve öğretim kurumlarında, çocuk bakım yerleri ve huzur

evlerinde grev ve lokavt yasağı kaldırılmıştır. Yani ilgili kanunda da belirtildiği üzere grev ve lokavt yasağı sadece hayati önem taşıyan temel kamusal hizmetleri ile sınırlanmıştır (6356, m.62).

Sendika kararı bulunmadan grev esnasında gerçekleştirilen kişisel eylemlerden ve faaliyetlerden kaynaklanan maddi zararlarının sorumluluğu eylemi gerçekleştiren kişilere yüklenerek olası zararlarla ilgili sendikalar üzerindeki sorumluluk kaldırılmıştır (6356, m.64/5).

Sendika kararı olmadan gerçekleştirilen kişisel eylemlerden ve faaliyetlerden sendikaların üzerindeki sorumluluğunun kaldırılmasıyla bu durumda iş yerinin mevcut zararlarının sorumluluğu kanunun ilgili maddesiyle detaylandırıldığı üzere çalışanlardan tahsil edilecektir (6356, m.64/5).6356 sayılı Kanun 2821 sayılı Kanunda yer alan ve hapis hükümlerini içeren cezalar tespit edilerek sabit idari para cezalarına dönüştürmüştür (6356, m.79).

### **3.2. 1980 Sonrası Dönemde Grev ve Lokavt Hareketlerini Etkileyen Memur Hareketleri Açısından Siyasi-Hukuki Gelişmeler**

1982 Anayasası'nın 33. maddesinde “dernek kurma hürriyeti” başlığı bulunmaktadır. Anayasa, dernek kurma hakkının önceden izin almaya gerek olmaksızın herkese tanındığını belirtmiştir. 2004 yılında çıkarılan 5253 sayılı halen yürürlükte bulunan kanundan önceki 2908 sayılı Dernekler Kanunu, 1630 sayılı Dernekler Kanununu yürürlükten kaldırmıştır.

1982 Anayasası'nın 51. maddesinde (değişiklikler öncesi) sendika kurma hakkı işçilere ve işverenlere tanınmıştı. Madde metninde memurların ya da diğer kamu görevlilerinin sendika haklarının varlığına dair bir hüküm bulunmamaktadır.

1982 Anayasası'nın kamu görevlilerine tanımadığı sendika kurma hakkı ile ilgili olarak 1961 Anayasası'nın 1971 değişiklikleriyle getirilen 119. maddesinde olduğu gibi kamu görevlilerinin sendika kurmasını yasaklayan bir maddesi de

bulunmamaktadır. 1982 Anayasası açıkça kamu görevlilerine sendika kurma hakkını anayasal güvenceye almamakla birlikte, açıkça da yasaklamamıştır. Çünkü Anayasa’da olumlu ya da olumsuz herhangi bir hüküm yer almamaktadır.

Sendikaların yanında grev kavramının da memurlarla ilişkisi 1982 Anayasası’nda çok net ifade edilmemiştir. 1982 Anayasası’nın 54. maddesi, grev hakkını yalnızca işçilere ve toplu iş sözleşmesinin yapılması durumunda uyuşmazlık çıkması halinde tanımıştır. Yani grev hakkı, yalnızca çıkar uyuşmazlıkları için anayasal anlamda güvenceye alınmıştır. 1982 Anayasa’sının 54. maddesinde sadece işçilerin adı geçtiği için grev hakkının memurlara yasaklandığı sonucu çıkarılamaz. 1962 Anayasası gibi 1982 Anayasası da memurların grev hakkıyla ilgili herhangi bir şeyden söz edilmemiştir. (Özer, Yayman, vd.,2007:441).

Kamu görevlilerinin sendikal örgütlenmeleriyle ilgili yasal düzenlemeler 2000’li yıllarda da devam etmiştir. 1982 Anayasası’nda 2001 yılında düzenlenen Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi ile ilgili 4709 Sayılı Kanununun 20. maddesi ile değişik Anayasa’nın 51. maddesine eklenen madde kamu görevlilerine sendikal üyelik yolunu iyice açmıştır.

2001 yılındaki Anayasa Değişikliği ile beraber “Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir” cümlesi ile “işçiler ve işverenler” kısmı “çalışanlar ve işverenler” olarak değiştirildiği için kamu görevlilerinin sendikal üyelik yolu iyice açılmıştır (4709,m:51). 4709 Sayılı Kanununun 51. maddesini incelediğimizde sendika kurma ve üye olma hakkının tüm çalışanlara ait olduğunu görmekteyiz. Bu nedenle tüm çalışanların içinde memur kategorisi de olduğundan memurlarında sendikal faaliyetlerde bulunabileceğini rahatlıkla söyleyebiliriz.

2001 yılında düzenlenen bir başka kanun olan 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu’nun 4. maddesinde “Sendikalar hizmet kolu

esasına göre, Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacıyla bir hizmet kolundaki kamu işyerlerinde çalışan kamu görevlileri tarafından kurulur. Bir hizmet kolunda birden fazla sendika kurulabilir. Meslek veya işyeri esasına göre sendika kurulamaz.” ifadesi bulunmaktadır (4688,m:4). İlgili kanunun 6. maddesinde ise sendika ve konfederasyonların önceden izin almaksızın kurulabileceği, sendika kurucusu olmak için kamu görevlisi olmanın yeteceği hususu belirtilmiştir (4688,m:6).

Memurları 1980 yılından sonra yakından ilgilendiren en önemli yasal düzenleme olan 2010 yılında yapılan Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması Hakkındaki 5982 sayılı Kanun ile beraber memurlar ve diğer kamu görevlileri, toplu sözleşme yapma hakkına sahip olmuşlardır.

5982 sayılı Kanun'a göre; Toplu sözleşme yapılması sırasında taraflar arasında anlaşmazlık çıkması ve problemin uyuşmazlık ile sonuçlanması halinde taraflar uyuşmazlık konusunda yetkili olan Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurabileceklerdir. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararlarının kesin olduğu ve toplu sözleşme hükmünde olduğu vurgulanmıştır. Bu yasal düzenlemelerden sonra kuşkusuz memurların sendikal mücadele ile amaçladıkları konu grev hakkının işçiler gibi kendilerine de verilmesidir (5982,m:6).

### **3.3. 1980 Sonrası Dönemde Türkiye'de Neoliberal Politikalar**

1980 sonrası dönemde Türkiye ekonomik tercihini serbest piyasa ekonomisinden yana kullanmıştır. Devletin ekonomiye müdahalesini en aza indirmeyi amaçlayan neoliberal politikalar nihayetinde serbest piyasa ekonomisini hedeflemektedir. Bu amaçla Türkiye küresel dünyada hakim olan ekonomi politikalarını benimseyerek ithal ikameci anlayışı 1980 yılı başlarında terk etmeye başlamıştır.

Neoliberal dünya görüşüne göre enflasyonu önlemek için para arzının kontrol altında tutulması, devletin ekonomiye müdahalesinin azaltılması ve arz-talep dengesinin piyasa mekanizmasına bırakılması gerekmektedir. Bu bağlamda Türkiye'de 1980 sonrasında ekonomisini piyasa koşullarına uygun hale getirmeye çalışmıştır.

Türkiye’de neoliberal ekonomik anlayışı yerleştirmeye çalışan devlet bütçesi uygulamaları 1980 yılından itibaren başlamıştır. Çünkü 1980 döneminde uygulamaya konulan ihracata dayalı, yabancı sermaye girişini kolaylaştıran yasal düzenlemeler ve kapitalist dünyaya entegre olmayı sağlayacak şekilde dışa açık büyüme politikaları, hem bütçe uygulamaları üzerinde hem de ekonomik sorunların oluşumunda çok etkili olmuştur (Uçkaç, 2010:423).

Devletin ekonomiye müdahalesini sorgulayan ve devletin küçültülmesini hedefleyen liberal politikaların dünyada yaygınlaşması ile ortaya çıkan siyasi kaos ortamı Türkiye’nin siyasi ve ekonomik yapısına olumsuz etki etmiştir. Türkiye’de yaşanan siyasi istikrarsızlık ve artan şiddet eğilimleri ekonomik alanda oluşan bu olumsuzluklarla birleşmesi ile ülkenin 1980 sonrası ekonomik, siyasal ve sosyal hayatındaki değişimde önemli bir etkiye neden olacak 24 Ocak kararlarının ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır (Cizrelioğulları,2013:54).

### **3.3.1. 24 Ocak Kararları**

12 Eylül Darbesinden önce ekonomiyi düze çıkarmak amacıyla azınlık hükümeti tarafından hazırlanan 24 Ocak kararlarının hazırlanmasında dönemin Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarı Turgut Özal’ın katkıları çok büyüktür. 24 Ocak kararları toplumsal, siyasal, kültürel ve ekonomi boyutlarıyla radikal bir dönüşüme işaret eden, kalıcı politikalar ürünüdür. (Cizrelioğulları,2013:61).

24 Ocak kararları ile beraber Türkiye ekonomisini serbest piyasa ekonomisine göre düzenlemeye başlanmıştır. Yabancı sermayenin ülkeye girişinin kolaylaştırılması, devletin küçültülmesi ve özel sektörün yaygınlaştırılması, özelleştirmeler, sübvansiyonların kaldırılması, kamu harcamalarının kısılması, fiyatların serbest piyasa ekonomisinin doğal akışı içerisinde dengelenmesi 24 Ocak kararlarının dayandığı neoliberal anlayışın gerekleridir.

24 Ocak istikrar programının uygulanmasındaki amaç, ekonomik alanda devlet müdahalesini en aza indirmek ve piyasa ekonomisinin ekonomideki gücünü

arttırmaktır. İş dünyasında devlet sektörünün yerini özel sektörün alması, ekonomide dengelerin sağlanmasına sebep olmuş; sonuç itibariyle idari kararların yerini, fiyat mekanizmasının alması amaçlanmıştır. Bu bağlamda Kamu İktisadi Teşebbüsleri'nden başlayarak tüm alanlarda kamu sektörü daraltılmaya başlanmış ve özel girişim teşvik edilmiştir. Ayrıca, ithalatta serbestlik sağlanarak ve yabancı sermaye teşvik edilmiştir. Bu durumda neoliberal anlayışla şekillenen 24 Ocak kararlarına göre ekonominin özel girişimcilerle sağlanması ve istikrarın yakalanabilmesi için, hükümet ekonomiye daha az müdahale etmeli ve piyasa ekonomisine karışmamalıdır (Cizrelioğulları,2013:62).

1980 yılı Türkiye'de serbest piyasa ekonomisinin hakim olmaya başladığı ve uluslararası sermayenin belirlediği çizgiler doğrultusunda kararlar alındığı ve uygulandığı bir neoliberal dönemi yaşatma gayretinin başlangıcı kabul edilmektedir (Uçkaç, 2010:427).

24 Ocak kararlarının Türkiye'de uygulanmaya başlamasıyla beraber neo-liberal dünyanın yaygınlaşmasında yardımcı olan uluslararası kuruluşlar verdikleri krediler karşılığında uyum ve istikrar programları ile yerel sanayi, banka ve finansal hizmetler üzerindeki yabancı sermayeye yönelik yaptırımların kaldırılmasını, uluslararası rekabete uygun olarak ücretlerin azaltılmasını, devletin sağlık, eğitim ve refaha dönük harcamalarını azaltmasını ve kamu işletmelerinin özel sektöre devredilmesini sağlamaya çalışmışlardır (Çımrın,2009:201).

Ekonomideki devlet hakimiyetinin azaltıldığı ve serbest piyasa uygulamasının hız kazandığı 1980'lerde serbest piyasa ekonomisinin gerekleri çerçevesinde faiz ve döviz kurunda da denetimler kaldırılmıştır. Bu uygulama aynı zamanda yabancı sermaye üzerindeki her türlü denetimin kaldırılması anlamını da içermekle birlikte yabancı sermayenin serbestçe dolaşımının sağlanabilmesini de beraberinde getirmektedir (Uçkaç, 2010:427).

### 3.3.2. Özelleştirme ve Taşeron Uygulaması

1980 sonrası dönemde uygulanan neoliberal ekonomik politikaların en önemli uygulamaları özelleştirme politikalarıdır. Özelleştirme ile amaçlanan devletin ekonomideki müdahalesinin azaltılması ve devletin ekonomik alandaki etkisinin küçültülerek kamu sektöründe çalışan personel sayısının azaltılmasıdır.

Özelleştirme ile amaçlananlar; devleti küçültmek, sendikaların kamu kesimi üzerindeki baskılarını hafifletmek, sermayenin halka yayılmasını sağlamak, devlete gelir sağlamak, özel sektöre devredilebilecek nitelikte zarar eden devlet kurumlarını özel sektöre devrederek borç yükünden kurtulmak, yabancı sermayeyi çekmek, kaynak kullanımında etkinlik sağlamak, verimliliği arttırmak ve serbest piyasa ekonomisine işlerlik sağlamaktır. Özelleştirme piyasa ekonomisini yerleştirmeye yönelik bir araçtır. Özel mülkiyeti sağlamada temel araçlardan birisi olan özelleştirmeler aynı zamanda piyasalara rekabeti getiren ve dolayısıyla etkinliği sağlayan bir araçtır (Sezgin, 2010:168).

Türkiye’de özelleştirmeler neoliberal politikaları ekonomiye hakim kılmayı amaçlayan 24 Ocak kararları ile gündeme gelmiştir. Bu anlayış çerçevesinde daha önce kamu gücü aracılığıyla çalışan fabrika ve tesisler özelleştirilmeye başlanmıştır. Ayrıca eğitim, ulaşım, sağlık, temizlik gibi bazı kamu hizmetleri ihale sistemi ile taşeronlara devrederek özelleştirilmektedir.

Özellikle 2000’li yıllardan sonra hızla artan özelleştirmeler sendikaları dolayısıyla sendikaların en etkin eylem araçlarından olan grev hareketlerini olumsuz etkilemiştir. Kadrolu çalışmanın yerini sözleşmeli çalışmanın alması, esnek çalışmanın artması, bireysel iş sözleşmelerinin artması, kişi başına düşen gelirin yükselmesi neticesinde refah düzeyinin yükselmesi, işçi ve işveren arasındaki uzlaşmacı kültürün yükselmesi grev hareketlerini olumsuz etkilemiştir.

Aşağıda sunulan Tablo-1’de de görüldüğü üzere Türkiye’de 1986-2003 yılları arasında yapılan özelleştirmenin daha fazlası 2004-2015 yılları arasında yapılmıştır. 24 Ocak



kararlarının en önemli politikalarından olan özelleştirme uygulamaları 2004-2014 yıllarında çok büyük bir ivmeyle artmıştır. İlgili tarihler arasında Türkiye’deki grev ve lokavt hareketlerinin önceki dönemlere göre büyük oranda azalması bizlere özelleştirme politikalarının neticesinde grev ve lokavt hareketlerinin ciddi bir ivme kaybettiğini göstermektedir.

**Tablo 1: 1986-2015 Yılları Arasında Türkiye’deki Özelleştirmeler**

Yıllar	Özelleştirme (Milyon Dolar)
1986-2003	8.240
2004	1.283
2005	8.222
2006	8.096
2007	4.259
2008	6.259
2009	2.275
2010	3.082
2011	1.358
2012	3.021
2013	12.486
2014	6.341
2015	599

**Kaynak:** Özelleştirme İdaresi Başkanlığı Web Sitesi  
<http://www.oib.gov.tr>, 13 Mayıs 2015

Tablo-1’de de görüldüğü üzere özelleştirme politikaları Türkiye’de son yıllarda yaygınlaşmıştır. Özelleştirmenin en bariz uygulamalarından bir tanesi de eğitim, sağlık, ulaşım temizlik gibi hizmetlerinin kamu sektörü tarafından yürütülmesi yerine taşeron firmalara devredilmesi uygulamasıdır. Türkiye’de özellikle sendikal örgütlenmeyi derinden etkileyen taşeronlaştırma politikaları neticesinde taşeron işçi sayısı büyük artış göstermiştir.

Özelleştirme politikalarında sık görülen taşeronlaştırma uygulamaları Türkiye’de de oldukça yaygındır. Bu bağlamda aşağıda sunulan Tablo-2’de de belirtildiği üzere özellikle 2007 yılından sonra taşeron işçi sayısının ciddi artış gösterdiğini görmekteyiz. 2004-2015 yılları arasında yapılmış olan özelleştirmeleri düşündüğümüzde özelleştirilen kurumlarda yönetimi ve idareyi kolaylaştırabilmek için taşeron uygulamasına geçildiği görülmektedir.

**Tablo 2: 2002-2012 Yılları Arasında Türkiye’deki Taşeron İşçi Sayısı**

Yıl	Alt İşverenler Tarafından Bildirimi Yapılan Sigortalı Sayısı	
	Erkek	Kadın
2002	358.511	28.607
2003	410.135	38.876
2004	537.471	44.019
2005	620.680	36.997
2006	862.528	44.625
2007	1.114.806	49.112
2008	1.207.785	53.846
2009	1.008.009	41.956
2010	1.240.128	53.775
2011	1.550.304	60.905
2012(6.ay)	406.541	21.306

**Kaynak:** TBMM  
www.tbmm.gov.tr, 14 Mayıs 2015.

Taşeronlaşmanın tercih edilmesinin en önemli nedenleri işgücü maliyetlerinin düşürülmesi bu yolla rekabet şansı yaratılmasıdır. Buna bağlı olarak taşeronlaşma, sendika ve toplu pazarlık hukuku alanında doğrudan işçilerin sendikal örgütlenmesinin güçsüzleştirilmesi amacına yönelmiştir. Bu bağlamda taşeron ilişkisinin olağanüstü boyutlarda yaygınlaşması, sendika hakkının, toplu pazarlık hakkının kullanılamaz duruma gelmesine neden olmuştur. Kurum ve kuruluşlarda bazı işlerin taşeron firmaya verilmesi suretiyle işyeri ölçeğinin küçültülerek işçi sayısının azaltılması mümkün olabilmektedir. Bu yolla taşeronlaşma, işyeri ölçeğine bağlı bir dizi

yükümlülüğün ortadan kaldırılmasının bir aracı olarak da kullanılmış ve kullanılmaktadır (Şafak,2004:111).

Yasal düzenlemelere baktığımızda 4857 sayılı İş Kanunu'nda başlı başına bir alt işveren tanımına yer verilmemekle birlikte, 2. maddede asıl işveren-alt işveren ilişkisi tanımlanmaktadır. Bu duruma göre bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denilmektedir (4857,m:2).

### **3.4.1980 Sonrası Dönemde Grev ve Lokavt Sayıları, Greve Katılan İşçi Sayısı**

Türkiye'de gerçekleşen 12 Eylül 1980 darbesi sonrası dönemde askeri yönetimin tüm grev ve lokavt uygulamalarını yasaklaması neticesinde 1984 yılına kadar grev ve lokavt hareketleri söz konusu olmamıştır. Askeri yönetimin grev ve lokavt hareketlerini yasaklaması nedeniyle grev ve lokavt hareketlerinin kazandığı ivmenin yavaşlamasının başlangıcı olarak 12 Eylül 1980 darbesini temel alabiliriz.

1980 sonrasında sıkıyönetim uygulamaları neticesinde tüm fabrika ve iş yerlerinde grev ve lokavt hareketlerini yasaklanmıştır. Buna rağmen Türkiye'nin 1980 sonrası yaşanan ekonomik ve siyasal krizlerin etkisiyle oluşan sıkıntılı süreçler dönem dönem grev ve lokavt hareketlerinin oluşmasına neden olmuştur.

1980 sonrası uygulamaya konulan yeni ekonomi politikaları neticesinde özelleştirme politikalarının benimsenmesi, yaşanan küresel ve yerel ölçekli ekonomik ve siyasi krizlerin etkisiyle toplumsal refahın sıkıntılı bir gelişme süreci izlemesi sendikal hareketlerin tekrar gündeme gelmesini sağlamıştır.

