

**T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SİYASET BİLİMİ VE KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**NEOLİBERAL DÖNEMDE TÜRKİYE'DE
SENDİKAL KRİZ:
2000'LERDE SENDİKALARDA
KARŞILAŞTIRMALI KRİZ ALGISI ANALİZİ**

Nurdan BÜRÜNGÜZ

2501120826

TEZ DANIŞMANI

Dr. Öğr. Üyesi Ceren ARK YILDIRIM

İSTANBUL - 2019



T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS
TEZ ONAYI



ÖĞRENCİNİN;

Adı ve Soyadı : NURDANE BÜRÜNGÜZ Numarası : 2501120826
Anabilim Dalı / Anasanat Dalı / Programı : SOSYAL POLİTİKA VE SOSYAL HİZMETLER Danışmanı : DR. ÖGR. ÜY. CEREN ARK YILDIRIM
Tez Savunma Tarihi : 18.04.2019 Saati : 11:30
Tez Başlığı : " NEOLİBERAL DÖNEMDE TÜRKİYE'DE SENDİKAL KRİZ: 2000' LERDE SENDİKALARDA KARŞILAŞTIRMALI KRİZ ALGISI ANALİZİ "

TEZ SAVUNMA SINAVI, İÜ Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 36. Maddesi uyarınca yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin **KABULÜNE ÖYBİRLİĞİ / ÖZGÜLLÜĞÜNE** karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATI (KABUL / RED / DÜZELTME)
1- DR. ÖGR. ÜY. MUSTAFA GÖRKEM DOĞAN		Kabul
2- DR. ÖGR. ÜY. MERVE ÖZDEMİRKIRAN		Kabul
3- DR. ÖGR. ÜY. CEREN ARK YILDIRIM		Kabul

YEDEK JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATI (KABUL / RED / DÜZELTME)
1- DR. ÖGR. ÜY. EYLEM ÖZDEMİR		
2- DR. ÖGR. ÜY. CEMİL YILDIZCAN		Kabul

ÖZ

NEOLİBERAL DÖNEMDE TÜRKİYE’DE SENDİKAL KRİZ: 2000’LERDE SENDİKALARDA KARŞILAŞTIRMALI KRİZ ALGISI ANALİZİ NURDANE BÜRÜNGÜZ

Bu araştırmanın amacı öncelikle şu sorulara cevap bulmaktır; işçi sendikaları 1980 sonrası süreci nasıl değerlendiriyor? Neoliberal politikalar sendikaları nasıl etkiledi? Çalışma hayatındaki dönüşümler sendikalara nasıl deneyimler yaşatıyor? Örgütlenme süreçlerinde nelerle karşılaşılıyorlar? Sendikal kriz sendikalar tarafından nasıl algılanıyor? Sendikal krizin nasıl aşılacağı konusunda sendikalar ne düşünüyor? Sendikaların siyasetle ve siyasal partilerle ilişkiler noktasındaki tutumları nedir? Dolayısıyla bu çalışmada Türkiye’deki Türk-İş, Hak-İş ve DİSK’ten oluşan üç işçi konfederasyonuna bağlı 17 sendikanın yöneticileri ve çalışanlarıyla yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılarak yapılan görüşmelerle sendikal krizi nasıl algıladıkları anlaşılmaya çalışılmıştır.

Bu çalışmanın ilk bölümünde kapitalizmin Fordist ve Post-Fordist dönemleri ele alınmış ve bu dönemlerin emek süreçlerini nasıl şekillendirdiği anlatılmaya çalışılmıştır. Ardından kapitalizmin günümüzdeki işleyiş biçimi olarak adlandırabileceğimiz neoliberal sürecin emek piyasasına yansımaları irdelenmiştir. İkinci bölümde, çalışma hayatındaki dönüşümlerin sendikal örgütlenmeye etkileri incelenmiş ve bu sürecin Türkiye’de nasıl gerçekleştiğine odaklanılmıştır. Çalışmanın üçüncü bölümünde ise seçilen işkolları içerisindeki sendikaların yöneticileri ve çalışanları ile gerçekleştirilmiş olan yarı yapılandırılmış görüşmeden elde edilen veriler değerlendirilerek sendikal kriz algıları analiz edilmeye çalışılmıştır.

Araştırmanın sonucunda sendikaların bir örgütlenme krizi içerisinde olduğu, ancak bu krizin boyutunun kamudan özel sektöre doğru; özel sektörde de üretim sektöründeki

işkollarından hizmet sektörü içindeki işkollarına doğru artış gösterdiği, ayrıca sendikaların gücünü belirleyen unsurun siyasal iktidarlarla kurulan ilişki olduğu anlaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler

Sendika, Sendikal Kriz, Sendikaların Kriz Algısı, Türk-İş, Hak-İş, DİSK



ABSTRACT

IN THE NEOLIBERAL ERA LABOUR UNION CRISIS IN TURKEY: IN THE 2000S UNION COMPARATIVE ANALYSIS OF PERCEPTION OF CRISIS

NURDANE BURUNGUZ

The aim of this research is to find answers to the following questions; How do trade unions evaluate the post-1980 process? How did neoliberal policies affect trade unions? How do the transformations in working life give unions experience? What do they encounter in the organization process? How is the union crisis perceived by the trade unions? What do trade unions think about how to overcome the union crisis? What are the attitudes of trade unions in politics and relations with political parties? In this work, how the managers and employees of 17 labour unions, affiliated to the three labour unions confederations which is included Türk-İş, Hak-İş and DİSK, perceive the labour unions' crisis has been tried to understand by using semi-structured interview technique.