Çalışanların özelleştirme politikalarına karşı olması grev ve lokavt hareketlerinin yasaklı dönemden sonra kıpırdanmasına katkı sağlamıştır. Yüksek etki

göstermemesine rağmen yasaklı dönemden sonra grev ve lokavt hareketleri Türkiye’de 1984 yılından itibaren tekrar gündeme gelmiştir. 1984-1989 yılları arasında meydana gelmiş olan grev hareketleri şu şekildedir:

**Tablo 3: 1984-1989 Yılları Arasındaki Toplam Grev Sayısı, Özel Sektörde ve Kamu Sektöründe Yapılan Grev Sayısı**

Yıllar	Sektör	Grev Sayısı	Greve Katılan İşyeri Sayısı	Greve Katılan İşçi Sayısı	Grevede Kaybolan İş Günü Sayısı
1984	Kamu	3	3	526	2.252
	Özel	1	1	35	2.695
	<b>Toplam</b>	4	4	561	4.947
1985	Kamu				
	Özel	21	21	2.410	194.296
	<b>Toplam</b>	21	21	2.410	194.296
1986	Kamu				
	Özel	21	28	7.926	234.940
	<b>Toplam</b>	21	28	7.926	234.940
1987	Kamu	3	4	6.507	325.707
	Özel	304	342	23.227	1.636.233
	<b>Toplam</b>	307	346	29.734	1.961.940
1988	Kamu	9	111	12.850	1.054.089
	Özel	147	155	17.207	838.566
	<b>Toplam</b>	156	266	30.057	1.892.655
1989	Kamu	7	115	30.153	2.258.633
	Özel	164	210	9.282	652.774
	<b>Toplam</b>	171	325	39.435	2.911.407

**Kaynak:** Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Hayatı İstatistikleri  
<http://www.csgb.gov.tr>, 14 Mayıs 2015.

1980-1984 yılları arasında Türkiye’nin yaşadığı olağanüstü durum olan askeri darbe sonrası tüm sendikal hareketler yaşanan süreçten etkilenmiştir. 1984 yılına kadar sendikal faaliyetlerin yasak olması nedeniyle grev ve lokavt hareketlerinin olmadığını görmekteyiz. 1984 yılından sonra grev ve lokavt hareketleri tekrar başlamıştır.

Darbeden önce 24 Ocak 1980'de alınan kararlarla Türkiye'nin yaşadığı ekonomik sorunlar çözülmeye çalışılmıştır. Daha sonra meydana gelen darbe neticesinde 1961 Anayasası ile verilen bazı sendikal haklar dondurulmuştur. Bu süreç 1983 yılı sonuna kadar devam etmiştir. Tablo-3'deki verilere göre Türkiye'nin yaşadığı kaotik ortamın etkisiyle 1984 yılında toplamda 4 adet grev yapılabilmıştır.

Yine Tablo-3'deki verilere göre 1985 ve 1986 yıllarında 1984 yılına göre özel sektörde grev hareketlerinin artış gösterdiğini söyleyebiliriz. 1987 yılında grev hareketleri son iki yıla göre artış göstermiştir. 307 grevin yapıldığı 1987 yılından sonra 1988 yılında grev hareketlerinde bir önceki yıla göre yarı yarıya azalış bulunmaktadır. 1989 yılı 1988 yılına benzer bir grev istatistiğine sahiptir. 1989 yılında 171 grev olurken greve katılan sayısı 39.435'tir. 1989 yılında greve katılanların sayısı 1980'li yıllarda ki grevlere katılımın en yükseğidir.

Kısacası 1980'li yıllar, işçilerin ekonomik ve sosyal haklarında önemli kayıplar olan bir dönemdir. 1980-1983 yılları arasında yasaklamalar nedeniyle grev uygulanmamıştır. 1980'li yıllarda yaşanan ekonomik krizler, enflasyonun yüksekliği, demokrasi sorunları ülkenin ekonomik refah düzeyini de etkilemiştir. Ekonomik krizlerin yarattığı yüksek oranlı işsizlik ve milyonlarca işsiz varlığı, çalışan işçiler için ciddi bir tehdit oluşturmuştur (Seyfettinoğlu, Mert, vd., 2006:437).

Ekonomik ve siyasi kriz ortamı, işçilerin örgütlenmede ve haklarını aramakta sıkıntı yaşamaması gibi nedenlerden dolayı özellikle 1980'li yılların başlarında işçiler ekonomik olarak zor bir dönem geçirmiştir. Kuşkusuz işçilerinde haklarını arayabilmesi için anayasal haklarını kullanabilmesi önem arz etmektedir.

Bu bağlamda 1980-1983 arasındaki yasak dönemden sonra 1984 yılı itibariyle işçilerin haklarını arayabildiklerini görmekteyiz. 1980-1983 arasında sendikal faaliyetlerden koparılmış olan çalışanların Tablo 3'de yer alan istatistiki bilgilere göre örgütlenme pratiklerini de yitirdiklerini söyleyebiliriz.

**Tablo 4: 1990-1998 Yılları Arasındaki Toplam Grev Sayısı, Özel Sektörde ve Kamu Sektöründe Yapılan Grev Sayısı**

Yıllar	Sektör	Grev Sayısı	Greve Katılan İşyeri Sayısı	Greve Katılan İşçi Sayısı	Grevde Kaybolan İş Günü Sayısı
1990	Kamu	20	229	58.616	1.363.850
	Özel	438	632	107.690	2.102.700
	<b>Toplam</b>	458	861	166.306	3.466.500
1991	Kamu	22	220	62.528	189.428
	Özel	376	466	102.440	2.619.426
	<b>Toplam</b>	398	686	164.968	2.809.354
1992	Kamu	48	1.338	57.464	761.629
	Özel	50	70	4.725	391.949
	<b>Toplam</b>	98	1.408	62.189	1.153.578
1993	Kamu	9	122	2.189	75.468
	Özel	40	56	4.719	499.273
	<b>Toplam</b>	49	178	6.908	574.741
1994	Kamu	12	129	2.718	30.553
	Özel	24	37	2.064	212.036
	<b>Toplam</b>	36	166	4.782	242.589
1995	Kamu	70	3.266	178.539	4.249.920
	Özel	50	103	21.328	588.321
	<b>Toplam</b>	120	3.369	199.867	4.838.241
1996	Kamu	7	26	3.434	79.251
	Özel	31	32	2.027	195.071
	<b>Toplam</b>	38	58	5.461	274.322
1997	Kamu	3	16	3.362	60.061
	Özel	34	41	3.683	121.852
	<b>Toplam</b>	37	57	7.045	181.913
1998	Kamu	7	40	4.111	60.035
	Özel	37	78	7.371	222.603
	<b>Toplam</b>	44	118	11.482	282.638

**Kaynak:** Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Hayatı İstatistikleri  
<http://www.csgb.gov.tr>, 14 Mayıs 2015.

1990 yılında grev hareketlerinin sayısında 1989 yılına göre çok önemli bir artış meydana gelmiştir. 1990 yılındaki grev hareketi 1991 yılında da benzeri bir kuvvetle devam etmiştir. 1992 yılında ise kamu kesiminde grevler önemli bir yer tutarken özel sektörde grevlerde önceki yıllara göre önemli bir azalış söz konusudur.

Tablo-4'e göre 1992-1993-1994 yıllarında ise grev hareketlerinin dönemin siyasal ve

ekonomik göstergelerinin görece eski yıllara göre istikrarlı olması nedeniyle bir azalış içerisinde olduğunu söylemeliyiz. Özellikle 1993 ve 1994'lü yıllarda grev hareketlerinin etkisiz olduğunu belirtmeliyiz.

Yukarıda sunulan Tablo-4'e göre 1995 yılında ise grev hareketlerinin bir kıpırdanış içerisinde olduğu görülmektedir. 1995 yılında Türkiye'de iş yeri sayısı ve katılımcı açısından tarihin en büyük grevi olmuştur. 1995 yılında ise Dünya Bankası'nın önerilerinin de etkisiyle hükümetin işçileri maaş zammını az tutması nedeniyle Başbakan Tansu Çiller ve sendikalar arasında bir uzlaşma olmamıştır. Türk-İş bu durumun işçilerin satın alma güçlerini olumsuz etkileyeceği gerekçesiyle anlaşmaya yanaşmamıştır.

Toplu pazarlık görüşmelerinde Türk-İş ve hükümet arasındaki görüşmeler gergin bir şekilde devam etmiştir. Bu durumun sonucunda yapılan mitingler ve iş yerlerini terk etmeme eylemleri söz konusu olmuştur. 1996-1998 yılları ise grev hareketlerinin yaşanan siyasi atmosferin etkisiyle ivme kaybettiği söylenebilir.

Kamu açıklarındaki artış, cari açığın artması ve piyasalardaki dalgalanma sonucunda faizlerin yükselmesi ile beraber yaşanan ekonomik kriz ortamında 1991, 1994 sonrası grevlere baktığımızda özellikle 1994 krizi sonrası yaşanan grevler Türkiye tarihinin en dikkat çeken grevleridir.

**Tablo 5: 1999-2007 Yılları Arasındaki Toplam Grev Sayısı, Özel Sektörde ve Kamu Sektöründe Yapılan Grev Sayısı**

Yıllar	Sektör	Grev Sayısı	Greve Katılan İşyeri Sayısı	Greve Katılan İşçi Sayısı	Grevede Kaybolan İş Günü Sayısı
1999	Kamu	2	3	67	1.917
	Özel	32	53	3.196	227.908
	<b>Toplam</b>	34	56	3.263	229.825
2000	Kamu	19	187	11.879	132.990
	Özel	33	46	6.826	235.485
	<b>Toplam</b>	52	233	18.705	368.475
2001	Kamu	4	14	737	18.617
	Özel	31	52	9.174	267.398
	<b>Toplam</b>	35	66	9.911	286.015
2002	Kamu	8	37	2.735	15.450
	Özel	19	25	1.883	28.435
	<b>Toplam</b>	27	62	4.618	43.885
2003	Kamu	2	3	8	184
	Özel	21	27	1.527	144.588
	<b>Toplam</b>	23	30	1.535	144.772
2004	Kamu	1	3	283	1.981
	Özel	29	44	3.274	91.180
	<b>Toplam</b>	30	47	3.557	93.161
2005	Kamu	1	12	437	874
	Özel	33	45	3.092	175.950
	<b>Toplam</b>	34	57	3.529	176.824
2006	Kamu	4	15	948	2.394
	Özel	22	29	1.113	163.272
	<b>Toplam</b>	26	44	2.061	165.666
2007	Kamu	2	2	268	4.246
	Özel	13	791	25.652	1.349.312
	<b>Toplam</b>	15	793	25.920	1.353.558

**Kaynak:** Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Hayatı İstatistikleri  
<http://www.csgeb.gov.tr>, 14 Mayıs 2015.

Tablo 5’te de görüldüğü üzere 1990’lı yıllardaki grev hareketlerinin etkinliğini 2000-2007 yılları arasında görememekteyiz. Bu durumun birçok faktörü bulunmaktadır. Özelleştirmelerin artması nedeniyle kadrolu çalışma biçiminin azalması iş güvencesi olgusunu etkilemiş, esnek ve sözleşmeli çalışma modelleri artmış, bu durum işçilerin sendikal örgütlenme konusundaki isteklerini azaltmış ve tereddütlerinin artmasına



neden olmuştur.

Başka bir açıdan değerlendirildiğinde ise ihracatın artması, özelleştirmeden gelen gelirlerin yatırımlar için harcanması ve toplumsal refahın artması gibi olumlu gelişmelerin neticesinde iş imkanlarının artmış olması ve ücretlerin görece yükselmesi grev hareketlerine olan talebi azaltmıştır. Ekonomik durumun yarattığı etki ve özellikle 2002 yılından sonra oluşan siyasi istikrar ortamının etkisiyle grev hareketlerinin zayıflama eğilimine girmiştir.

Kuşkusuz işçilerin sendikalara olan güvenlerinin azalması sendikalara ve sendikal mücadeleye olan desteklerinin azalması da grev hareketlerinin oluşmasını engelleyici bir faktördür. Sendikaların kitlesel basın açıklamaları haricinde önemli bir grev hareketi yaşanmamıştır.

2001 krizi sonrasında uygulamaya konan “Güçlü Ekonomiye Geçiş Programı” ile ekonominin rekabet ortamının artırılması, şeffaf yönetim anlayışının yerleştirilmesi, kamu harcamalarının kontrol altına alınması, orta ve uzun vadede büyümenin ve makro ekonomik dengelerin güçlü bir yapıya kavuşturulması ve Türkiye’nin ekonomik, siyasal ve sosyal yapısında köklü değişimler amaçlanmaktadır.

Özellikle 2002 yılından sonra yaşanan siyasi ve ekonomik istikrar ortamının ve kontrol altına alınan enflasyonun toplum üzerindeki yansımaları neticesinde grev ve lokavt hareketlerinin azalma eğilimine girdiğini söylemeliyiz. Uygulanan yapısal reformlar neticesinde 2000-2007 yılları arasında kamusal harcamalar kontrol altına alınmış, kayıt dışı ekonomi miktarı azalmış, ücretler yükselmiş ve enflasyon belirli bir seviyede tutulmuştur. Bütün bu gelişmeler ışığında grev ve lokavt hareketlerine duyulan ihtiyaç azalmıştır.

**Tablo 6: 2008-2013 Yılları Arasındaki Toplam Grev Sayısı, Özel Sektörde ve Kamu Sektöründe Yapılan Grev Sayısı**

Yıllar	Sektör	Grev Sayısı	Greve Katılan İşyeri Sayısı	Greve Katılan İşçi Sayısı	Grevede Kaybolan İş Günü Sayısı
2008	Kamu	1	8	610	610
	Özel	14	30	4.430	145.115
	<b>Toplam</b>	15	38	5.040	145.725
2009	Kamu	0	0	0	0
	Özel	13	34	3.101	209.913
	<b>Toplam</b>	13	34	3.101	209.913
2010	Kamu	1	10	406	2.030
	Özel	10	27	402	35.732
	<b>Toplam</b>	11	37	808	37.762
2011	Kamu	0	0	0	0
	Özel	9	26	557	13.273
	<b>Toplam</b>	9	26	557	13.273
2012	Kamu	0	0	0	0
	Özel	8	19	768	36.073
	<b>Toplam</b>	8	19	768	36.073
2013	Kamu	2	59	186	9.300
	Özel	17	139	16.446	299.126
	<b>Toplam</b>	19	198	16.632	308.426

**Kaynak:** Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Hayatı İstatistikleri  
<http://www.csgb.gov.tr>, 14 Mayıs 2015.

2008-2013 yılları arasında dikkati çeken en önemli hususu ilgili yıllar arasındaki kamu alanında yapılan grevlerin çok az olmasıdır. Kamu da yapılmış olan 4 greve katılım oldukça düşük düzeyde kalmıştır. Özellikle kamuda çalışan işçi ve memurların ücretlerinin iyileştirilmesi bunda önemli pay sahibidir.

2008-2013 yılları arasında dikkat çeken bir diğer önemli konu 2013 yılındaki grevlere katılım sayısıdır. Kristal-İş, Hava-İş, Tek Gıda-İş sendikalarının grevleri bu istatistikte önemli pay sahibidir. Yukarıdaki sunulan Tablo-6'da belirtildiği üzere ilgili dönem arasındaki en yüksek greve katılım sayısı 2013 yılındadır.

Genel olarak grevlerle ilgili önceki yıllardaki istatistikleri incelediğimizde 2008-2013 yılları arasında grev hareketlerinin sayı olarak eski yıllara göre azaldığını

söyleyebiliriz. Kuşkusuz ilgili dönemde grev hareketlerinin azalmasını etkileyen en önemli hususlardan bir tanesi kişi başına düşen milli gelirden meydana gelen artıştır. Kişi başına düşen milli gelirdeki artış ve refah seviyesinin yükselmesi neticesinde önümüzdeki yıllarda çalışanların eski yıllara göre grev uygulamasına gitmeleri daha az bir ihtimal olarak görünmektedir. 2008-2013 yılları arasındaki çalışanların alım güçlerinin yükselmesi ve enflasyonun belirli bir düzeyde tutulabilmesi neticesinde grev hareketlerinde eski tarihlere göre bir azalış söz konusudur.

**Tablo 7: 1984-1990 Yılları Arasındaki Toplam Lokavt Sayısı, Özel Sektörde ve Kamu Sektöründe Yapılan Lokavt Sayısı**

Yıllar	Sektör	Lokavt Sayısı	İşyeri Sayısı	Etkilenen İşçi Sayısı	Kaybolan İş Günü Sayısı
1984	Kamu	-	-	-	-
	Özel	-	-	-	-
	<b>Toplam</b>	-	-	-	-
1985	Kamu	-	-	-	-
	Özel	3	3	184	13.695
	<b>Toplam</b>	3	3	184	13.695
1986	Kamu	-	-	-	-
	Özel	-	-	-	-
	<b>Toplam</b>	-	-	-	-
1987	Kamu	1	2	6.019	282.893
	Özel	220	220	4.365	201.679
	<b>Toplam</b>	221	222	10.384	484.572
1988	Kamu	2	32	10.064	925.461
	Özel	110	111	3.665	159.596
	<b>Toplam</b>	112	143	13.729	1.085.057
1989	Kamu	2	14	10.558	174.183
	Özel	5	5	212	16.572
	<b>Toplam</b>	7	19	10.770	190.755
1990	Kamu	5	161	48.904	964.578
	Özel	6	41	9.535	223.513
	<b>Toplam</b>	31	202	58.439	1.188.091

**Kaynak:** Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Hayatı İstatistikleri  
<http://www.csgb.gov.tr>, 14 Mayıs 2015.

1984 ve 1986 yıllarında Türkiye’de lokavt hareketi olmamıştır. Bunun en önemli nedeni 3 yıllık yasak sürecinden sonra işçi sendikalarının örgütlülüğünün zayıflamasıdır. 1987 ve 1988 yıllarında yüksek olan lokavt hareketlerinin sayısının

1989 yılında azaldığını görmekteyiz. Tablo-1’de bulunan 1987 ve 1988 yıllarındaki grev hareketlerine baktığımızda sayısal anlamda önemli bir artış sözkonusudur. Tablo-7’deki verilere göre aynı dönemde lokavt hareketlerinin de yüksek olduğunu görmekteyiz. Bu nedenle grev hareketlerinin fazla olduğu dönemlerde işverenlerinde lokavt uygulamasını tercih ettiklerini söyleyebiliriz.

**Tablo 8: 1991-1999 Yılları Arasındaki Toplam Lokavt Sayısı, Özel Sektörde ve Kamu Sektöründe Yapılan Lokavt Sayısı**

Yıllar	Sektör	Lokavt Sayısı	İşyeri Sayısı	Etkilenen İşçi Sayısı	Kaybolan İş Günü Sayısı
1991	Kamu	7	162	58.074	1.045.740
	Özel	18	21	2.862	142.979
	<b>Toplam</b>	25	183	60.936	1.188.719
1992	Kamu	1	10	370	1.850
	Özel	10	18	1.914	156.695
	<b>Toplam</b>	11	28	2.284	158.545
1993	Kamu				
	Özel	9	16	1.437	286.789
	<b>Toplam</b>	9	16	1.437	286.789
1994	Kamu				
	Özel	4	11	552	104.869
	<b>Toplam</b>	4	11	552	104.869
1995	Kamu	1	13	2.191	52.584
	Özel	4	5	1.856	109.928
	<b>Toplam</b>	5	18	4.047	162.512
1996	Kamu	1	14	3.101	37.212
	Özel	2	2	660	123.156
	<b>Toplam</b>	3	16	3.761	160.368
1997	Kamu	1	14	3.101	52.717
	Özel	3	5	982	9.519
	<b>Toplam</b>	4	19	4.083	62.236
1998	Kamu				
	Özel	2	7	500	5.284
	<b>Toplam</b>	2	7	500	5.284
1999	Kamu				
	Özel	4	4	931	76.740
	<b>Toplam</b>	4	4	931	76.740

**Kaynak:** Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Hayatı İstatistikleri  
<http://www.csgb.gov.tr>, 14 Mayıs 2015.

1990 yılından sonra lokavt hareketlerindeki artış 1991 yılında da devam etmektedir. 1991 yılındaki lokavt hareketlerine katılım 1990 yılındaki katılıma yakındır. 1980'li yıllardan sonraki tarihlerde lokavt hareketlerinden etkilenen işçi sayısı 1991 yılında en üst sayıya ulaşmıştır.

1980'li yılların bunalımlı siyasi atmosferinin etkisiyle ve ekonomik krizlerin de tesiriyle çalışan ve işveren arasındaki problemler devam etmektedir. 1990'lı yılların küresel anlamdaki krizlerin bol olduğu yıllar olması kuşkusuz çalışan ve işveren arasındaki ilişkiyi olumsuz etkilemiştir. Bu bağlamda 1991 yılındaki lokavt hareketleri 1980'li yıllardaki hareketlere paralellik göstermektedir.

1991 yılından sonra ise genel anlamda lokavt hareketlerinin istatistiklerinde büyük azalışlar göze çarpmaktadır. Yukarıdaki tabloda 1993 ve 1994 yıllarında göz çarpan en önemli husus kamu sektöründe lokavt uygulamasının bulunmamasıdır. 1994 yılındaki ekonomik kriz ortamında lokavt uygulamasından etkilenen işçi sayısının 552 olarak kalması dikkat çekicidir.

Tablo-8'deki verilerde belirtildiği üzere 1998 ve 1999 yıllarında lokavt hareketleri önceki yıllara göre lokavt sayısı, iş yeri sayısı, etkilenen işçi sayısı ve kaybolan işçi sayısı anlamında bir azalış eğilimi içindedir. 1998 ve 1999 yılında kamu sektöründe yapılan lokavt uygulaması bulunmamaktadır.

**Tablo 9: 2000-2007 Yılları Arasındaki Toplam Lokavt Sayısı, Özel Sektörde ve Kamu Sektöründe Yapılan Lokavt Sayısı**

Yıllar	Sektör	Lokavt Sayısı	İşyeri Sayısı	Etkilenen İşçi Sayısı	Kaybolan İş Günü Sayısı
2000	Kamu				
	Özel	2	5	2.483	32.760
	Toplam	2	5	2.483	32.760
2001	Kamu				
	Özel				
	Toplam				
2002	Kamu				
	Özel				
	Toplam				
2003	Kamu	2	6	888	110.415
	Özel	2	6	888	110.415
	Toplam				
2004	Kamu	1	5	801	20.826
	Özel	1	5	801	20.826
	Toplam				
2005	Kamu				
	Özel	1	2	118	590
	Toplam	1	2	118	590
2006	Kamu				
	Özel	1	1	66	3.894
	Toplam	1	1	66	3.894
2007	Kamu				
	Özel				
	Toplam				

**Kaynak:** Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Hayatı İstatistikleri  
<http://www.csgeb.gov.tr>, 14 Mayıs 2015.

Tablo-9'daki verilere göre işverenlerin 2000-2007 yılları arasında lokavt uygulamasına başvurmadıkları görülmektedir. Bu durum daha önceki yıllardaki lokavt hareketleri ile ilgili verileri incelediğimizde Türkiye'nin mevcut ekonomik ve siyasi ortamı ile yakından ilişkilidir. Ekonomik kriz dönemlerine göre siyasi ve ekonomik istikrarın belirli bir düzeyde tutulabilmesi ve çalışanların greve duydukları

ihtiyacın azalması nihayetinde işverenlerinde lokavt uygulamalarına ihtiyaç duymamasına neden olmuştur.

**Tablo 10: 2008-2014 Yılları Arasındaki Toplam Lokavt Sayısı, Özel Sektörde ve Kamu Sektöründe Yapılan Lokavt Sayısı**

Yıllar	Sektör	Lokavt Sayısı	İşyeri Sayısı	Etkilenen İşçi Sayısı	Kaybolan İş Günü Sayısı
2008	Kamu				
	Özel	1	1	1.256	16.328
	Toplam	1	1	1.256	16.328
2009	Kamu	-	-	-	-
	Özel	-	-	-	-
	Toplam	-	-	-	-
2010	Kamu	-	-	-	-
	Özel	-	-	-	-
	Toplam	-	-	-	-
2011	Kamu	-	-	-	-
	Özel	-	-	-	-
	Toplam	-	-	-	-
2012	Kamu	-	-	-	-
	Özel	-	-	-	-
	Toplam	-	-	-	-
2013	Kamu	-	-	-	-
	Özel	-	-	-	-
	Toplam	-	-	-	-
2014	Kamu	-	-	-	-
	Özel	-	-	-	-
	Toplam	-	-	-	-

**Kaynak:** Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Hayatı İstatistikleri  
<http://www.csgeb.gov.tr>, 14 Mayıs 2015.

Tablo 9 ve Tablo 10’da belirtilmiş olan istatistikler aslında 2002 seçimlerinden sonra meydana gelen siyasi ve ekonomik istikrar ortamı ile ilişkilendirilmelidir. 1980’den sonra meydana gelen lokavt hareketlerini incelediğimizde gözümüze çarpan en önemli ayrıntı siyasi ve ekonomik istikrar ortamının grev ve lokavt hareketlerine direkt tesir ettiğiidir.

Siyasi ve ekonomik istikrar ortamı çalışanların ve işverenlerin çalışma şartları ile ilgili olarak tutumlarını etkilemektedir. Bu bağlamda grev hareketlerinin özü

çalışanların mevcut çalışma şartlarından memnuniyetsizlikleriyle, lokavt hareketleri de işverenlerin memnuniyetsizlikleriyle alakalıdır.

2002 döneminden itibaren uygulanan yeni ekonomik programın öngörülleri geçmiş programlardan farklı olmasa da kriz döneminin sona ermesinin ardından başlayan istikrarlı süreç, 2002 sonrasında uygulanan ekonomik plan ve programların ekonomi üzerinde pozitif değişimler doğurmasına yardımcı olmuştur (Şimşek,2007:61).

Özellikle 2002 yılından sonra oluşan siyasi güven ortamının etkisiyle ekonomik istikrar ortamının oluşması, Avrupa Birliği normlarına uygun hukuksal düzenlemelerin yapılması, piyasa ekonomisini geliştiren uygulamalar, özelleştirmelerden gelen gelirler, ihracat ve ithalatın artması, yabancı yatırımcıların önünün yasal düzenlemelerle açılması vb. uygulamalar gelir düzeyinin yükselmesine neden olmuş, çalışanların serbest piyasa ekonomisinin getirileri neticesinde tüketim alışkanlıklarının artması grev hareketlerine duyulan talebin, işverenlerinde lokavt uygulamasına duydukları ihtiyacın azalmasına etkide bulunmuştur.

### **3.5. 1980 Sonrası Dönemde Türkiye’de Sendikacılığın Durumu**

1980 sonrası dönem de Türkiye’de sendikalaşmanın dalgalı bir seyir izlediğini ve genel olarak ivme kaybettiğini görmekteyiz. Aşağıda sunulan Tablo-11’de de belirtildiği üzere 1988 yılında yüzde 64 olarak açıklanan sendikalaşma oranı 1989 yılında birden bire yüzde 51.5’e düşmüştür. Bunun sebebi daha önce liste halinde verilen üyeliklerin noterden geçirilmesini öngören yasadır. Bu yasayla amaçlanan sendikal verilerin daha sağlıklı biçimde belirlenebilmesidir. 1990 sonrasında sendikal hareketler konusunda ise hızlı bir yükselişe tanık oluyoruz. Faaliyetleri durdurulan sendikaların yeniden faaliyete başlaması bu yükselmenin nedeni olarak açıklanabilir. 1999 yılında yüzde 70’e yaklaşan sendikalaşma oranının 2000 yılında aniden yüzde 54.6’ya düştüğü görülmektedir (Lordoğlu, Çelik, 2006:17).



**Tablo 11: 1984-1999 Yılları Arasında İşçilerin Sendikalaşma Verileri**

Yıl	Toplam SSK'lı İşçi	Sendikalı İşçi	Sendikalaşma Oranı (%)
1984	2.553.384	1.427.271	55,9
1985	2.819.517	1.828.471	64,9
1986	3.075.343	1.953.892	63,5
1987	3.268.030	2.044.797	62,6
1988	3.483.212	2.227.029	63,9
1989	3.564.214	1.834.969	51,5
1990	3.563.527	1.997.564	56,1
1991	3.513.064	2.130.811	60,7
1992	3.596.469	2.254.271	62,7
1993	3.742.380	2.485.681	66,4
1994	3.815.261	2.644.417	69,3
1995	3.905.118	2.667.014	68,3
1996	4.051.295	2.708.784	66,9
1997	4.215.375	2.774.622	65,8
1998	4.327.156	2.923.546	67,6
1999	4.350.016	2.987.985	68,9

**Kaynak:** Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Hayatı İstatistikleri  
<http://www.csgb.gov.tr>,15.05.2015

Yukarıda sunulan tablodan da görüldüğü üzere 1990 sonrasında sendikal hareketlerin üye sayılarından görece bir artış söz konusudur. Bu durumun en temel nedeni yasaklı sendikaların sendikal faaliyetlerine tekrar başlayabilmesi nedeniyle üye sayılarında yaşanan hareketlenmedir.

1990'lı yılların ekonomik ve siyasi çalkantılarla dolu bir süreç olması işçilerin sendikalara olan taleplerinin yükselişe geçmesinde önemli bir etkidir. Tablo-3'te dikkati çeken en önemli ayrıntı 1989 yılından 1999 yılına kadar sendikal işçi sayısında meydana gelen istikrarlı artıştır. Bu durum 12 Eylül 1980 darbesi sonucu oldukça sıkıntılı süreçler geçiren sendikaların sendikal faaliyetler konusunda yeniden toparlanma eğilimine girdiğini göstermektedir.

**Tablo 12: 2000-2014 Yılları Arasında İşçilerin Sendikalaşma Verileri**

Yıl	Toplam SSK'lı İşçi	Sendikalı İşçi	Sendikalaşma Oranı (%)
2000	4.521.081	2.468.591	54,6
2001	4.537.544	2.580.927	56,8
2002	4.572.841	2.680.966	58,6
2003	4.686.618	2.717.326	57,9
2004	4.916.421	2.854.059	58,1
2005	4.970.784	2.901.943	58,2
2006	5.154.948	3.001.027	58,2
2007	5.292.796	3.091.042	58,4
2008	5.414.423	3.179.510	58,7
2009	5.434.433	3.232.679	59,8
2010	Veri Bulunmamaktadır.		
2011	10.429.641	1.001.671	8,9
2012	10.881.618	1.001.671	9,2
2013	11.628.806	1.032.166	8,8
2014	12.287.238	1.189.481	9,6

**Kaynak:**Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Hayatı İstatistikleri  
<http://www.csgeb.gov.tr>,15.05.2015

Tablo-11'de 1999 yılından ulaşılan sendikalı işçi sayısının 2007 yılına kadar ulaşamadığı görülmektedir. Tablo-12'de sunulan 2000-2014 yılları arasındaki sendikalaşma oranlarına baktığımızda 2007 yılındaki sendika üye sayısının 1999 yılındaki sendika üye sayısının üzerine çıkmıştır.

Tablo-11'de dikkatimizi çeken bir diğer husus ise 2010 yılına ait verinin bulunmamasıdır. Bunun nedeni 25.02.2011 tarih ve 27857 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan 6111 Sayılı Kanunu'nun Geçici 18. maddesi gereğince 30.06.2011 tarihine kadar yeni istatistik yayımlanmaması kararıdır. Bu tarihten sonraki ilk istatistik yayımlama dönemine kadar Bakanlıkça yayımlanmış bulunan en son işçi ve üye istatistikleri geçerli sayılmıştır.(6111,m:18)

Özellikle 2011 yılından sonra artan işçi sayısına rağmen sendika üye sayısının

gittikçe azaldığı görülmektedir. 2002'den sonra artan özelleştirme uygulamaları, enflasyonun kontrol altına alınması neticesinde kişisel refah düzeyinde meydana gelen olumlu değişimler çalışanların sendikal örgütlenmeye olan ilgisinin gün geçtikçe azalmasına neden olmuştur.

İş güvencesinin olması nedeniyle sendikalaşma isteği bakımından kamu görevlilerinin özel sektördeki işçilere göre daha rahat olduğunu söylenebilir. Bu anlamda Türkiye'de özellikle 2002-2014 yılları arasında kamu görevlilerinin sendikalara olan ilgisi aşağıda sunulan Tablo-13'te de görülmektedir.

**Tablo 13: 2002-2014 Yılları Arasında Kamu Görevlilerinin Sendikalaşma Verileri**

Yıl	Sendika Üyesi Olabilecek Toplam Kamu Görevlisi Sayısı	Sendika Üye Sayısı	Sendikalaşma Oranı
2002	1.357.326	650.770	47.9
2003	1.272.267	788.846	62.0
2004	1.564.777	787.882	50.3
2005	1.584.490	747.617	47.1
2006	1.568.324	779.399	49.7
2007	1.617.410	855.463	52.8
2008	1.691.299	930.397	55.0
2009	1.784.414	1.017.072	57.0
2010	1.767.737	1.023.362	57.7
2011	1.874.543	1.195.102	63.7
2012	2.017.978	1.375.661	68.1
2013	2.134.638	1.468.021	68.7
2014	2.270.558	1.589.964	70.0

**Kaynak:** Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Hayatı İstatistikleri  
<http://www.csgb.gov.tr>, 14 Mayıs 2015.

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu, 2001 yılında yürürlüğe konulmasına rağmen kamu görevlileri sendikaları ve konfederasyonları 1990'lı yıllardan beri faaliyetlerini devam ettirmektedirler. 4688 sayılı Kanunu ile 2002

yılından itibaren toplu görüşme uygulamasının başlaması ile birlikte sendika üye sayılarına ilişkin veriler de kayıt altına alınmaya başlanmıştır (Polat,2007:167).



## **BÖLÜM 4: TÜRKİYE’DE 1980 SONRASI GREV VE LOKAVT HAREKETLERİNİN GENEL DURUMUNA NEOLİBERAL POLİTİKALARIN ETKİSİ**

### **4.1. Küreselleşmenin ve Neoliberal Politikaların Grev ve Lokavt Üzerindeki Etkisi**

18.yy’ da İngiltere’de başlayıp dünyaya yayılan sanayileşme sürecinde işçi sayısı artarken, dönemin egemen doktrini liberalizmin etkisiyle çalışma şartları kötüleşmiştir. İnsanın gücünü aşan ve insanlıkla bağdaşmayan çalışma koşulları, kadın ve çocukların zor çalışma şartlarına maruz bırakılmaları gibi uygulamalar aslında işçiler ve işverenler arasında çatışmalara neden olmuştur. Fabrikaların süratli bir biçimde gelişmesi ve artışı çalışanların sayısında da artışlara neden olmuştur. Sanayileşme sürecinin başlangıcında çalışanların bu artışlardan faydalanarak kurdukları sendikal örgütlenmeler yasaklanmıştır. Çalışma sürelerinin uzun, ücretlerin düşük olması, kadın ve çocukların kötü çalışma şartlarına maruz bırakılmaları, iş kazalarında görülen artışlar, iş güvenliği problemleri yaygın hale gelmiştir (Şenkal,2007:25).

Çalışanların çalışma şartları, sosyal hakları ve gelirleri ile ilgili konularda haklarını araması Sanayi Devrimi’nin ortaya çıkarmış olduğu ekonomik düzenin ve problemlerin bir sonucudur. Sanayi Devrimi ortaya çıkan problemleri kamu lehine çözüme yönünde politikalar üretilmesini zorunlu kılmıştır. Bu nedenle modern anlamda kamusal sosyal siyaset milli devletlerin projeleri kapsamında 19.yy’ da ortaya çıkmıştır. II. Dünya Savaşından sonra hızlı ekonomik kalkınma ile beraber özellikle Batı Avrupa’daki ülkelerin bir çoğunda kapitalizm sosyal refah devletleri uygulamaları ile büyümüştür (Seyyar,2011:12).

Sanayi devrimi sürerken sanayileşmeye başlayan ülkeler bir süre sonra çalışanlar ve işveren arasındaki gerilime engel olmak amacıyla refahın daha adaletli dağıtılmasına yönelik çabalar sarf etmişlerdir. Çalışanların sosyal politika anlayışı çerçevesinde işverenlere karşı sadakat duygularının gelişmesi ve işveren ile çalışanlar arasındaki

çatışma ortamının oluşmaması için gerekli çalışmalar yapılmıştır.

Sosyal politika kavramı, özellikle sanayi devrimi sonrasında ortaya çıkan işçi sorunlarıyla beraber değer kazanmıştır. Kavramın tarihi detaylarına inildiğinde sosyal politika, kapitalist dünya düzeninde işçiler ve işverenler arasında ortaya çıkan menfaat ilişkilerini ve çatışmalarını azaltmaya yönelik önemli çözüm ve politikalar geliştirmiştir (Seyyar,2011:13).

Sanayi devrimi ile köyden kente yaşanan yoğun göç şehirlerde altyapı, hayat pahalılığı ve işsizlik gibi çok ciddi sorunların oluşmasına neden olmuştur. Çalışanların bugünkü anlamda modern sendikaların başlangıcı sayılabilecek yardımlaşma dernekleri ve meslek kuruluşları gibi teşkilatlarda örgütlenmesi olası gerilimleri engellemek amacıyla çalışanların çalışma şartlarının düzeltilmesi için gerekli düzenlemelerin ve sosyal politikaların uygulanmasını zorunlu kılmıştır.

Sanayi devriminden sonra 1930’lu yıllara kadar ekonomik hayatta ve teknoloji de meydana gelen değişimler ve yenilikler kuşkusuz refah düzeyini arttırmaya başlamıştır. 1930’lu yıllarda yaşanan “Büyük Ekonomik Bunalım” sürecinin etkilerinden kurtulmak için devletçi politikalara yönelim başlamıştır. Yaşanan büyük ekonomik kriz sürecinden sonra izlenen politikalar refah devletinin gelişimine de zemin hazırlamıştır. Özellikle bu dönemde artan işsizliğin etkisiyle artan yoksulluğa karşı ilginin sanayileşme ülkelerinin genelinde arttığı görülmektedir (Şenkal,2007:41).

“Büyük Ekonomik Bunalım”dan sonra kamu harcamalarının ve devletin ekonomideki rolünün artırılması hedefleyen Keynesyen politikalar uzun vadede krizlere neden olmuştur. Devletin büyümesi neticesinde oluşan kronik bütçe açıkları, enflasyon ve yüksek vergi yükleri keynesyen politikaların terk edilmesine neden olmuştur. Bu bağlamda dünya genelinde kabul görmeye başlayan 1970 sonrası küreselleşme sürecinin ekonomik anlayışı olan neoliberal politikalar tercih edilmeye başlanmıştır. Keynesyen politikaların terk edilerek devletin küçültülmesi, özelleştirme, serbest piyasa ekonomisi ve ülkeler arasında ticaretin gelişmesini hedef

alan neoliberal politikalar refahın topluma yayılmaya başlamasına neden olmuştur. Devlete denetleyici ve düzenleyici rol veren neoliberal politikalar toplumsal refahın artmasını sağlarken dezavantajlı grupların oluşmasına neden olmuştur. Sanayileşme sürecinin ve daha sonrasında neoliberal politikaların ortaya çıkardığı sorunlarla sosyal politikalar vasıtasıyla çözümler aranmaya başlanmıştır.

Sanayi Devrimi'nden sonra ortaya çıkan "bırakınız yapsınlar" felsefesi sosyal yapıdaki mevcut sorunları çözüme yetersiz kalmıştır. Sanayi kapitalizminin ortaya işçi sınıfı ile ilgili yeni ve ciddi problemler çıkarması, sosyal devlet kavramını geliştirmiştir(Şenkal,2007:49).

Bütün bu gelişmelerden ışığında genel olarak yaşanan olumlu ekonomik gelişmeler toplumsal refah düzeyini yavaş yavaş arttırmıştır. Sosyal devlet kavramının gelişimiyle çalışan ve işveren arasındaki karşılıklı anlayış gelişmiştir. Kuşkusuz bu durumu sanayi devriminden sonra ortaya çıkan sosyal sefaletle karşı çalışanların tepkisiyle çalışan ve işverenlerin karşılıklı özverişi sağlamıştır.

1980 sonrası grev ve lokavt hareketlerini etkileyen faktörler kuşkusuz 1980'li yıllarda etkisini arttıran küreselleşme olgusu, neoliberal politikalar ile yakından ilgilidir. Küreselleşme olgusu ile devlet, sanat, siyaset, ekonomi ve toplum yeniden şekillenmiştir.

Dünya genelinde neoliberal politikaları uygulayan gelişmiş ülkelerin özelleştireceği yaparak sosyal devlet anlayışına daha fazla önem vermesi ve çalışanların refah düzeyinin yükselmesi neticesinde sendikal hareketlerin zayıfladığını görmekteyiz. Serbest piyasa ekonomisinin küresel bir güç haline gelmesi, sendikaların yapısal ve işlevsel etkisinin düşük olmasının da etkisiyle grev ve lokavt hareketlerinde belirgin bir azalış meydana gelmiştir.