In the first part of the study, the Fordist and Post-Fordist periods of capitalism were discussed and how these periods shaped the labor processes. Then, the reflections of the neoliberal process, which can be called today as a type of capitalism, on the labor market are examined. In the second part, it was examined the effects of transformations in working life to organizational phases of labour unions and focused on how this process come true in Turkey. In the three sections of the study, the data obtained from the semi-structured interview with the managers and employees of the labour unions within the selected sectors were evaluated and the perceptions of the labour unions crisis were analyzed.

As a result of this research, the labour unions are in an organizational crisis, but the level of this crisis increases from the public to the private sector; In the private sector, it is understood that there is an increase from the production sector towards the service sector and that the factor determining the power of the labour unions is the relationship with the political power.

Key Words

Labour Union, Labour Union Crisis, Perceptions of The Labour Unions Crisis, Türk-İş, Hak-İş, DİSK

ÖNSÖZ

Kapitalizmin her bir aşaması kendini çalışma biçimlerinde ortaya çıkan değişimlerde göstermiştir. Neoliberal dönem içerisinde de çalışma biçimleri esnekliğe ve kuralsızlığa doğru evrilmiştir. Atipik çalışma biçimlerinin tüm dünyada benzer şekillerde yaygınlaşması sendikal mücadele alanlarını daraltmıştır. Türkiye’de 1980 sonrası süreçte uygulamaya konulan neoliberal politikalarla birlikte benzer bir daralmanın Türkiye’deki işçi sendikaları için de geçerli olduğu düşünülmektedir. Bu daralmanın temelinde emek süreçlerinin parçalanmasının yattığı ve bu durumun ‘sendikal kriz’ olarak adlandırılabilen düşünülmemektedir.

Bu çalışmada, Türkiye’deki işçi sendikalarının içinde buldukları sendikal kriz ortamını nasıl algıladıklarını ortaya koymak amaçlanmıştır. Bu çalışmanın sendikaların çalışma yaşamında işçiler lehine daha etkin olabilmesi yolunda nelerin yapılabileceğine kaynaklık edeceğine inanılmaktadır. Bu çalışma Türkiye’deki işgücünü yaygın olarak kapsayan sekiz işkolu içerisinde, üç işçi sendikaları konfederasyonuna – Türk-İş, Hak-İş, DİSK- bağlı 17 sendika yöneticisi ve çalışanlarıyla yapılan görüşmeleri kapsamaktadır.

Bu çalışmanın hazırlanması sürecinde karşılaştığım zorluklar saymakla bitmez ama en acısı sevgili tez danışmanım Doç. Dr. Nuray Ergüneş’in vefatı oldu. Hastalığının en zorlu süreçlerinde bile çalışmamın her kelimesini okuyup katkılar sunan, bana yol gösteren, hep gülen yüzüyle hatırlayacağım değerli hocama bu gecikmiş teşekkürü borç bilirim.

Çalışmamın devamında beni geri çevirmeyerek danışmanım olmayı kabul eden ve bu çalışmayı katkılarıyla daha ileriye taşımamı sağlayan, üstelik çalışmam daha da iyi olsun diye bir ikinci danışmana yönlendiren Dr. Öğr. Üyesi Ceren Ark Yıldırım’a, ikinci

danışmanım olarak bu çalışmaya çok büyük katkılar sağlayan, görüşmeler öncesinde deneyimlerini ve bilgilerini benimle paylaşarak ve yaptığı yönlendirmelerle de kolaylaştırıcı olan Dr. Işıl Erdiñ'e teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca bu süreçte bana maddi manevi destek sağlayan sevgili eşim Mehmet Can'a, sendikalarla iletişim kurmada yardımlarını esirgemeyen Petrol-İş Sendikası Dış İlişkiler Uzmanı sevgili Rıza Köse'ye, benimle görüşmeyi kabul ederek bu çalışmaya katkı sağlayan tüm sendika yöneticileri ve çalışanlarına çok teşekkür ederim.