Grev ve lokavt hareketleri açısından milat olarak değerlendirebileceğimiz bir diğer faktör ise Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği'nin(SSCB) yıkılmasıdır. SSCB'nin yıkılması neticesinde dünyanın tek kutuplu hale gelmesi yani dünya genelinde

egemen güç devletçi ekonomi yerine serbest piyasa ekonomisi olmuştur. Bu süreçte neoliberal politikaların önü açılmıştır.

Küreselleşme kısaca dünya genelinde faaliyet gösteren finansal kurumlar ve girişimciler tarafından daha önceden birikim ve yatırım amacıyla kamu sektörüne mahkum edilen sermayenin serbest bırakılması ve serbest dolaşımı için piyasa disiplini refah sistemine işleme olarak adlandırılmıştır (Şenkal, 2007:99)

Küreselleşme kavramı günümüzde bütün sosyal alanlarda, ekonomi ve politika alanında etkilidir. İngiltere ve Amerika'da 1980'li yılların başında oluşmaya başlayan ekonomik liberalleşme ihtiyacı, yeni teknolojilerin oluşumu ile kapitalist oluşumların yükselişi, üretim biçimlerinin ve sermaye yatırımlarının farklılaşması sonucunda dünyada yeni bir sistem oluşmaya başlamıştır (Şenkal, 2007:101).

Küreselleşme temelde ticaret ve sermayenin serbest dolaşımı önündeki engellerin kaldırılması sürecidir. Bu nedenle küreselleşmeci ekonomik zihniyetinin dünya üzerinde hakim ekonomi politikası haline gelmesi ise teknolojik gelişmeler, iletişim teknolojilerinin yaygınlaşması ve böylece maliyetlerinin düşmesi ile mümkün olmuştur(Çelikel Danişoğlu,2004:38).

Küreselleşme sürecinde devletler arasındaki ilişkilerin gelişmesi, devletlerin birbirlerine olan bağımlılığının artması, milli devlet yapısının erimesi uluslar üstü yapıları gündeme getirirken bu süreçten sermayenin güç kazandığı ve sendikaların ise önemli ölçüde kuvvet kaybına uğradığı görülmektedir(Yorgun,2005:138).

Sosyalist dünyanın dağılması ile serbest piyasa ekonomisi üretim ve bölüşümde tek egemen sistem olarak kalınca, küreselleşme süreci daha da güçlenerek dünyaya yayılmıştır. Bu süreç içinde gelişmekte olan ülkelerin birçoğu mevcut politikalarında değişiklikler yaparak ekonomilerini dünyaya egemen olan serbest piyasa ekonomisine ve küresel piyasalara açmışlardır. Yeni düzende uluslararası rekabetin artması ve kaynakların daha verimli kullanılması yoluyla dünya ülkelerinin daha yüksek bir refah düzeyine gelmeleri hedeflenmiştir (Çelikel Danişoğlu,2004:38).



Piyasa ekonomisi ilkelerinin dünya üzerindeki sınırının kalkması, sermayeyi koruyan düzenleme ve eğilimlerin artması son yıllarda çalışma hayatında yeni tartışmaları gündem getirmiştir. Bilgi toplumunun temellerinin atıldığı yirminci yüzyılın son çeyreğinden itibaren; teknolojik yenilikler, üretim sistemindeki değişimler, esnek ve part-time çalışma, sektörel değişim, beyaz, pembe ve çelik yakalı işçi sayısında meydana gelen artış gibi gelişmeler çalışma hayatındaki örgütlenmeyi, grev ve lokavt hareketlerini temelinden etkilemiştir (Yorgun,2005:138).

Küreselleşme sürecinde amaç dünya genelindeki ülkelerin serbest piyasa ekonomisinin ilkeleri doğrultusunda kısıtlama olmadan ticaret yapabilmesi, çok uluslu şirketlerin yatırımlarını istedikleri ülkede yapabilmesi ve ülkelerin sosyal, kültürel yapılarının neoliberal anlayış çerçevesinde şekillendirilmesidir. Bu bağlamda küreselleşme sürecinin bir diğer gereği devletlerin ekonomideki rollerinin azalması, özel sektör odaklı kalkınma biçiminin benimsenmesidir. Özel sektör odaklı kalkınma ve özel sektörün bazı alanlarında ücretlerin görece yüksekliği çalışanların sendikalara olan talebini azaltmıştır. Sendikalara olan üyeliklerin azalması sendikaların en etkili eylem aracı olan grevlerinde etkisiz kalmasına neden olmuştur.

Küreselleşme olgusu ile incelenmesi gereken en önemli konu neoliberal politikalarla şekillenen işletmelerin küreselleşme karşısındaki tutumlarıdır. Katılımcı, girişimci, iş güvenliğini ön plana alan, şeffaf, hesap verebilir, iletişim teknolojilerini kullanan ve yeniliğe açık olan bir yönetim anlayışı işverenlerin küreselleşme sürecinde dikkate alması gereken başlıklardandır (Yeşil,2010: 22). Bu anlayışa sahip olan işletmelerde çalışma ilişkileri açısından çalışanlar ve işverenler arasında olumlu bir hava olacaktır.

Küreselleşme süreci açısından 1970’li yıllar çok önemli bir yer tutmaktadır. 1970’li yıllar sermayenin kriz sonrası yeni ekonomik model arayışlarının olduğu bir dönemdir. 1970’lere kadar, üretim- tüketim denklığıne dayanan, Fordist üretim tarzının bir gereği olarak hayata geçirilen Keynesyen ekonomi modeli, sistemin krize girmesiyle etkinliğini yitirmiştir. İç pazarda mevcut olan standart ürünlere olan talebin doyma noktasına gelmesi ve talebin yapısındaki değişimleri eski üretim düzeninin cevap

verememesi bu dönemde karşılaşılan tıkanıklığın önemli bir nedeni olmuştur (Urhan,2005:59).

Üretimin sürekli kılınarak devamlılığın sağlandığı Fordist üretim tarzında, maliyetler artmakta, firmalar talep düzeyini korumak için ürünlerinin fiyatlarında indirimlere gitmek zorunda kalmaktaydı. Oluşan ürün fazlalığı nedeniyle firmaların yeni ihracat pazarları yaratmaları gerekmektedir. Firmaların ürünlerin maliyetlerini düşürme girişimleri güçlü ve örgütlü işçi hareketinin muhalefetine takılıyordu. İşyerlerinde artan direniş ve grevler, verimlilikte görece düşüşe yol açıyordu. Keynesyen politikalar neticesinde mevcut düzen bir verimlilik, kalite ve kârlılık krizine girmişti. Bu krizi aşmaya yönelik olarak hem ekonomik hem de ideolojik olarak benimsenen yeni liberal politikalar, ülkeleri dünya ekonomisi ve siyasetinde yeni bir yapılanma ve anlayışa zorlayan bir dönüşüm yaratmıştır. (Urhan,2005:59)

Küreselleşme süreci serbest piyasa ekonomisine dayalı, aynı zamanda siyasi ve sosyo-kültürel değişim anlayışını içermektedir. Gelişmekte olan ülkeler gelişmiş ülkelere göre küreselleşme sürecinde daha hassas ve kırılgan ekonomik ve siyasi yapılara dönüşümü yaşamıştır.

1980'li yıllardan itibaren birçok gelişmekte olan ülkeler belirlenen reformları gerçekleştirerek, devletin ekonomik alanda küçülmesi neticesinde özelleştirme politikalarından gelen sıcak paranın etkisiyle ve ülkelerinin yabancı yatırımcılar ile bir dönüşüm yaşamasının tesiriyle gelir artışını sağlamıştır. Küresel ölçekte yaşanan krizler küreselleşme sürecinin etkisiyle dışa açık hale gelen gelişmekte olan ülkelerin ekonomik yapılarını direkt etkilemeye başlamıştır (Çelikel Danışoğlu, 2004:36).

Küreselleşmeyi harekete geçiren ve hızlandıran dinamiklerden en önemlilerinden birisi neo-liberal politikalarıdır.“Bırakınız yapsınlar, bırakınız etsinler” sloganından alan bireysel özgürlük anlayışına dayanan liberalizm zamanla gelişmiş ve değişime uğramıştır. Bu bağlamda neo-liberal politikalar ile birlikte serbest piyasa ekonomisinin hakim olduğu ekonomik modelin ön plana çıkmıştır (Çımrın,2009:198).

Keynesyen politikalar yerini 1970'li yılların başlarından itibaren klasik liberalizmin temel felsefesini benimseyen çağdaş liberal düşünce akımlarına bırakmaya başlamıştır. Bu nedenle liberalizmi yeniden yorumlayan neoliberalizm anlayışı devletin ekonomik alandan çekilmesini, sanayileşmenin ve çalışma ilişkilerinin neoliberal politikalara göre şekillenmesini sağlamıştır. Neoliberalizm devlet düzenleyici rolünü önemsemekle beraber bütün çalışma ilişkilerinin serbest piyasa ekonomisinin etkin ve verimli bir biçimde yürütülmesini istemektedir.

Küreselleşme sürecinde yukarıda bahsedilen neoliberal politikalarla şekillenen değişimlerden çalışma ilişkileri de etkilenmiştir. Neoliberal politikalar sonucunda sendikalaşma oranı, grev ve lokavt hareketleri azalmış, kadrolu çalışma yerine sözleşmeli ve esnek çalışma yaygınlaşmış, kamu sektörünün hakim olduğu fabrikalar özel sektöre devredilmiştir. Tüm ilişkilerin sermaye lehine geliştirme çabası, başta sendikalar olmak üzere piyasaya müdahale eden yapıların gücünün kırılmasına neden olmakta ve küreselleşme sürecinde sendikaların varlıklarını tartışılır kılmıştır. (Yorgun,2005:141).

Bu bağlamda küreselleşme süreci ve neoliberal politikalar ile önem kazanan bir diğer husus kuşkusuz sendikal hareketler ve en etkili eylemleri olan grev ve lokavt hareketleridir. Sendikal hareketler endüstri, ücret ve sosyal haklar anlamında ciddi bir dönüm noktasındadırlar (Şenkal,2007:537).

Sendikal hareketlerin kapitalizmin ortaya çıkardığı bir sonuç olarak işçilerin örgütsel bir yapıda birleşerek işverene karşı ücretleri, çalışma koşulları gibi konularda mücadele konusunda önemli görevleri bulunmaktadır. Dünya genelindeki birçok ülkede gördüğümüz üzere güçlü sendikal hareket, işverenleri, karlarını çalışanlarıyla paylaşmaya zorlamış başta Amerika Birleşik Devletleri(ABD) gibi ülkelerde olmak üzere orta sınıf yaratmıştır (Şenkal,2007:544).

Küreselleşme sürecine ve neoliberal politikalara ayak uyduran devletler ekonomik yapılarını bu doğrultuda dizayn etmişlerdir. Devletin adalet ve güvenlik görevlerini yerine getirmesi istenmiş bunun haricinde ekonomik alanda faaliyet gösteren bazı

devlet kurumlarına özelleştirme politikaları uygulanmıştır. Küreselleşme süreci ile özel sektör odaklı kalkınma planlanmıştır. Dünya genelindeki birçok devletin özel sektör odaklı kalkınmayı benimsemesi ve devletlerarası ticarete önem vermeleri kuşkusuz küreselleşme sürecini hızlandırmıştır.

Küreselleşme ve neoliberal politikalar neticesinde firmalar arasındaki rekabet artmış, teknoloji sayesinde düşen maliyetler refah düzeyinin gelişmesine katkıda bulunmuştur. Refah düzeyinin gelişmesi, insanların sendikalara ve onun en etkili aracı olan grev ve lokavt hareketlerine duydukları ihtiyacın azalması, insanların örgütsel anlamda kontrol altında kalmak istememesi sendikal yoğunlukta ciddi azalmalara neden olmuştur. İnsanların refah düzeyinin gelişmesi ile beraber sendikal hareketler küreselleşme politikalarına karşı mücadele yürütememiştir (Şenkal,2007:537).Küreselleşme süreci karşısında örgütlü emek gerileme sürecine girmiştir. Genel olarak değerlendirildiğinde, sendikal anlamda mücadele eden çalışanlar toplam küresel emeğin çok az bir kısmını temsil etmektedir.

Küreselleşme kavramı dünya üzerindeki tüm devletleri ve milletleri içine alan bir süreç olarak değerlendirilebilir. Böylece dünyada yaşayan bütün devletlere ait insanların ortak bir yazgıyı paylaştığını, siyasi, iktisadi ve kültürel ilişkilerin tek bir dünya devleti oluşturma sürecini bize anlatmaktadır (Demir,2014:45).

1970’li yıllarda gelişen küreselleşme olgusu, ülkelerin ekonomi politikalarını, çalışma hayatını ve çalışma ilişkilerini önemli ölçüde etkilemiştir. Bu durum mevcut olan korumacı ve devletçi anlayışa sahip olan içe dönük bir büyümeyi hedefleyen endüstri ilişkileri anlayışını değiştirmeye başlamıştır. Bu bağlamda grev ve lokavt hareketlerinin de etkilenmesine neden olacak uygulamalar söz konusudur.

Özelleştirme politikaları ile kadrolu çalışma biçiminin azalması, esnek çalışma biçimlerinin artması, ekonomik kalkınma ile tüketim dayalı bir anlayışın oluşması, sendikaların mevcut sistemlerinin sorunları neticesinde çalışanlar lehine politikalar üretememesi, sendikal faaliyetlerle ilgili olarak çalışanlar lehine yasal düzenlemelerin yapılmasında geç kalınması gibi nedenler grev hareketlerinin azalmasına neden

olmuştur. Bu durum da dolayısıyla işverenlerin lokavt uygulamasına başvurmamasını beraberinde getirmiştir.

Küreselleşme sürecinin etkisiyle işçi ve daha sonra da işveren sendikalarının yeni yaklaşımları ve yapılanmaları oluşmaya başlamıştır. Bu bağlamda gelenekselleşmiş olan işçi ve işveren sendikacılığı anlayışı değişmeye başlayarak küreselleşme süreci ile eklemlenen bir anlayış geçerli olmaya başlamıştır (Kocabaş, 2002-2003:41).

İşçilerin taleplerinin dikkate alınması kuşkusuz grev ve dolayısıyla lokavt hareketlerine duyulan ihtiyacı azaltacaktır. İşçilerin toplu pazarlık vasıtasıyla milli gelirden aldığı payı sürekli arttırmayı amaçlayan güçlü bir sendika hareketi, ekonomik büyüme ve kalkınma, sendikalar karşısında gerilimden kaçınmayı arzulayan büyük işletmeler ve devletin sendikaları destekleyici politikaları endüstri ilişkilerini etkilemiştir (Yıldırım,2008:200). Bu nedenle özellikle Soğuk Savaş sonrası dönemde tek kutuplu bir güç haline gelen kapitalizm, çalışanların ve sermaye arasındaki gerilimi her iki tarafında yararlandığı bir ilişki biçimine çevirmiştir.

1970'lerden itibaren kendisini hissettirmeye başlayan ve küreselleşme kavramıyla özetlenen bir dizi gelişme, işçilerin çalışma ilişkilerindeki kazanımları için yeni bir dönemin başladığının habercisi olarak nitelendirilebilir. Küreselleşme sürecinin hız kazandığı Soğuk Savaş sonrası ortaya çıkan gelişmeler eski sendikal yapıların ve amaçların da yeni koşullara uyum sağlaması gerekliliğine işaret etmekteydi. Küreselleşme her şeyden önce küresel düzeyde serbest piyasa ekonomisinin yayılması anlamını taşımaktadır (Yıldırım,2008:200).

Küresel ölçekte meydana gelen değişim, sendikaların güçlerinin zayıflaması ve serbest piyasa ekonomisinin önünün açıldığı zaman özellikle Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği ve ABD arasındaki Soğuk Savaş'ın bitmesi ile başlamıştır.

Soğuk Savaş'ın bitişiyle Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği'nin çözülmesi neticesinde tek kutuplu dünyanın ve neoliberal politikaların dünya pazarına egemen olması kapitalizmin küresel ölçekte etkisini arttırmasına sebep olmuştur.

Küreselleşmenin Soğuk Savaş'ın bitişi ile hız kazanması neticesinde devletler arasındaki sınırlar kalkmış, sermaye dolaşımı hızlanmış, serbest piyasa ekonomisi global bir güç haline gelmiştir.

Dünya genelinde 1980'ler ile birlikte ortaya çıkan yeni ekonomik gelişmeler, işverenler bakımından önemli fırsatları ortaya çıkarmış, devletin ekonomiden çekilmeye başlaması ile işverenler ekonomiyi yönetmeye başlamışlardır. Bunun durumun neticesi ise işveren sendikalarının piyasa ekonomisindeki etkinliklerinin artmasıdır. 1980 sonrasında ortaya çıkan iki önemli gelişme, işveren sendikalarına önemli faaliyet alanları yaratmaktadır. Bunlardan ilki, Sovyetler Birliği'nin çözülme sürecine girmesi ile birlikte ortaya çıkan yeni ekonomik gelişmeler, ikincisi gelişme ise neoliberal politikaların gereği olan özelleştirmelerin artmasıdır. (Kocabaş,2002-2003:43)

Tek kutuplu dünya düzeninde küreselleşme ve neoliberal politikaların güncelliğinden hareketle sendikalarda da anlayış değişimi sözkonusu olacaktır. Sendikaların bu yeni misyon politikaları neticesinde salt ücret sendikacılığından vazgeçip, eğitimi ve istihdam güvencesini ön planda tutan, uyumlu ve sosyal diyaloga önem veren bir sendikacılık anlayışını benimsemeleri yararlı olacaktır. Yine işverenler açısından da lokavt uygulamalarına duyulacak gereksinimi azaltmak için işyerinin bir bütün olarak, işveren ve işçisini, fiyatı, maliyeti, verimliliği, kaliteyi ve değişen tüketici taleplerini uluslararası normlara ve rekabet ortamına uygun bir biçimde düzenlemesi gerekmektedir. Bu bağlamda işveren sendikalarının da artık sadece işverenlerin çıkarlarını sağlamaya yönelik anlayışı terk edip, bütün toplumsal sorunlarda bir baskı grubu olarak yer alması gerekmektedir. Bu uygulama grev ve lokavt taleplerinin gerilemesine neden olacak, böylece farklı çıkar gruplarının ortak bir bütünlük içinde ve yeni bir endüstri ilişkileri yaklaşımı ortaya çıkacaktır (Kocabaş,2002-2003:44).

Küreselleşme politikalarından etkilenen tüm ülkelerde artık endüstri ilişkilerinde çalışanlar ve işverenler birbirleri ile mücadele eden bir anlayıştan ziyade birbirlerini destekleyen ve tamamlayan bir anlayışta değerlendirilmektedir. Yani farklı çıkar

gruplarının aynı hedef doğrultusunda uyumlu bir şekilde faaliyet göstermesi yeni sendikal anlayışın gereklerindedir.

Küresel değişim, endüstri ilişkilerinin klasik haline gelen birtakım sorunlarının önemini kaybettirmektedir. Endüstri ilişkilerinde, artık ücretler ve grevler gibi klasikleşen konular kadar ekonomik gelişmeler, sosyal adalet gibi konular da önemli hale gelmiştir (Kocabaş,2002-2003:53).

Sendikaların klasik anlayışları günümüz dünyasında çalışanlar ve işverenler tarafından ilgi çekmemektedir. Yeni ortaya çıkan problemler sendikaların klasik anlayışlarından vazgeçerek yenilenme gereksinimini ortaya çıkarmaktadır. Bu bağlamda dünyada sendikacılık hareketi endüstri sonrası toplumun ihtiyaçları doğrultusunda yeniden yapılanırken, Türkiye gibi gelişmekte olan ülkeler sendikacılık hareketi endüstriyel ilişkilerde güçlü bir taraf konumuna gelememiştir. Taraf olamaması nedeniyle sendikacılık hareketinin içinde bulunduğu şartları iyi değerlendirebilmek için sendikal hareketlerin yapısını, sorunlarını ve yeni şartlara nasıl uyum sağlayabileceğini tarihte ve yapısal gerçeklerde aramak gerekmektedir (Yorgun,2005:138).

Neoliberal politikaların çalışma ilişkilerini yeniden şekillendirdiği grev ve lokavta olan talebin azaldığı bir gerçektir. Bunun en önemli nedenleri işçilerin geleneksel ideolojik değerlerinin yerini daha bireyci anlayışların alması, geleneksel sendikacılığın yükselişinde önemli rol oynayan sınıf esasına dayalı sendikacılık anlayışının zayıflamasıdır. İdeolojik ve sınıf esasına dayalı sendikacılığın zayıflaması, bireysel pazarlık yapma niteliklerine sahip işgücü sayısının artması sendikaların çalışanlar tarafından bir ihtiyaç olmaktan çıkmasına neden olmuştur. Neoliberal politikalarla birey önem kazanmıştır. Bu bağlamda sendikalar da yeni politikalar üretmek zorunda kalmışlardır. Sendikalar çalışanların bireysel çıkarlarını karşılamaya yönelik uygulamalarda bulunmaya başlamışlardır. Düşük faizli krediler, ucuz sigorta hizmetleri, düşük faizli kredi kartları, seyahat hizmetleri gibi uygulamalar bu anlayışa örnektir (Erdoğan, Ak, 2013:12).

Küreselleşme ve neoliberal politikaların grev ve lokavt üzerindeki etkisini belirleyecek en önemli etkenlerden birisi kuşkusuz işverenler ve işveren sendikalarıdır. İşverenlerin ve işveren sendikalarının çalışanları ile uyum içinde olması, çalışma şartlarının düzeltilmesine yönelik uzlaşmacı politikalar tercih etmesi küreselleşme döneminde çalışma ilişkilerinin en önemli gereklerindedir.

Değişen endüstri ilişkilerinde, “toplular sözleşme sendikacılığı” konusu gündeme gelmiş ve sendikaların işlevlerinin sadece toplular sözleşme değil daha başka boyutlar da içerdiği fark edilmiştir. Yeni dönemde işveren sendikaları kısmen eski ve geleneksel işlevlerini sürdürecektir. İşveren sendikalarının özellikle üyelerine ve topluma yönelik işlevlerini ve görevlerini geliştirmek zorunda oldukları söylenebilir. İşveren sendikalarının güçlü kalabilmesi, geleneksel işlevleri yanında üyelerine verdikleri hizmetin kalitesi ve bu hizmetlere üyelerin ilgilerinin çekilmesi sayesinde mümkün olabilecektir. İşveren sendikaları, geliştirilen yeni yönetsel yaklaşımlara savunma refleksli ve mesleki kaygılara dayalı bir çerçevede cevap vermek yerine; üretim, verimlilik, kalite ve karlılık gibi konularda etkin davranarak, yapılan sözleşmelerle hem çalışanlarının güvenliklerini hem de yönetimlerin yenilenme gayretlerini destekleyerek ve endüstri ilişkilerini yeniden istikrarlı bir konuma getirerek etki alanlarını genişletme mücadelesi vermektedirler (Kocabaş,2002-2003:54).

#### **4.1.1 Küreselleşmenin ve Neoliberal Politikaların 1980 Sonrası Dönemde Türkiye'deki Grev ve Lokavt Hareketleri Üzerindeki Etkisi**

1980 öncesinde yaşanan ekonomik bunalımın ve siyasi kaosun sonucunda yaşanan 12 Eylül darbesinin de etkisiyle çalışma ilişkilerinde önemli değişimler olmuştur. 12 Eylül döneminde; sendika ve dernek faaliyetleri sınırlandırılmış, toplantı ve yürüyüş izne bağlanmış, demokratikleşmenin unsurları kişi hak ve özgürlükler kısıtlanmıştır (Cizrelioğulları,2013:57).

1980 yılındaki darbenin sendikal faaliyetleri yasaklaması neticesinde Türkiye’de çalışma ilişkileri alanındaki demokratikleşme yavaşlamıştır. Süreç içerisinde darbe sürecinin etkisinden kurtulmaya başlayan Türkiye’de 1980 yılının başında



uygulanmaya başlanan ekonomik kararların topluma yansımaları zaman almıştır. Özellikle 2000’li yıllarda toplumsal hayatta hissedilmeye başlayan küreselleşme süreci ve neoliberal politikaların Türkiye’yi yeniden şekillendirdiğini söyleyebiliriz.

24 Ocak Kararları, ithal ikamesine dayalı, ulusal kalkınmacı, sanayileşmeyi hedefleyen bir birikim modelinden uzaklaşmayı simgelerken, küresel kapitalizmle bütünleşmeye yönelik uyum politikalarıyla Türkiye’yi ihracata dayalı ve serbest piyasa ekonomisi temelinde yapılandırmayı öngörmüştür ( Cizrelioğulları, 2013:55).

1980’den sonra Türkiye’de grev ve lokavt hareketleri ciddi bir ivme kaybına uğramıştır. Sendikaların yapısal bozuklukları, sendikal hak ve özgürlüklerin genişletilmesi için yapılan yasal düzenlemelerin geç olması, neoliberal ekonomik anlayışın toplumsal refah düzeyini arttırması, kadrolu çalışmanın yerine sözleşmeli çalışmanın artması, güvenceli iş sahibi olan çalışanların azalması gibi nedenler sendikaları olumsuz etkilemiştir. Bu nedenler sendikaların etkin eylemlerinden olan grev ve lokavt hareketlerinin 1980 öncesindeki gücünü kaybetmesine neden olmuştur. Neoliberal politikalar neticesinde Türkiye genelinde kişi başını düşen gelirin artması ve ekonomik refah düzeyinin yükselmesi çalışanların sendikalara olan talebinin azalmasına neden olmuştur.

Küreselleşme sürecinden bahsedilen bütün bu gelişmeler ışığında öncelikle 1980 sonrası dönemde grev ve lokavt hareketleri genel bir ivme kaybettiğini söyleyebiliriz. 12 Eylül 1980 darbesi ile başlayan süreçte partilerin kapatılması, parlamenterlerin dokunulmazlıklarının kaldırılması, parti liderlerinin yargılanması, ülke genelindeki sıkıyönetim uygulamaları, sendikal faaliyetlerin askıya alınması neticesinde çalışanların grev hareketlerinde, işverenlerin de lokavt hareketlerindeki ivme kaybına etki etmiştir.

12 Eylül darbesi öncesinde Türkiye ciddi ekonomik krizler yaşamıştır. Bu durum küresel sebeplerden bağımsız değildir. 1970’li yıllarda başlayan küreselleşme olgusu neticesinde Türkiye’nin de içinde bulunduğu az gelişmiş ülkelerde bir borç krizi yaşanmıştır. 1970’li yılların sonlarındaki bu kriz kapitalizmin yapısal krizlerinin dünya ekonomisinde genelleşmeye başladığını ve az gelişmiş ülkeleri de tesiri altına aldığını

göstermiştir (Olgun,2006:148). Türkiye bu nedenle sermayenin yatırımlarını yapabilmesi için gerekli yasal düzenlemeler yaparak ihracat ve ithalatını arttırma neticesiyle küresel krizlerden en az etkileneceğini düşünmüştür. Nitekim bu hedefle 24 Ocak kararları ile ekonomide serbestleşme politikalarının benimsendiğini görmekteyiz.

1980 yılı Türkiye ekonomisinin serbestleşmeye başladığı ve dışa açılma politikalarıyla birlikte küresel sermayenin genişlemesini destekleyecek uygulamaların başladığı dönem olarak değerlendirilmektedir. 24 Ocak kararları, küreselleşme sürecinin etkisiyle uygulanmaya başlanan neoliberal politikaların ekonominin merkezine oturtulması amacını taşımaktadır. Gelişmiş ülkelerinde desteklediği dışa açılım yapısal dönüşümlere neden olmuştur. Serbest piyasa ekonomisinin tercih edilmesiyle ekonomi politikaları konusunda uluslararası ekonomi kuruluşlarının zorunlu kıldığı uygulamalar benimsenmiştir (Uçkaç, 2010:426).

Küreselleşme sürecinin ekonomik anlayışı olan neoliberal politikalar ile çok uluslu şirketler karlarını arttırmışlardır. Sınırların kalkması neticesinde hemen hemen ülkelerin birçoğunda işverenleri merkeze alan ekonomik politikaların uygulanmasının da tesiriyle serbest piyasa ekonomisinin ve çok uluslu şirketlerin istikrarı söz konusudur. İhracat ve ithalat politikaları ile küresel piyasalarla eklemlenmek isteyen Türkiye rotasını küreselleşmeye uyum üzerine belirlemiştir.

1980 yılından sonra Türkiye’de piyasa ekonomisinin hakim olduğu neoliberal ekonomik dönem başlamıştır. Bu anlayış kamu yatırımlarını minimum ölçekte tutma gayretlerini içermektedir. Ekonomideki devlet müdahalesinin kaldırıldığı ve serbest piyasa ekonomisinin geçerli olduğu 1980’lerde faiz ve döviz kurundaki denetimler kaldırılmıştır. Bu uygulama aynı zamanda yabancı sermayenin Türkiye’de serbestçe dolaşımını anlamına gelmektedir (Uçkaç, 2010:426).

1980 sonrası dönemde Türkiye ekonomi hayatını etkileyen neoliberal politikalar Tanzimat döneminden bu yana 1980 dönemine kadar mevcut bulunan sorunların çözülememesi neticesinde ortaya çıkmıştır. Küreselleşme olgusu Türkiye’nin ekonomik düzenini sermaye düzenine açma niyetine hız kazandırmıştır. Bu süreçte,

Türkiye ithal ikameci modelden vazgeçerek, dışa daha az bağımlı bir ülke olma yoluna girmiştir. Türkiye ekonomik anlamda yaşadığı sıkıntıları göz önünde bulundurarak karşılaştığı sosyal, ekonomik ve siyasi sorunların üstesinden gelebilmek amacıyla dünya ekonomisiyle bütünleşmek stratejisini izlemiştir( Cizrelioğulları, 2013:55).

Bu doğrultuda Türkiye’de özellikle 1990’larla birlikte devletin ekonomiden çekilmeye başlaması ile gelişen yeni gelişmeler neticesinde özel sektörün gelişmesiyle işverenler ekonomik hayatın merkezine yerleşmeye başlamışlardır. Bu durumun doğal sonucu ise, işveren sendikalarının ekonomideki etkinlikleri ve güçleri artmıştır(Kocabaş,2002-2003:41).

İşverenlerin hakim olmaya başladığı ekonomide dış yatırımların artması, özelleştirmeden gelen gelirler, ihracatın artması, özel sektörün iş dünyasına hakim olması, dış yatırımcıların önünün açılmasına dönük yasal tedbirler toplumsal refah düzeyinin görece artışına neden olmuştur. Enflasyon özellikle 2000’li yıllardan sonra belirli bir düzeyde tutulması neticesinde ücret kaybının azalması çalışanların grev hareketlerine yönelmesini engellemiştir.

Darbe döneminin yasaklarının yanı sıra 24 Ocak 1980 kararlarının uzun vadede toplumsal refah düzeyinde meydana getirdiği gelişmeler sendikaların Türkiye gündemindeki etkisini kaybetmesine neden olmuştur. Sendikalara olan ilginin azalmasının yanında Türkiye’de kurumsallaşan yeni çalışma ilişkileri nedeniyle çalışma şartlarında ve çalışanların haklarında önemli değişimler meydana gelmiştir. Bu anlamda küreselleşme sürecinde sendikalara olan ilginin azalmasında yeni ekonomik düzenin ürettiği çalışma ilişkilerinin özelliklerinden sendikaların yapılarının etkilenmesi önemli bir yer tutmaktadır.

Ekonomik anlayışın değişiminin topluma yansımalarının yanı sıra işverenlerin çalışanlarının sendikalı olmasını istememeleri, yönetim tekniklerinin değişmesi, devletin bakış açısındaki değişimler, ücretlerin görece eski zamanlara göre artışı, sendikaların çalışanlar ve toplum önünde itibar kaybetmeleri sendikaların gelişmesine dolayısıyla grevi etkin bir yöntem olarak kullanabilmelerine engel olmuştur (Yıldırım; 2008: 204).

Sendikalara olan ilginin azalmasıyla yeni ekonomik düzenin gerektirdiği yeni durumlarla ve yeni toplumsal gerçekliklerle ilgili olarak politika üretmek sendikaların en önemli görevlerinden olacaktır. Yeni ekonomik düzenin getirdiği çalışma ilişkilerinin uğradığı bu değişim sendikaların içinde birçok çıkar grubunun oluşmasına neden olmuştur. Küreselleşme sürecinde sendikaların etkisizleşmesinin en önemli nedenlerinden bir tanesi bu konudur.

Bu bağlamda Türkiye gibi neoliberal politikaları benimseyen adımlar atılan ülkelerde de grev ve lokavt hareketlerinin, nihayetinde sendikal hareketlerin yeni bir anlayış benimsemeye başladıklarını görmekteyiz. Firmalar arasındaki rekabetin arttığı, işsizliğin arttığı, teknolojinin insanın yerini aldığı günümüzde, sendikaların da yeni misyonlar yüklenmesi gerekmektedir (Kocabaş,2002-2003:44).

Neoliberal ekonomik düzen yeni misyonlar yüklenmesi gereken sendikalara karşı bir duruş sergilemektedir. Bu bağlamda neoliberalizm, artan işsizliğin sorumlusu olarak sendikacılığı göstermiştir. Türkiye’de 24 Ocak 1980 kararları ile benimsenen ve uygulamaya konulan bu yeni ekonomik düzen, kuşkusuz sendikaları da etkilemiştir (Kutal,2005:12)

Yeni ekonomik düzen neticesinde çalışanların özlük hakları da değişime uğramıştır. Sendikaların çalışanlar açısından değerli bir konuma gelebilmesi için mevcut sorunlarla ilgilenmesi çok önem arz etmektedir. “Günümüzde, niteliksiz mavi yakalılarla nitelikli mavi ve beyaz yakalıları arasında gittikçe artan bir uçurum gözlenmektedir. Emek ve ürün piyasalarındaki değişimler sonucunda işsizlerle işi olanlar arasında, rekabetten korunan sektörlerde çalışanlarla, rekabete açık sektörlerde çalışanlar arasında, yeni ve uzmanlaşmış vasıflı olanlarla, vasıflı olmayan veya vasfi önem kaybedenler arasında, tam gün çalışanlarla, kısmi süreli veya sözleşmeli çalışanlar arasında çıkar farklılıkları vardır” (Yıldırım; 2008: 204). Bu durum sendikaların ilgilenmesi gereken en önemli konuların başında gelecektir.

Bütün bu gelişmelerin yanı sıra küreselleşme ve neoliberal politikaların galip geldiği Soğuk Savaş’ın bitimiyle beraber tek kutuplu dünyanın hakim olması nedeniyle grev

ve lokavt hareketleri küresel dünyayla eklemlenen Türkiye’de azalmıştır. Kuşkusuz bu azalışın en büyük nedenleri sendikaların yapısal sorunlarının belirginleşmesi, sendikaların faaliyetlerinin eksiklikleri, ekonomik gelişmelerin eskiye göre görece olumlu yönde ilerlemesi, toplumsal refahın artması ve sendikalara duyulan isteğin azalmasıdır.1980’li yıllar itibariyle küresel politikalarla ilişkisini arttıran Türkiye’de yıllar itibari ile uygulanan grev sayılarında bir azalma göze çarpmaktadır.

Küreselleşme sürecinin ve neoliberal politikaların Türkiye üzerindeki en önemli etkisi Türkiye’nin küreselleşmenin tüm boyutlarından dünyadaki birçok ülkeye kıyasla, oldukça yüksek bir düzeyde etkilenmekte olduğudur. Bu durumun en önemli nedeni ise Türkiye’nin stratejik anlamda önemli bir kara parçasında bulunmasından kaynaklanmaktadır. Türkiye küreselleşmeden etkilenen bir ülke durumundadır. Türkiye’nin küreselleşme sürecinden önemli derecede etkilenmekte olmasının diğer bir nedeni de coğrafyasında yaşayan insan topluluğunun niteliğine ilişkindir. Türkiye tarihsel geçmişi nedeniyle kültürler arasındaki ittifaklara ev sahipliği yapan bir ülke konumundadır. Farklı insan toplulukları arasındaki ilişki ve etkileşimlerin hızlı bir biçimde artışı olarak tanımlanan küreselleşmenin, bu özelliği barındıran bir ülkeye büyük ölçülerde etki yapması kaçınılmazdır (Fırat,2013:32).

Dünyada meydana gelen değişimler ile Türkiye ekonomisinde de özellikle 1980 yılından itibaren hızla girilen küreselleşme sürecinin ve küreselleşme sürecine eklemlenmenin bir uzantısı olarak serbest piyasa ekonomisinin şartları benimsenmeye başlamıştır. Türkiye’de bu anlamda uygulanan dışa açık ve neoliberal ekonomi politikaları yabancı sermayenin teşvik edilmesini hedefleyerek ekonomik büyüme amacına hizmet edecek şekilde özel sektörün ve sermayenin ekonomideki payının arttırılmasına yönelik olarak uygulanmıştır. Türkiye’nin hızlı büyümesi bir süre sonra zamansız ve süratli dışa açılmanın beraberinde getirdiği bazı sorunlar ortaya çıkmasına neden olmuştur. Özellikle özelleştirmelerden gelen sıcak para girişlerindeki artışlar ve bunlara ek olarak finansal piyasalarda yaşanan sorunlu ve bunalımlı süreç, kamu maliyesi alanında kamu borçlarının, enflasyonun ve finansman dengesinin bozulmasına yol açmıştır (Şimşek,2007:53).

#### **4.1.2. Özelleştirme Politikalarının Türkiye'deki Grev ve Lokavt Hareketleri Üzerindeki Etkisi**

Özelleştirme sadece kamu mal ve hizmetlerinin satışından ibaret bir kavram değildir. Özelleştirmenin amaçları arasında piyasada serbest piyasa ekonomisinin gereklerine göre düzenlemeler yapma, serbest piyasa ekonomisini etkinleştirme, rekabeti yaratma, piyasa mekanizmalarını çalıştırma, kamu kesiminin performansını artırma gibi araçlar bulunmaktadır (Sezgin,2010:156).

Özelleştirme taraftarlarının özelleştirmeyi isterken ortaya koydukları en önemli tezler kaynakların etkin kullanılması, devletin asli görevlerine adalet ve güvenlik vazifelerini yerine getirmesi, sermayenin tabana ve halka yayılması, yabancı sermayenin teşvik edilmesidir (Şahin,2009:598).

Özelleştirme bir hedeften ziyade serbest piyasa ekonomisine geçiş aracıdır. Bu anlamda özelleştirme piyasa ekonomisinin yerleştirilmesi için ve devletin ekonomik alandaki etkinliğinin küçültülmesi için kullanılan bir araçtır. Serbest piyasa ekonomisinin en temel koşullarından birisi de özel mülkiyet hakkının varlığı hususudur. Özellikle devletçi ekonomilerden piyasa ekonomisine geçiş sürecindeki geçiş ekonomilerindeki ülkeler için özelleştirme, özel mülkiyeti sağlamada temel unsur olarak değerlendirilmelidir (Sezgin,2010:168).

Uygulamada geniş anlamda özelleştirme olgusu üç şekilde karşımıza çıkmaktadır. Birinci özelleştirme çeşidi mülkiyetinin kamuda kalmak üzere, bazı mal ve hizmetlerin üretiminin belirli aşamalarını özel işletmelere yaptırmaktır. Örneğin temizlik işlerinin özel kuruluşlara verilmesini bu kapsamda değerlendirebiliriz. İkinci özelleştirme çeşidi ise kamunun ürettiği mal ve hizmetlere yapılan sübvansiyonların devlet tarafından kaldırılarak, tüketicilerin mali güçlerine göre bu hizmetlere katkıda bulunmasıdır (Sezgin,2010:156).

Üçüncüsü özelleştirme çeşidi ise kamunun tekel niteliğinde ürettiği mal ve hizmetlerin tekel niteliğinin kaldırılarak, özel sektörün faaliyet ve rekabetine açılabilmesi ve fiyat

konusunun tamamen serbest piyasa ekonomisinin doğal işleyişine bırakılmasıdır. Yani geniş anlamda özelleştirme, kamunun iktisadi faaliyetlerinin sınırlanması, devletin ekonomiden elini çekmesi olarak tanımlanabilir (Sezgin,2010:156).

Genel olarak ise serbest piyasa ekonomisini savunanlar, küreselleşmeyle birlikte devletin ekonomideki üretici ve denetleyici rolünü küçültme mücadelesini başlatmıştır. Bunun sonucunda kamu hizmetlerinin ve devletin çalışanlara sağladığı desteğin azalması söz konudur (Çetin,2009:69).

Özelleştirme süreci ile ilgili olan bir diğer olgu çok uluslu şirketlerdir. Küreselleşme sürecinde çok uluslu şirketlerle eklemlenmek isteyen ekonomilerin özelleştirme uygulamalarına önem verdiğini görmekteyiz. Ekonomik küreselleşmenin temel dinamiklerini meydana getiren küçük ya da büyük, özel ya da kamu olsun firmalardır ve bunlar kendi ülkelerinde ya da farklı ülkelerde faaliyetlerini sürdürmektedirler. Çok uluslu şirketler bünyelerinde bağlı bulunan kuruluşlar ile dünya çapında faaliyetlerini sürdürmektedirler ve dünya ticaretinin, araştırma ve geliştirme çalışmalarının büyük bir kısmını ellerinde tutmaktadırlar. Çok uluslu şirketlere bağlı kuruluşlar dünya ekonomisi açısından büyük önem taşımaktadır. Dünya çapında tüketimi çok yaygın hale gelmiş olan birçok ürünün arkasında bu firmalar vardır (Yeşil, 2010:30).

Çok uluslu şirketlerle iletişimini arttırmak isteyen ülkeler özelleştirme uygulamasına önem vermektedirler. Bu bağlamda özelleştirme piyasalara rekabeti getiren ve dolayısıyla piyasaların ve çok uluslu şirketlerin ekonomideki etkinliği sağlayan ve arttıran bir araçtır. Bunun içinde devletin rekabeti sağlayıcı bazı düzenlemelere gitmesi piyasa ekonomisi hedefi için gereklidir. Özellikle doğal tekel olan kurumların özelleştirmesinde düzenleyici kurumlar, fiyatların belirlenmesinde ve etkinliğin sağlanmasında önemli rol oynamalıdır. Özelleştirmeler serbest piyasa koşullarındaki rekabete bırakılmakla beraber rekabet ortamının oluşması için devlet tarafından yasal düzenlemelerin yapılması gereklidir. Örneğin; çimento sektöründe yapılan özelleştirmede belli mesafeler içinde birden fazla çimento fabrikasının aynı firma tarafından satın alınmasına devlet tarafından izin verilmemesi sağlıklı olacaktır (Sezgin,2010:168).

Küresel gelişmeler ile özelleştirilen ülke varlıklarının, küreselleşme süreciyle, uluslararası güçlere aktarıldığı anlamını da içermemektedir. Ağırlıklı olarak küreselleşmeyle birlikte gündeme gelen kamu hizmetlerinin özelleştirilmesi, bazen ülke ekonomileri için küreselleşmenin tehditlerinden biri olduğu yönünde de eleştiriler bulunmaktadır. Bu eleştiriyi yapanların en temel argümanı, her zaman, özelleştirme sonrası oluşacak işsizlik ve kamu kaynaklarının uluslararası veya ulusal kartellere bırakılması çekincesi olmuştur (Çetin,2009:69).

Özelleştirme, 1970'li yıllarda ortaya çıkan fert, toplum ve devlet ilişkilerinde kişiyi üstün görme akımları tarafından devletin ekonomideki rolünün küçültülmesi bu amaca ulaşmak için bir araç olarak görülmüştür. Birey üstün tutularak toplumdan ve devletten gelecek her türlü baskının bertaraf edilmesi istenmiştir (Sezgin,2010:157).

Kamu teşebbüslerinin özelleştirildiği tüm ülkelerde olduğu gibi Türkiye'de de sendikaların özelleştirme uygulamalarına belirli tepkiler gösterdiği bilinmektedir. Sendikaların özelleştirmeye karşı tepkilerinin ortak nedeni, genel olarak güvencesiz çalışma ve özelleştirme sonrası işten çıkarmalardır. Bu bağlamda işçi sendikaları da, özelleştirmeyi sendika hareketini zayıflatacak ve işçi çıkarlarına zarar verecek bir girişim olarak görmektedirler (Mahiroğulları, 2001:182).

Küreselleşme süreci ve neoliberal dünya görüşünün en önemli göstergelerinden birisi özelleştirme politikalarıdır. Dünya genelinde özelleştirme politikaları uygulanan tüm ülkelerde olduğu gibi Türkiye'de de özelleştirme politikaları ile amaçlanan devlet sektörünün denetiminde olan bazı kamusal kurumların özelleştirilerek şahıslar tarafından işletilmesidir. Özelleştirme politikaları ile meydana gelen zihniyet değişimi neticesinde çalışanların ücretleri, çalışma şartları, güvence durumları, sosyal ve özlük hakları neoliberal mantığa göre şekillenmiştir.

Türkiye'de özelleştirme politikalarının en önemli dayanaklarından bir tanesi 24 Ocak 1980 kararlarıdır. 24 Ocak 1980 istikrar programının temel stratejisi ekonomide devlet müdahalesini ve devletin ekonomik faaliyetlerini en aza indirerek piyasa ekonomisinin gelişmesi sağlamaktır. Bu amacın gerçekleşmesi için ekonominin



serbestleşmesi, piyasaya devlet müdahalesinin kaldırılması gerektiği düşünülmüştür (Şahin,2009:190).

Türkiye’de özelleştirmeler başlamadan önce kriterleri yeterince ortaya konulamamış, bunun hukuksal çerçevesi sağlık esaslara kavuşturulmamıştır. Bu yüzden özelleştirmeler yürütme ile yargı arasında sürekli olarak gerilimlere neden olmuştur. Özelleştirme sonucu işletmenin yeni yatırımlarla modernleştirilmesi, yeni istihdam yaratması üzerinde yeterince durulmamış; özelleştirmeden gelen sıcak para yatırımlara yeterince yönlendirilememiş, istihdam sorununun çözümü devlete bırakılmıştır. Türkiye gibi tarihsel nedenlerle ekonomisinde kamunun ağırlıklı bir rolü olan ülkelerde kamu işletmelerinde yoğun olan sendikal hareketler bu süreçten ciddi biçimde ve olumsuz yönde etkilenmiştir (Kutal,2005:17)

1980’li yıllarda dünya genelinde yaşanan ekonomik ve siyasi olayların yarattığı küresel liberalleşme ortamının ve ideolojik değişikliğin ürünü olarak özelleştirme konusu dünya genelinde ve Türkiye’de gündemde kalmıştır. Günümüzde ekonomik olarak devletin küçültülmesi anlayışı kabul görmektedir ve devlete sadece düzenleyici rol biçilmektedir. Bu anlayışa göre devletin serbest piyasa ekonomisinin üretmiş olduğu malların kaynak israfı olduğu, serbest piyasa ekonomisinin işleyişini olumsuz yönde etkilediği ve yaşanan genel istikrarsızlığın nedeni oldu iddia edilmektedir (Şahin,2009:598).

Türkiye’de özelleştirmelerden en çok çalışan kesim etkilenmektedir. Özelleştirme politikaları neticesinde işsizlik artmakta, iş güvencesiz ve düşük ücret düzeylerinde istihdam artma eğilimi göstermiştir (Yentürk, Kepenek; 2005: 285).

Türkiye’de özelleştirme 1986 yılında başlamıştır. Ülke genelinde hakim olan güçlü bir devletçi zihniyet ve kamu ekonomisi hakim olduğundan özelleştirme programının uygulanabilmesi oldukça zor olmuş ve süre almıştır. Türkiye’de özelleştirme ile ilgili olarak 4046 sayılı yasa özelleştirme programının uygulamaya konmasından yaklaşık on yıl sonra Kasım 1994’te çıkarılabilmektedir (Şahin,2009:598).

Devlet Planlama Teşkilatı'nın 2005'de yapmış olduğu çalışmaya göre; Kamu İktisadi Teşebbüsleri'nde toplam çalışan sayısı 1990'da 643.100 iken, 2002 yılında 320.500'e düşmüştür. Toplam işçi sayısı ise 1990'da 431.000 iken, 2002'de yarı yarıya düşerek 203.400 olmuştur (Yentürk, Kepenek; 2005: 285). Bu durum Türkiye'nin özelleştirme politikalarını ne kadar benimsediğini göstermektedir.

Özelleştirmenin sendikal örgütlenme üzerindeki olumsuz etkisinin kaçınılmazlığı Türkiye'de sendikal örgütlenmenin kamu kesimi ağırlıklı olmasıyla yakından ilgilidir. Bunun en önemli nedeni kamu kesimi işletmelerinin pek çok ülkede olduğu gibi Türkiye'de de kamusal alanda iş güvencesinin olması nedeniyle sendikaların örgütlenmesi bakımından özel sektöre göre daha elverişli bir konumda olduğu bilinen bir gerçektir.

Kamu kesimi odaklı sendikalaşma neticesinde oluşan sendikaların kamu kesimi üzerindeki baskılarını hafifleterek, işçiler arasındaki ücret dengesizliğinin giderilmeye çalışılması ve sendikalara olan talebin azalması özelleştirme sürecinin amacıdır. Özellikle kamu kesiminde çalışan işçiler, özel kesimle karşılaştırılamayacak seviyede yüksek ücret almaktadırlar. Bu ücretler, bütçeye önemli yükler getirmektedir. Ayrıca, Türkiye gibi ülkelerde kamudaki işçi ile memur arasındaki ücret farklılığı ücret dengesizliğini net bir biçimde göstermektedir. Bu durum çalışma hayatının barışı içinde bir tehdit oluşturmaktadır (Sezgin,2010:158).

Özelleştirme politikalarına karşı yine iş güvencesinin olması nedeniyle kamu kesimi iş yerlerinin genelde orta ve büyük ölçekli olması gibi bazı yapısal özellikleri, sendikalaşma için olumlu bir atmosfer oluşturmakta, sendikal faaliyetleri kolaylaştırmaktadır. Türkiye'de sendikaların örgütlenme bakımından kamu kesiminde büyük bir zorlukla karşılaşmadan bu kesimdeki işçilerin çoğunu örgütleyebilmesi, başka bir ifade ile kamu sektöründe sendikal örgütlülük oranının %90'ları geçmesi, Türkiye'de sendikacılığının ağırlıklı olarak kamuya dayalı bir sendikacılık olduğunu göstermektedir. Bünyesinde yaklaşık bir milyon işçiyi barındıran bu sektörde, özelleştirme sonrasında yeterli iş güvencesinin olmadığı mevcut yasal çerçevede,

özelleştirme uygulamalarının bir sonucu olan işten çıkarmalar, sendikal örgütlenmeyi ister istemez etkileyecektir (Mahiroğulları, 2001:182).

Neoliberal politika örneklerinden olan özelleştirme politikaları serbest piyasa ekonomisinin etkinliğini arttırması amacıyla işveren olarak önemli bir rol üstlenen devletin ekonomik hayattaki etkinliğinin azaltılmasını hedeflemektedir. Özelleştirilen kamu kuruluşlarında ortaya çıkan istihdamdaki daralma, sendikalaşma oranını da olumsuz etkilemiştir. İstihdamdaki daralma sendikaların gücünün zayıflamasına neden olmaktadır ( Erdoğan, Ak, 2003:11).

Özelleştirmeler ile sendikalar arasındaki ilişki grev ve lokavt hareketleri açısından önemlidir. Sendikalar çalışanların çıkarlarını koruyan bir yapı olması nedeniyle baskı gücüne sahiptir. Bu bağlamda Kamu İktisadi Teşebbüsleri sendikaların güçlü olduğu ve iktidarı etkileyen örgütlenmelerdir. Özelleştirme süreci ile birlikte Kamu İktisadi Teşebbüsleri özel sektöre devredilerek, bir taraftan sendikaların gücü zayıflatılırken, diğer yandan Kamu İktisadi Teşebbüsleri'nin iktidar üzerindeki baskısı azalmaktadır. (Sezgin,2010:158).

1980 sonrası liberalleşme hareketleriyle birlikte hız kazanan küreselleşme süreci, beraberinde özelleştirmenin de neredeyse her ülkede uygulama alanı bulmasına imkân tanımıştır. Sırasıyla gelişmiş ve az gelişmiş ülkelerde, daha önce kamu mülkiyeti altındaki varlıkların özel sektöre devri hızla gerçekleşmiştir. Küreselleşmenin, değişen teknolojik yapı ve iktisat teorisindeki gelişmeleri, iktisadi faaliyetin uygulama alanına hızla taşıdığı açıktır (Çetin,2009:69).

Özelleştirme politikaları küreselleşme sürecinin ve neoliberal anlayışın bir sonucudur. Küreselleşme sürecinin temel aldığı serbest piyasa ekonomisinin amaçları doğrultusunda devletin ekonomi alanından çekilmesi ve sadece denetleyen rolünü üstlenmesi misyonunun gerekleri doğrultusunda özelleştirme politikaları uygulanmıştır. Devletin küçültülmesi, demokrasinin geliştirilmesi, sendikaların kamu kesimi üzerindeki etkinliğinin azaltılması, sermayenin halka yayılmasının sağlanması, devlete gelir sağlanması, Kamu İktisadi Teşebbüs'lerinin yüklerinden

kurtulmak, yabancı sermayeyi çekmek, verimliliği arttırmak ve serbest piyasa ekonomisine işlerlik sağlamak gibi nedenlerle özelleştirme politikaları uygulanmaktadır (Sezgin; 2010: 168).

Türkiye’de özelleştirme süreci günümüzde de devam etmektedir. Kamu İktisadi Teşebbüsleri’nde toplam çalışan sayısı da özelleştirme uygulamalarına paralel bir şekilde azalmaya devam etmektedir. Özelleştirmelerle beraber kurumlarda kadrolu çalışma yerine sözleşmeli çalışanların ve part-time çalışanların sayısı artmaktadır. Sözleşmeli çalışanlar aynı zamanda çalışanların güvencesi anlamında devlet memurunun haklarına sahip değildirler. Bu durum sendikalaşmaya ve grevlere duyulan talebi dolaylı olarak azaltmaktadır.

1980 sonrası Türkiye’de olan grevlerin çoğuna dikkat ettiğimizde özelleştirme kaynaklı grevlerin ağırlıkta olduğunu görmekteyiz. Grev hareketlerinin olmadığı ve azaldığı bir ortamda kuşkusuz işverenlerde lokavt uygulamasına gerek duymamışlardır.

1980’den sonra karma ekonomik modelden serbest piyasa ekonomisine doğru yönelen Türkiye’de yeni ekonomik sistemin yerleşmesinin ve eski sistemden yeni sisteme dönüşümün zaman alması neticesinde sancılı süreçler yaşanmıştır. Bu bağlamda 2000’lerden sonra ücretler yükselmeye başlamış, ülkenin dış ticareti büyümüş, özellikle ihracatta son zamanlarda büyük artışlar meydana gelmiştir. Refahın görece eski zamana göre artması, sendikaların örgütsüzlüğü, çalışanların sendikalara olan güvensizliği ve özelleştirme politikalarının da önemli ölçüde etkilemesiyle grev hareketleri dolayısıyla da lokavt hareketleri 1980’lerden günümüze azalma eğilimindedir.

#### **4.2. Grev ve Lokavt Hareketlerinin 1980 Sonrası Türkiye’inde Genel Durumu**

Dünya genelinde sendikacılığın güçlü olduğu dönem olan II. Dünya Savaşı sonrasında gelişmeler Türkiye’deki sendikal gelişmeleri de olumlu yönde etkilemiştir. Sendikacılığın çok güçlü olduğu dönem olan II. Dünya Savaşı sonrası

dönemde, dünya genelindeki ekonomik büyüme oranlarındaki sürekliliğe paralel olarak refah harcamalarının yüksekliği özellikle sendikal hareketin gücünü gösteren önemli bir unsurdur. Türkiye’de sendikal hareketin değerlendirilmesinde sayısal açıklamalardan daha da önemli olan, sendikal hareketin işgücünü harekete geçirebilme kapasitesidir. Sendikal hareketin üyelerini harekete geçirebilme özelliği, nihayetinde toplum içerisinde sahip olduğu siyasi destek ile yakından ilişkilidir ( Selamoğlu, 2003:66).

Türkiye’de sendikal hareketler özellikle 1960’lı yıllardan itibaren yükselişe geçmiştir. Türkiye’nin kuruluşundan bu yana yaşamış olduğu siyasi krizler ve ekonomik çalkantılar çalışanların refah düzeylerini olumsuz etkilemiştir. 1980 öncesinde siyasi ve ekonomik çalkantılar çalışanların sosyal refah düzeyini etkilemiş çalışanlar da sendikal örgütlenme yolunu seçmişlerdi. 1980 yılına kadar sendikal hareketler Türkiye’de altın çağını yaşamıştır.

Türkiye’de 1980 öncesi sendikal hareketin sahip olduğu toplumsal gücü ve siyasi desteği dikkate aldığımızda, sendikal gücün ve etkinliğin yüksek olduğunu kabul etmek gerekir. Türkiye’de sendikal hareketlerin 1980 öncesinde siyasal atmosferi fazlasıyla etkilediğini biliyoruz. Sendikal hareket sahip olduğu siyasi destek ile gelişmiş kapitalist ülkelerde de demokratik yapının ve kurumsal örgütlenmenin güçlenmesinde önemli rol oynamış ve yaratılan refah düzeyinin paylaşımında etkili olmuştur (Selamoğlu, 2003:66).

12 Eylül 1980 darbesi ile sendikal faaliyetlerin yasaklanması neticesinde sendikal hareketlerin gücünde ciddi bir azalış söz konusu olmuştur. Sendikaların ve etkin oldukları grev hareketlerinin azalmasını açıklayan bir diğer görüş de 1980’lerden sonra Türkiye ekonomisinin dışa açılması ve krizlerle de olsa büyümeye başlaması neticesinde refah düzeyinin yükselmesi sendikal hareketlere olan güveni azaltmış olduğu hususudur (Urhan, 2005:57).

Türkiye’nin yaşamış olduğu krizler neticesinde 1970’li yıllara kadar toplu sözleşmeler aracılığı ile çalışanlar adına önemli kazanımlar elde eden ve elindeki demokratik

güçlerle çalışanlar lehine belli bir güç dengesini sağlayan sendikalar, toplumda, çalışanları ortak menfaat ve ortak hedefler etrafında toplayabileceklerine dair yaygın bir kanaat duygusu oluşturmuştur. Bu nedenle sendikalar 1970'den önce grev hareketlerini etkin bir biçimde kullanmış işverenlerde lokavt hareketlerini bir koz olarak kullanmışlardır.

1980'lerden sonra uygulanan ekonomi politikaları neticesinde Türkiye'de sanayileşme hızlanmış, köyden kente göç artmıştır. Sanayileşme sürecinde dünya ülkeleriyle ekonomik anlamda sınırların kalkması, yabancı yatırımcıların ve özel sektörün teşvik edilmiştir. Türkiye'de 1980'den günümüze ithal ikameci sanayileşme stratejisinden dışa açık büyüme stratejisine; korumacı dış ticaret politikalarından serbest ticarete ve kapalı ekonomiden dışa açık ekonomiye ve Avrupa Birliği ile bütünleşmeye doğru hızlı bir değişim meydana gelmiştir.

1980 sonrasında uygulanan serbest piyasa ekonomisini önemseyen politikaların ekonomik, siyasi ve toplumsal yaşamda yarattığı atmosferden ve kolektif kurumlardan uzaklaştırması sendikalara olan talebi azaltmıştır. 1980 sonrasında sendikaların ve dolayısıyla nihayetinde grev ve lokavt hareketlerinin azalmasının, modernleşme sürecini özellikle 1980'li yıllarda tamamlayamamış bir ülkenin kendine özgü niteliklerinin yarattığı sorunların da göz önünde bulundurulması gerekmektedir (Urhan,2005:83).

Dünyada yaşanan ekonomik küreselleşmeye paralel olarak, 1980'lerin ortalarından itibaren Türkiye'nin küreselleşme süreci ile eklemlenerek dışa açık ekonomik politikaları benimsemesi ticari anlamda uluslararası bağlarını güçlendirmiştir. Türkiye'nin uyguladığı başta özelleştirme politikaları olmak üzere, uygulanan politikalarla kamu kesiminin etkinlik alanının daraltılması, kamuda istihdamın sınırlandırılması devletin küçültülmesi gibi değişikliklerle, büyük bir dönüşüm gerçekleşmiştir (Yorgun,2005:142).

Bütün bu gelişmelerin ışığında 1980'den sonra Türkiye'de grev ve lokavt hareketleri Türkiye'nin tercih etmiş olduğu ekonomi politikalarının etkisiyle şekillenmiştir. İlgili

süreçte özellikle 2000’li yıllardan sonra toplumsal refahın artmasının da etkisi neticesinde sendikalara olan toplumsal talep ve güvenin azaldığına dair bir kamuoyu oluşmuştur.

Türkiye’de sendikaların örgütlenmede başarı kazanma olasılığının düşük ve zor olduğu söylenebilir. Bu bağlamda sendikalar adına grev ve lokavt hareketlerinin başarı olabilmesi için söylenebilecek söz özel sektörde yer alan küçük işletmelerde çalışan veya güvencesi olmayan işçileri örgütleme riskini artık almaları gerektiğidir (Urhan,2005:84).

Küreselleşen ekonominin etkileri ve işgücü piyasalarının sermayenin istekleri doğrultusunda denetim altına alınması anlamında geliştirilen politika önlemleri sonucunda; sendikaları devre dışı bırakan ve sendikaların mevcut etkinliğini azaltan bir ortamın varlığı kaçınılmaz hale gelmiştir. 1980 sonrasında Türkiye’de de sendikaların, hem üye kayıpları hem de toplumsal prestij kaybı yönünden endüstriyel ilişkiler sistemindeki belirleyiciliklerini büyük ölçüde yitirdikleri söylenebilir. Bu durumun nedenleri arasında küreselleşme süreçleri, teknolojik gelişme ve diğer faktörler rol oynamıştır demek eksik olacaktır. Bu nedenle sendikaların güç kaybetmesi konusu ile ilgili olarak tek tek ülke örneğinde pek çok farklı ya da karşıt gelişmelerin varlığı ön plana alınmalıdır (Özkaplan,1999:68).

Türkiye’de sendikaların çalışanların ihtiyaç ve isteklerine cevap verebilecek ve çalışanlar arasındaki yardımlaşma ve dayanışmayı sağlayacak yeni bir yapılanmayı gerçekleştirememesi durumunda, diğer ülke örneklerinde olduğu gibi formel sendikalara bağlı veya sendikalardan bağımsız işçi örgütlenmelerinin ve grev hareketlerinin gelişip gelişmeyeceği ise tartışma konusudur (Urhan,2005:85).

Türkiye’de 1980 sonrası grev ve lokavt hareketlerini incelediğimizde değinmemiz gereken en önemli husus sendikal hareketlerin yoğunluğunun kamu kesiminde olduğudur. 1980 sonrasında kamu kesiminde ortaya çıkan ve artarak devam eden özelleştirme ve esnek çalışma uygulamaları vb. sendikaların etkisinin zayıflamasına neden olmuştur. Türkiye’nin kamu kesiminde ortaya çıkan borç krizi, Uluslararası

Pano Fonu (IMF) politikaları kamunun 1980 öncesi süreçte uyguladığı genişletici para ve maliye politikalarını bırakarak daraltıcı yöntemlere başvurmasına neden olmuştur. Dolayısıyla istihdamda ortaya çıkan daralma kamuda ve özel sektörde alınan grev kararlarının uygulanabilirliğini azaltmıştır (Akan,2005:108).

Gelişmekte olan bir ülke olarak Türkiye’de, 1980 sonrasında ekonomide ithal ikameci politikalar yerine serbest piyasa ekonomisini temel alan liberal dış ticaret anlayışının benimsenmesi, keza Gümrük ve Avrupa Birliği'ne katılma gibi ekonomik entegrasyon çabaları sendikal hareketlerin refah düzeyinin görece gelişimine paralel olarak zayıflamasına neden olmuştur (Mahiroğulları,2001:188)

Dolayısıyla, sendikal hareketin durumu konusunda yapılacak analizler için, dışsal faktörlerin yanı sıra ülke özelinde endüstriyel ilişkiler sisteminin toplumsal ve tarihsel açıdan yapılanmasını ve işgücü piyasalarının belirgin niteliklerine dayalı içsel faktörleri de göz önüne almak zorunlu olmaktadır (Özkaplan,1999:68)

Özellikle 1980 sonrası etkisini arttıran küreselleşme ve uluslararası rekabet sürecinde sendikal hareketlerin yeni bir ivme kazanması ve ekonomik, sosyal ve siyasi gücüne tekrar kavuşabilmesi için sendikal örgütlenmeye istekli olmayan kesimlerin örgütlülüğü ile mümkün olacaktır. Sendikal örgütlenmeye istekli olmayan kesimlerin sendikal faaliyetlere katılımının sağlanamaması halinde yakın bir gelecekte, sendikacılığın genel anlamda gücünün zayıfladığı sadece küçük bir çıkar grubunu temsil eden bir model haline dönüşeceği açıktır (Selamoğlu,2003:75).

Sendikalarca grev hareketlerinin zayıflamasına yönelik yeni çalışma planları geliştirilmez, sendika üyelerine sunulan hizmetler çeşitlendirilmezse, bir süre sonra, resmi istatistiklerde kararlılık gösteren sendikalaşma oranlarını olumsuz yönde etkilemesi kaçınılmazdır. (Mahiroğulları,2001:188)

Grev ve lokavt hareketlerinin 1980 sonrası Türkiye’inde sendikaların yapısal zayıflıkları nedeniyle de yeterli olmadığını söylemek mümkündür. Sendikaların mevcut yapılanmasının ve sendika içi ilişkilerin zayıflığı bilinmektedir.



Yine de işçilerin kendi sorunlarını çözmek üzere kurdukları sendikalar; ekonomik, sosyal ve siyasal güçlerini kullanarak, çalışanların sorunlarına çözüm aramış ve ülkelerin ve toplumların değişimlerinde ve demokratikleşmelerinde önemli roller üstlenmişlerdir. 20. yüzyılın son çeyreğinden itibaren ortaya çıkan gelişmeler sendikaların yeni şartlara adapte olmasında zorunluluklar ortaya çıkarmış, sendikal faaliyetlerin ve hizmetlerin değişimini gündeme getirmiştir. (Yorgun,2005:151).

Türkiye’de özellikle grev hareketlerinin sendikalarca yeterince iyi yönetilmemesi neticesinde toplu sözleşmelerde güvence altına alınan hakların, işverence uygulanmaması ve sendikaların bu hakların uygulanmamasına yeterli tepkiyi gösterememesi, üyelerin sendikalara olan güvenlerini azaltmıştır. Öte yandan, bu genel görünümün ayrıntılarında, işkolu ve işyeri düzeyinde farklılaşan bir mücadele sürecinin de devam ettiği bir gerçektir (Özkaplan, 1999:81).

Türkiye’de ekonomik, teknolojik gelişmeler neticesinde üretim ve istihdam da gündeme gelen esnek çalışma modelleri, işin ve işgücünün yapısında ve niteliğinde meydana gelen değişim gibi nedenlerden dolayı sendikalar; klasik sendika anlayışından vazgeçerek, sadece sınıf çıkarlarını koruma ve geliştirme anlayışından sıyrılarak, çalışanlar ve işveren arasında denge kurmak, yeni gelişmelere uyum sağlama yolunda çaba sarf etmeye başlamışlardır (Yorgun,2005:151).

Türkiye’de sendikaların üye ve güç kaybı nedeniyle ayakta kalma mücadelesi verdiği genel bir eğilim olarak vurgulanmaktadır. Sendikaların etkinliğinin azalmasında, yasal düzenlemelerle getirilen kısıntıların yanı sıra, özellikle ekonomik kriz dönemlerinde işverenler tarafından daha yoğun olarak gündeme getirilen sendikasızlaştırma politikalarının etkileri belirleyici olmaktadır: yoğun işten çıkarmalarla birlikte, kapsam dışı personel, taşeron işçi ve geçici işçi sayılarındaki artış, sendikaların geleneksel üye tabanlarını eritmektedir (Özkaplan,1999:81).

1980 sonrasında kısmi zamanlı çalışma, işin paylaşımı, sözleşmeli çalışma gibi yüzlerce yeni çalışma türü ortaya çıkarken; ekonomik krizler daha sıklaşmış, kapsamı büyümüş, bu yüzden kısa çalışma uygulamaları daha çok gündeme gelmeğe

başlamıştır. Bu yeni çalışma türlerinin Türkiye'deki işçi sendikacılığını olumsuz yönde etkilediği bir gerçektir (Kutal,2005:12).

1980 sonrasında devleti ekonomik alandan mümkün olduğu ölçüde çekebilmek amacıyla hızlı bir özelleştirme süreci içine girilmesi, esnek ve sözleşmeli çalışmanın benimsenmesi ve kararlılıkla devam ettirilmesi sendikal hareketlerin, dolaylı olarak grev ve lokavt hareketlerinin ivmesini olumsuz etkilemektedir (Mahiroğulları,2001:188).

1980 sonrasında sendikaların en çok alakalı olduğu örgütler sivil toplum örgütleridir. Küreselleşme süreciyle birlikte artan ekonomik ve sosyal sorunların çözümünde sivil toplum örgütlerince ortak politikaların oluşturulması ve yürütülmesinde, sendikal hareketin maddi ve manevi desteği ile güçlü bir uluslararası sendikal ağın oluşturulması büyük önem taşımaktadır. Sendikalı ve sendikasız tüm çalışanların problemleri ve istekleri, toplumun sorunlarının önemli bir parçasıdır. Bu nedenle örgütlenme gücü artan ve sivil toplum örgütleriyle ortak çalışan sendikal hareket demokratikleşme sürecine katkı sağlayacaktır (Selamoğlu,2003: 90).

1980 sonrasında değişmeye başlayan sendikal anlayışın tarihsel kökenini incelediğimizde Türkiye'deki sendikaların faaliyetleri incelemeye tabi tutulduğunda; sendikaların yasal teminatlar altında, siyasi iktidar ve aydınların desteğiyle oluşmuş olmalarına bağlı olarak bürokratik yapıların ve klasik görevlerin daha doğuş yıllarında sendikal hareketin belirleyici özelliği olmuştur. Bunun bir yansıması olarak Türkiye'de sendikal hareket “ücret sendikacılığı”, “telefon sendikacılığı”, “toplu pazarlık sendikacılığı” olarak adlandırılmaktadır (Yorgun,2005:152).

Sendikacılık 1980 sonrası dönemde birçok konuda köklü biçimde değişime uğramıştır. Sanayileşme süreci ile birlikte toplum içerisinde güçlü bir örgütlenme olarak kendini benimseten sendikal hareketin benimsediği ekonomik, demokratik temsil ve sosyal fonksiyonlarını da olumsuz etkilemiştir. Son yirmi yılı aşan dönem incelendiğinde, sendikal hareketin gücünü ve çalışanlar arasındaki etkinliğini önemli derecede olumsuz

etkileyen, sendikal hareketin zayıflamasına neden olan ekonomik, sosyal ve siyasal değişim sürecinden bahsetmek kaçınılmazdır (Selamoğlu, 2003:67).

Türkiye’de 1980 sonrasında özellikle grev hareketlerinin etkili olamamasında sendika yönetimlerinin üyelerine yeterince destek olmaması, sözleşmeden sözleşmeye işyerlerine uğrayan, çalışanı hizmeti imzaladığı sözleşmeye göre değerlendiren ve başka hizmetlere yabancı bir sendikacılık anlayışı egemen olmuştur (Yorgun,2005:152).

1980 sonrası grev ve lokavt hareketlerinin etkinliğini Türkiye’nin küresel ekonomi piyasalarına açılmasıdır. Toplumsal refahın yükselmesi çalışanların sendikalardan uzaklaşmasına neden olmuştur. Bu bağlamda sendikacılığının gücünü ve etkinliğini olumsuz yönde etkileyen değişim sürecinin nedenleri arasında küreselleşme süreciyle birlikte gelişen uluslararası rekabet, çok uluslu şirketler kanalıyla uluslararası nitelik kazanan üretim zinciri ve sermayenin uluslararası alanda serbest dolaşımının artması öncelikle sayılabilir. 1980 sonrasındaki bu değişim sürecinde ulusal ölçekte gelişmiş sendikacılık, uluslararası nitelik kazanan göstergelerin değerlendirilmesinde politika değişikliğini ve küresel göstergelere uygun karşıt politikaları geliştirebilmeyi halen gerçekleştirebilmiş değildir (Selamoğlu,2003:67).

Kriz dönemlerinde grev ve lokavt hareketleri Türkiye’de önemli artışlar göstermiştir. Kriz dönemlerinde genel anlamda sendikaların, ücretsiz izin, çalışma saatlerinin azaltılması, üretim birimleri arasında iş gücü devri gibi esneklik uygulamalarını, işten çıkarmalara engel olma adına kabul ettikleri de saptanan bir durumdur (Özkaplan,1999:81).

Genel olarak işçilerin örgütlenme çabasıyla ilgili olan sendikalar, demokratik değişimlerle kurumsallaşmakta ve faaliyetlerini elde ettikleri hukuki normların izin verdiği ölçüde gerçekleştirmektedirler. Bu bağlamda neoliberal ekonomik yapıların inşası sürecinde sendikalarında ideolojik keskinliklerden arınarak örgütsel yapılarını ve faaliyetlerini gözden geçirmeleri gerektiğini söylemeliyiz.

1980 sonrasında sendikaların en etkili eylem aracı olan grev ve lokavt hareketlerinin azalmasında insanların teknolojik imkanların artması da önemli bir sebeptir. Şöyle ki sendikal hareketin ve nihayetinde grev ve lokavt hareketlerinin etkinliğini önemli derecede etkileyen bir diğer neden, hızı sürekli artarak yaygınlaşan teknolojik gelişme sürecidir. Teknolojik gelişme ile işverenler üretimi hızlandırılabilmiş az sayıda çalışan ile daha fazla üretim yapabilmişlerdir. Bu durumda nihayetinde çalışan sayısının azalmasına ve örgütlenme seviyesini direkt etkilemektedir (Selamoğlu,2003:68).



## SONUÇ VE ÖNERİLER

1980 sonrası küreselleşen dünyada Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği'nin yıkılmasıyla ülkeler arasındaki sınırlar kalkmış, sermaye dolaşımı hızlanmış, tek kutuplu ekonomik sistemin gelişimi hızlanmıştır. 1980 öncesi siyasi, sosyal ve ekonomik krizlerle uğraşan Türkiye yeniden ekonomik yapılanmayı tercih etmiştir. Bu doğrultuda Türkiye dünya genelindeki neoliberal ekonomik politikaları benimseyemeye yönelik 24 Ocak 1980'de çeşitli ekonomik kararlar almıştır.

Neoliberal politikalar ile işveren olarak ekonomik hayatta etkin olarak yer alan devletin etkinliğinin azaltılması kamu sektöründe yer alan sendikalar açısından olumsuz bir durum teşkil etmektedir. Kamu kuruluşlarının özel sektöre devredilmesiyle ciddi derece de istihdam daralması olmuştur. Kuşkusuz özel sektörde olan çalışanların sendikaya olan bakışı çeşitli nedenlerle çekinceli olmaktadır.

Neoliberal politikalar neticesinde daha önceden devletin üstlenmiş olduğu bir çok hizmet ihale yoluyla taşeron firmalara devredilmektedir. Kamu hizmetlerinin çeşitlendirilerek ihale yoluyla dağıtılması sendikaların örgütlenmesini zorlaştırmıştır.

Grev ve lokavt hareketlerinin etkisinin kırılmasına neden olan bir diğer etken neoliberal dünya görüşünün neden olduğu bireycilik anlayışıdır. Bu süreçte bireysel beklentiler, toplu beklentilerin üstüne çıkmış. Bireyler işverenleri ile bireysel sözleşme yapmayı tercih etmeye başlamışlardır. Geleneksel sendikacılığın yükselmesinde önemli bir etken olan sınıf bilinci kavramının zayıflaması bireysel çıkarların ön plana çıkmasının bir sonucu olmuştur.

1980'den günümüze neoliberal politikaların Türkiye'de grev ve lokavt hareketlerine etkisini incelediğim tez çalışmamdan çıkarabileceğim en genel sonuç 24 Ocak 1980 yılında Başbakanlık Müsteşar'ı Turgut Özal öncülüğünde hazırlanan ekonomide serbest piyasa ekonomisine geçişi hedefleyen kararlar neticesinde Türkiye'deki

sendikal hareketlerin en etkin eylem araçları olan grev ve lokavt hareketlerinin değişim sürecine girdiğidir.

24 Ocak 1980 kararları neticesinde devletin ekonomik alandaki payının küçültülmesi hedeflenmiş, bazı sübvansiyonlar kaldırılmış, yabancı sermaye teşvik edilmiş, dış ticaret serbestleştirilmiştir. Serbest piyasa ekonomisine geçişi hedefleyen politikaların sonuçlarından en çok etkilenen sendikal hareketlerdir.

Türkiye'deki sendikal hareketlerin en önemli eylemlerinden olan grev ve lokavt hareketlerinin gücü ve etkisi uzun vadede azalmaya başlamıştır. Kuşkusuz 24 Ocak Kararlarının çalışanlara uzun vadedeki olumlu ekonomik yansımalarının yanı sıra 12 Eylül 1980 tarihinde meydana gelen askeri darbenin de demokratik yollardan haklarını arama gayreti içinde olan yapıların zayıflamasına neden olduğu açıktır.

1980 öncesinde Türkiye'nin yaşamış olduğu sosyal, siyasi ve ekonomik bunalımlar çalışanların ve işverenlerin memnuniyetsizliklerinin artmasına neden olmuştur. Çok sayıda grev ve lokavt hareketleri gündemi meşgul etmiştir. Üretim bu nedenlerle aksamıştır.

1980 öncesindeki grev ve lokavt hareketleri Türkiye gündeminde bu nedenle önemli yer tutmuştur. Seçimlere odaklı popülist politikalar, Türkiye ekonomisinin yeterince iyi yönetilememesi, kırılğan bir yapıya sahip olan ekonominin yaşanan küresel ekonomik krizlerden etkilenmesi çalışanların memnuniyetsizliklerinin sendikalar yoluyla kullanılmasına neden olmuştur.

Kamu harcamalarının artması, yüksek enflasyonun çalışanların gelirlerini eritmesi, yatırımların artmaması, işsizlik, büyüyen ve hantallaşan bürokrasi toplum üzerindeki ekonomik külfeti arttırmıştır. Bu durum 1980 öncesinde sık sık ekonomik ve siyasi krizlere neden olmuştur.

Ekonomik ve siyasi krizlerden kurtulmanın çarelerinin arandığı 1980'li yıllarda dünya ülkelerini etkileyen küreselleşme süreci Türkiye siyasetçileri tarafından da

dikkate alınmıştır. Bu amaçla 24 Ocak 1980 sonrasında uygulanılmaya çalışan serbest piyasa anlayışını temel alan ekonomi politikaları 2000'li yıllarda daha da kurumsallaşmaya başlamıştır.

Türkiye'nin ekonomisinin neoliberal politikalar neticesinde büyümesi neticesinde milli gelirinde meydana gelen artışlar, özelleştirme gelirlerinin artış göstermesi neticesinde piyasada dolaşan sıcak para, ithalat ve ihracatın artması, toplumsal refah düzeyinin yükselmesi, çalışanların özlük haklarının düzenlenmesine yönelik atılan yasal adımlar grev hareketlerine olan talebi azaltmıştır.

Sendika yöneticilerinin çalışanlarının sorunlarıyla yeterince ilgilenmemesi, çalışanların sendikalardan soğumasına neden olmuştur. Dönem dönem yapılan iyileştirmelerle çalışanların ücret düzeyinin yükseltilmesi sendikalaşma ihtiyacının azalmasına, sendikalara üyeliğin önemsenmemesine, sendika üyelerinin de grev hareketlerine olan ilgisini kaybetmesine önemli bir etkidir.

Sendikaların sendika yöneticilerince menfaat sağlama aracı olarak değerlendirilmesi, sendikaların yapısal ve örgütlenme konusundaki eksiklikleri, sendikaların üyelerinin çalışma şartları ile yeterince ilgilenmemesi, ideolojik sendika anlayışının sendika yönetimlerine hakim olması kişisel refahı yükselen çalışanların sendikalara ilgisinin azalmasını hızlandırmıştır. Sendikaların etkili eylem aracı olan grev hareketlerinin de etkisinin kaybolmasına neden olmuştur.

1980 sonrası sendikal hareketlerin sendikal sebeplerden ve sendika dışı sebeplerden zayıflamasına rağmen zaman zaman grev hareketleri konusunda kıpırdanmalar olmuştur. 1980 sonrasındaki zaman zaman yaşanan grev hareketlerine rağmen grev hareketlerinin önemli oranda etkisini kaybettiğini görmekteyiz. Grev hareketlerinin zayıflaması neticesinde de işverenlerin lokavt hareketlerine olan eğilimleri azalmıştır.

1980 sonrası neoliberal ekonomik değişim sürecinin sendikal haklardaki yansıması daha sonraki yıllarda ortaya çıkan 1983 tarihli 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ile devam etmiştir.

Kuşkusuz 1980 sonrasında ekonomik anlamda ve siyasal istikrar anlamında krizlerle dolu değişim sürecinin meyvesini 2000’li yıllardan sonra verdiğini söylemeliyiz. Genel anlamda karma ekonomik modelin hakim olduğu Türkiye ekonomisi 1980 sonrasında neoliberal anlayış çerçevesinde serbest piyasa ekonomisine geçiş nedeniyle yasal düzenlemelerin yapılması konusunda oldukça zorlanmıştır.

1980 sonrasında Türkiye’nin yaşamış olduğu darbe süreçlerinin etkisiyle demokratik hak ve özgürlükler kesintiye uğramış sendikaların şeffaf, işlevsel olmayan yapısının da etkisiyle grev hareketleri azalma eğilimine girmiş neticesinde işverenlerin de gerek duymak zorunda kalmadıkları lokavt hareketleri de azalmıştır.

1980-2002 arasındaki süreç ile 2002 sonrası süreç ise birbirinden ayrılmaktadır. 1980-2002 arasındaki süreç ekonomik ve siyasal krizlerin etkisiyle içinde demokrasinin askıya alındığı süreçleri barındırdığı için grev hareketleri ve sendikal hareketler zaman zaman gündem oluşturmuştur.

2002 sonrasında ise Türkiye ekonomisinin büyüdüğü, yatırımların ve ihracatın arttığı, gelir seviyesinin yükseldiği bir atmosferde özelleştirme politikalarının oldukça etkin olmasına rağmen grev hareketleri ve sendikal hareketler önemli bir etki bırakamamıştır. Çalışan refah düzeyinin yükselmesi bu durumun en önemli sebebidir.

Türkiye’de 2000’li yıllar ile beraber ivme kazanan neoliberal ekonomik politikalar neticesinde devletin küçültmesi özel sektörün geliştirilmesi hedeflenmiş. Esnek ve sözleşmeli çalışmanın yaygınlaşmış, önemli kamu kurumlarının özelleştirilmesi, dışa açılan ekonominin ihracat ve ithalatı arttırması toplumun ekonomik refah düzeyinde önemli değişimlere neden olmuştur.

2000’li yıllardan sonra hızla artan özelleştirme politikalarının yaşanan siyasal atmosfer nedeniyle ağırlık kazanması bazı grev hareketinin meydana gelmesine neden olmuştur. Yine de grev hareketlerinin 1980 öncesine göre 1980 sonrasında



Türkiye'ye hakim olmaya başlayan küreselleşme sürecinin ve neoliberal ekonomik uygulamaların etkisiyle büyük bir ivme kaybettiğini söylemeliyiz.

Kısacası neoliberal politikalar neticesinde grev ve lokavt hareketleri 1980'den günümüze azalmıştır. İşverenlerin hakimiyetini amaçlayan 24 Ocak 1980 ekonomik kararları ile Türkiye yeni bir değişim sürecine girmiştir. 1980'den günümüze uygulanan neoliberal politikalar neticesinde ithal ikameci ekonomi anlayışı terk edilerek serbest piyasa ekonomisi uygulanmaya başlanmıştır. Dışa açılan ekonominin büyümesi kişi başına düşen geliri arttırmış, ücretler görece yükselmiştir. Çalışanların refah düzeyinde ilerlemeler sendikalara olan mesafelerini arttırmıştır. Sendikalara olan gereklerin ortadan kalkması neticesinde sendikaların eylem aracı olan grev hareketlerinin dolayısıyla işverenlerinde lokavt hareketlerinin azalmasına neden olmuştur. Neoliberal anlayışa göre çalışan ve işveren arasındaki uzlaşma kültürü gelişmiş, çalışanların çalışma şartları ile ilgili tüm konular uzlaşma ve diyalog süreci ile değerlendirilmeye başlanmıştır.

## KAYNAKÇA

AK, Mehmet Zeki ve Ekrem ERDOĞAN; (2003), “Neoliberal Ekonomik Dönüşüm ve Sendikalar”, *Kamu-İş Dergisi*, Cilt:7, Sayı:2, Sakarya (www.kamu-is.org.tr/pdf/7237.pdf).(20.05.2015).

AKAN, Taner; (2005), “Endüstri İlişkileri Sisteminin Teorik Çerçevesi Olarak Stratejik Endüstri İlişkileri Sistemi: Türkiye Örneği”, “*İş,Güç*” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt:7 Sayı:2,ss.65-119.

AKBIYIK, Nihat; (2012), “Sendika Üyeliği ve Sendikal Bağlılığı Etkileyen Unsurlar”, *Hikmet Yurdu Düşünce – Yorum Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, Yıl:5, Cilt:5 Sayı:9,ss.37-64.

CANIKLIOĞLU, Nurşen; (2013), “6356 Sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi”, *Çalışma ve Toplum Dergisi* , Sayı:39,s.289-316.

CİZRELİOĞULLARI,Mehmet Necati; (2013), *Türkiye’de Liberalizm (1980-1999): Neoliberal Politikaların Türk Politik Ekonomisine Etkileri* , Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

ÇELİK, Aziz; (2012), “Türkiye’de 2000’li Yıllarda Grevler ve Grev Dışı Eylemler: Çalışma Hayatında ‘Pax Romana’Mı ?”, Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu’nda sunulan bildiri. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Muğla, Türkiye,18-19 Ekim,ss.107-131.

ÇETİN, Tamer; (2009), “Küreselleşme ve Özelleştirme İlişkisine Eleştirel Bir Bakış: Hukuk ve İktisat Yaklaşımı”, *Finans Politik& Ekonomik Yorumlar Dergisi*, Cilt:46, Sayı:533, ss.67-82.

ÇIMRIN KÖKALAN, Füsün; (2009), “Küreselleşme, Neoliberalizm ve Refah Devleti İlişkisi Üzerine”, *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı:23,ss.196-204.

DANIŞOĞLU ÇELİKEL, Ayşe; (2004), “Küreselleşmenin Gelir Eşitsizliği ve Yoksulluk Üzerindeki Etkileri”,*İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:3, Sayı:6,ss.35-59.

DEMİR, Gülten; (2001), “Küreselleşme Üzerine”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, ss.74-103.

DERELİ, Toker; (2013), “6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu : Genel Bir Değerlendirme”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı:36, s. 41-64.

Disk; (2015a), “Disk Etkinlikler Dizini 1964-1996”  
<http://www.disk.org.tr/disk-etkinlikler-dizini/> ,11.07.2014.

Disk; (2015b), “Üye Sendikalar”  
<http://www.disk.org.tr/uye-sendikalar/> ,11.07.2014.

ERDUT, Tijen; (2002), “İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkilerinde Değişim”,  
[http://www.tuhis.org.tr/resim/files/t\\_erdut\\_insan\\_kaynaklari.pdf](http://www.tuhis.org.tr/resim/files/t_erdut_insan_kaynaklari.pdf), 01.04.2015

GEREK, Hasan NÜVİT; (2013), “6356 Sayılı Kanunun Grev ve Lokavt Konusunda Öngördüğü Değişiklikler”,*TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt: 24 Sayı: 6 / Cilt: 25 Sayı: 1-2,s.1-11.

GÜVEN, Mehmet; (2007), *Mevzuatımızda Sendika, Toplu İş Sözleşmesi ve Grev Hakları Açısından Memur ve İşçinin Durumu*, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Hak İş; (2015), “Tarihçe”

[http://www.hakis.org.tr/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1&Itemid=4](http://www.hakis.org.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=1&Itemid=4), 11.07.2014.

KEPENEK, Yakup ve Nurhan YENTÜRK; (2005), *Türkiye Ekonomisi*, Remzi Kitabevi, 18. Baskı, İstanbul.

KUTAL, M.,” Türk Sendikacılığını Çevreleyen Olumsuz Koşullar, Özellikler ve Yeni Bir Yapılanma İhtiyacı,” *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı 2, s.11-25, 2005.

KÜMBÜL GÜLER, Burcu; (2012) ,“Psiko-Sosyal Boyutuyla Grev”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı:32, s. 113-146.

KOÇ, Yıldırım; (1999), “Türkiye’de Grev Hakkı”, *Türk-İş Eğitim Yayınları*, No. 14, Ankara, , s. 8.

KOCABAŞ, Fatma;(2002-2003), “Küreselleşme Sürecinde İşveren Sendikalarında Yeniden Yapılanma Gereksinimi”, *Sosyal Bilimler Dergisi*, ss.39-60.

LORDOĞLU, Kuvvet; ÇELİK Aziz; (2006/2), “Türkiye’de Resmi Sendikalaşma İstatistiklerinin Sorunları Üstüne”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, ss.11-30.

MAHİROĞULLARI, Adnan; (2001), “Türkiye’de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar”, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt:2, Sayı:1,ss.161-190.

MAHİROĞULLARI, Adnan; (2003), “Türkiye’de Sendika-Siyasi Parti İlişkileri”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı:46, ss.1-27

MAKAL, Ahmet; (1997), *Osmanlı İmparatorluğu’nda Çalışma İlişkileri 1850-1920*, İmge Yayınları, Ankara.

MANAV, Eda; URHANOĞLU CENGİZ İştar; (2011), “ Türk Hukuku’nda Grev Yasakları”, *Taad*, Yıl:2, c.1, Sayı:5, Nisan, s.211-254

MİLLİOĞULLARI, Özgün; (2007), *Türkiye’de 1960-1980 ve 1980-2005 Dönemlerinde Hareketlerinin Karşılaştırılması*, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

OLGUN, Hürriyet; (2006), “ Küreselleşme Kavramı ve İçeriğine Genel Bir Bakış”, *Sosyo Ekonomi Dergisi*, Cilt:3, Sayı:3,ss.141-152.

ÖNSAL, Naci; (2010), *Endüstri İlişkileri Notları*, Yorum Basın Yayın San. Ltd. Şti, Ankara.

ÖZKAPLAN, Nurcan; (1999) “Türkiye’de Sendikaların Globalleşmeye Tepkileri”, 6. Ulusal Sosyal Bilimler Kongresi, Türk Sosyal Bilimler Derneği, Ekim, Ankara.

ÖZERKMEN, Necmettin; (2003), “Geçmişten Günümüze Türkiye’de Anayasa ve Yasalarda Sendikal Hakların Düzenlemesi ve Getirilen Kısıtlamalar”, *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Dergisi*, 43, 1,ss.239-257.

ÖZERKMEN, Necmettin; (2004), “ Uluslar arası Eşitsizliği Derinleştiren Bir Süreç Olarak Ekonomik Küreselleşme”, *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Dergisi*,ss:135-148.

PİRLER, Bülent; (2013), “Toplu İş İlişkileri Sistemimizde Yeni Döneme Başlarken Geride Bıraktıklarımız”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt: 15, Özel S., 2013, ss.883-912.

POLAT, Enes; (2/2007), “ Kamu Görevlileri Sendikacılığının Sayısal Görünümü”, *Kamu-İş*, Cilt:9, Sayı:2, ss.165-181.

Sendika; (2014a), “Kent Gıda Grevinde Direnen İşçiler Kazandı”  
<http://www.sendika.org/2014/08/kent-gida-grevinde-direnen-isciler-kazandi/>,  
11.07.2014.

Sendika; (2014), “Taşeron PTT İşçileri Ödenmeyen Maaşlarını Kazandı”  
<http://www.sendika.com.tr/taseron-ptt-iscilerinin-zaferi.html>, 11.07.2014.

Sendika;(2014a), “Greif İşçileriyle Dayanışma Konseri”  
<http://www.sendika.org/2014/04/greif-iscileriyle-dayanisma-konseri/>, 11.07.2014.

Sendika;(2014b), “Kimberly Clark Direnişi Kazandı”  
<http://www.sendika.org/2014/08/kimberly-clark-direnisi-kazandi/>, 11.07.2014.

Sendika; (2014c), “Beltaş Grevi 47. Gününde”  
<http://www.sendika.org/2014/09/beltas-grevi-47-gununde-besiktas-belediye-baskanindan-grev-kriciligi/>, 11.07.2014.

SELAMOĞLU, Ahmet;(2003), “İşçi Sendikacılığında Yeniden Yapılanma ve Örgütlenme Modeli”, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı:6, ss.63-98.

SEYFETTİNOĞLU, Ümit; MERT, Mehmet; AYOĞLU DUMAN, Damla;(2009), *Türkiye’de Grevler ve İşsizlik*, Uluslar arası Sosyal Haklar Sempozyumu’nda sunulan bildiri. Akdeniz Üniversitesi, Antalya, Türkiye, 22-23 Ekim, ss.434-441.

SEZGİN, Şennur; (2010), “Piyasa Ekonomisinin Şartları ve Özelleştirme”, *Akademik İncelemeler Dergisi*, Cilt:5, Sayı:2, ss.154-171.

SEYYAR, Ali; (2011),*Sosyal Politika Bilimine Giriş Ders Notları* ,1.Baskı, Sakarya Yayınevi, Sakarya.

SUR, Melda; (1987), *Grev Kavramı*, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını, İzmir, 1987.

SUR, Melda (2009), “Siyasi Grev”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı:23, s.11-26.

ŞAFAK, Can; (2004), “4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Taşeron (Alt İşveren) Meselesi”, *TBB Dergisi*, Sayı:51, ss.111-132.

ŞAFAK, Can; (2014), “Türkiye’de 1960-1980 Dönemi Emek Tarihine İlişkin Kaynaklar”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı:42, ss.159-184.

ŞAHİN, Hüseyin; (2009), *Türkiye Ekonomisi*, Yenilenmiş 10.Baskı,Bursa, Ezgi Kitabevi Yayınları, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 2.Baskı.

ŞENKAL, Abdülkadir; (2005),*Küreselleşme Sürecinde Sosyal Politika* , 2.Baskı, Alfa Yayınları,Baskı ve Cilt:Melisa Matbaacılık.

ŞİMŞEK, Hayal Ayça; (2007), “Türkiye’de 2000 Sonrasında Uygulanan İstikrar Programlarının Kamu Maliyesine Etkileri”, *Finans Politik& Ekonomik Yorumlar Dergisi*, Cilt: 44, Sayı:512, ss.52-68.

TALAS, Cahit; (1976), *Sosyal Ekonomi*,2.Baskı, Sevinç Yayıncılık, Ankara.

TARTOP, N. B. Aykaç, H.Yayman; (2007), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

TOKOL, Aysen; (2011), “ Sosyal Politikanın Tarafları. (İçinde)” A. Tokol ve Y. Alper (Edi.),*Sosyal Politika*, Bursa: Dora Basım Yayın, s.37-77.

TBMM, 2012a. İstanbul Milletvekili Mahmut Tanal’ın 7/9123 sayılı soru önermesine 19 Eylül 2012 tarihinde verilen cevap, www.tbmm.gov.tr, [01/12/2013]

T.C.Yasalar (23.07.1965).**Devlet Memurları Kanunu**. Ankara: Resmi Gazete (12056)

T.C.Yasalar (14.06.1965).**Devlet Memurları Kanunu.** Ankara: Resmi Gazete (12025)

T.C.Yasalar (22.09.1971). **1488 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının bazı maddelerinin değiştirilmesi ve geçici maddeler eklenmesi hakkında Anayasa Değişikliği** .Ankara: Resmi Gazete (13964)

T.C.Yasalar (18.10.1982).**1982 Anayasası.** Ankara: Resmi Gazete (17844)

T.C.Yasalar (07.05.1983). **2821 Sayılı Sendikalar Kanunu.** Ankara: Resmi Gazete (18040) 17.06.1997 tarihli ve 23022 sayılı Resmi Gazete.

T.C. Yasalar (07.05.1983). **2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu.** Ankara: Resmi Gazete (18040)

T.C.Yasalar (17.10.2001).**4709 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının bazı maddelerinin değiştirilmesi hakkında Anayasa Değişikliği.** Ankara: Resmi Gazete (24556) Mükerrer

T.C.Yasalar (12.07.2001).**4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikalar Kanunu.** Ankara: Resmi Gazete (24460).

T.C.Yasalar (22.05.2003), **4857 Sayılı İş Kanunu.** Ankara: Resmi Gazete (25134).

T.C.Yasalar(13.05.2010). **5982 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının bazı maddelerinin değiştirilmesi hakkında Anayasa Değişikliği.** Ankara:Resmi Gazete (27580).

T.C.Yasalar(25.02.2011). **Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun.** Ankara: Resmi Gazete(27857).



T.C. Yasalar (07.11.2012). **6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu**.  
Ankara: Resmi Gazete (28460).

Türk-İş; (2014a), “Türk-İş Tarihi”,  
<http://www.turkis.org.tr/TURK-IS-TARIHI-di160>, 11.07.2014

Türk-İş; (2014b), “Dünden Bugüne Eylemlerimiz”,  
<http://www.turkis.org.tr/DUNDEN-BUGUNE-EYLEMLERIMIZ-di166>, 11.07.2014

Türk-İş; (2014c),  
<http://www.turkis.org.tr/dosya/X7MpV4OY8jLz.pdf> 06.11.2014, 11.07.2014

Tisk; (2015), “Tarihçe”  
<http://tisk.org.tr/tr/Tisk-Tarihce>, 11.07.2014

UÇKAÇ, Aynur;(2010), “Türkiye’de Neoliberal Ekonomi Politikaları ve Sosyo  
Ekonomi Politikaları ve Sosyo Ekonomik Yansımaları”, *Maliye Dergisi*,  
Sayı:158,ss.422-430.

URHAN, Betül; (2005), “Türkiye’de Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Güven ve  
Dayanışma Sorunları” , *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı:4, ss:57-88.

MİLLİOĞULLARI, Özgün; (2007), *Türkiye’de 1960-1980 ve 1980-2005  
Dönemlerinde Hareketlerinin Karşılaştırılması*, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi,  
Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Türkiye Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı resmi internet  
sitesi,[http://www.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/cs.gb/istatistikler/1984\\_2012\\_grev](http://www.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/cs.gb/istatistikler/1984_2012_grev), 20.04.2015.

Türkiye Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı resmi internet  
Sitesi,<http://www.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/cs.gb.portal?page=uye>, 21.04.2015.

Türkiye Cumhuriyeti Başbakanlık Özelleştirme İdaresi Başkanlığı resmi internet sitesi, [http://www.oib.gov.tr/program/uygulamalar/yillara\\_gore.htm](http://www.oib.gov.tr/program/uygulamalar/yillara_gore.htm), 20.04.2015.

ÜNAL, Emel; (2012), *Türkiye’de Memurların Sendikal Hakları Çerçevesinde Grev Hakkı*, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

YEŞİL, Salih; (2010), “Küreselleşme ve İşletmelerin Küreselleşme Süreçleri: Karşılaşılan Fırsatlar ve Tehditler”, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt:6, Yıl:6, Sayı:1, 2:22-72

YILDIRIM, Engin; (2008/3), “Sendikalar ve Kriz”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, ss.199-206

YORGUN, Sayım; (2005), “Küreselleşme Sürecinde Türk Sendikacılığında Yeni Yönelişler ve Alternatif Öneriler”, *Çalışma ve Toplum Dergisi* , Sayı:6, ss.137-162.

<http://www.bloomberght.com/haberler/haber/1477153-thy-grevi-sona-erdi>, 11.07.2015.

<http://www.gazete2023.com/milliyetci-hareket-ve-ulkucu-isci-hareketleri-makale,370.html> ,22:10.2014.

[http://www.ishukuku.org/index.php?option=com\\_content&view=article&id=69:genel-olarak-grev-ve-lokavt-&catid=41:toplu-hukuku&Itemid=65](http://www.ishukuku.org/index.php?option=com_content&view=article&id=69:genel-olarak-grev-ve-lokavt-&catid=41:toplu-hukuku&Itemid=65) , 01.04.2015.

## ÖZGEÇMİŞ

1987 Yılında Sakarya’da doğdu. 2011 Yılında Kocaeli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümünden mezun oldu. Halen Yalova Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Sosyal Politika Programında, Yüksek Lisans eğitimini sürdürmekte olup,2011 Yılında Yalova Üniversitesi’nde başladığı iş hayatına Bilgisayar İşletmeni olarak devam etmektedir.

Necat Işık GÜLAL