NURDANE BÜRÜNGÜZ
İSTANBUL, 2019

İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	iii
ABSTRACT	v
ÖNSÖZ.....	vii
İÇİNDEKİLER.....	ix
TABLolar LİSTESİ.....	xii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xiii
EKLER LİSTESİ.....	xvi
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KAPİTALİZMİN YAPISAL DÖNÜŞÜMÜ

1.1. Kapitalizmin Krizleri.....	10
1.2. Fordist Dönem.....	13
1.2.1. Fordizmde Keynesyen Refah Devleti.....	14
1.2.2. Fordizmden Post-Fordizme Geçiş.....	14
1.3. Post-Fordist Dönem.....	15
1.3.1. Post-Fordizmde Schumpeterci Çalışma Devleti.....	17
1.3.2. Post-Fordizmde İtici Güç: Enformatikleşme	18
1.4. Neoliberal Politikaların Emek Piyasasına Yansımaları	22
1.5. Neoliberal Dönemde Krizin Çözümü: Sermayenin Uluslararasılaşması.....	25
1.5.1. Sermayenin Finansal Anlamda Uluslararasılaşması.....	27
1.5.2. Sermayenin Üretim Anlamında Uluslararasılaşması.....	29

İKİNCİ BÖLÜM

SENDİKAL KRİZ

2.1. Post-Fordizmin Sendikal Örgütlenmeye Etkileri.....	31
2.1.1. Yeni Tip ve Güvencesiz Çalışma Biçimleri.....	35
2.2. Türkiye’de Sendikaların Tarihi ve Sendikal Kriz.....	39
2.2.1. 12 Eylül Öncesi İşçi Sınıfı ve Sendikalar.....	41

2.2.1.1. 1961'den 1980'e Kadar Süren Sendikal Yükseliş.....	41
2.2.1.1.1. 12 Mart 1971 Darbesinin Sendikalara Etkisi.....	43
2.2.1.2. 24 Ocak Kararları.....	44
2.2.2. 12 Eylül Sonrası İşçi Sınıfı ve Sendikalar:	46
2.2.3. Sendikalaşmanın Dönüşümü.....	51
2.3. Sendika-Siyaset İlişkisi	56

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SENDİKALAR CEPHESİNDEN SENDİKAL KRİZ

3.1. Neoliberal Dönemde Çalışma Yaşamının Dönüşümü ve Sendikal Kriz.....	65
3.1.1. Çalışma Hayatındaki Dönüşümlerin İşkollarına Özgü Etkileri.....	66
3.1.1.1. Taşeron Çalışma.....	68
3.1.1.2. Geçici ve Mevsimlik Çalışma	72
3.1.1.3 Kayıtdışı Çalışma.....	73
3.1.2. İşkollarının Potansiyel Üye Profiline Değişim.....	75
3.1.2.1. Cinsiyete Dair Değişim: Kadın İşçilerin Varlığı.....	76
3.1.2.2. Çalışanların Niteliğine Dair Değişim.....	79
3.1.3. Örgütlenme Süreçlerinde Karşılaşılan İşkollarına Özgü Sorunlar	80
3.1.4. Sendikaların Krizden Çıkma Stratejileri.....	82
3.1.4.1 Sendikaların örgütlenme stratejilerine ilişkin bilgiler	83
3.1.4.2. Sendikaların Üyelere Yönelik Sosyal Kültürel ve Ekonomik Faaliyetleri	84
3.1.4.3 Toplu iş sözleşmelerinin işçilere etkisi.....	87
3.2. Sendikalarda Kriz Algısı ve Kamudan Özel Sektöre Sendikal Krizin Boyutu.....	90
3.3. Sendikaların Gücünü Belirleyen Bir Unsur Olarak Sendika-Siyaset İlişkileri.....	97
3.3.1. Sendikacılara Göre 12 Eylül Sonrasında Sendikaların Durumu.....	98
3.3.2 Sendika-Siyaset İlişkilerine Dair Görüşler.....	103

3.3.3 Hükümetin Sendikaları İçeren Politikalarına İlişkin Görüşler.....	108
SONUÇ	111
KAYNAKÇA	114
EKLER.....	131



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: Post-Fordist Üretimin Sonuçları.....	20
Tablo 2: Sınıf İçinde Sınıflar veya Sınıfın Katmanları	36
Tablo 3: Bölüşüm Göstergeleri: 1978/79-1984/85.....	47
Tablo 4: İstihdam Edilenlerin Sosyal Güvenlik Kuruluşuna Kayıtlılık Durumu.....	56
Tablo 5: Sendikaların Sektörel ve İşkolu Bazında Atipik Çalışma Biçimlerine Dair Görüşleri.....	67
Tablo 6: Görüşülen Sendikalardan Sosyal Tesisleri Olanlar.....	85
Tablo 7: Sendikalarda Kriz Algısı.....	91
Tablo 8: Sendikalı Memur ve İşçi Sayıları.....	96
Tablo 9: Yıllara Göre Sendikal Örgütlenme Oranları (2013-2018).....	102

KISALTMALAR LİSTESİ

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devleti
AKP	: Adalet ve Kalkınma Partisi
ASPB	: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı
BELEDİYE-İŞ	: Türkiye Belediyeler ve Genel Hizmetler İşçileri Sendikası
BKZ	: Bakanız
BMİS	: Birleşik Metal İş Sendikası
CHP	: Cumhuriyet Halk Partisi
ÇELİK-İŞ	: Çelik İş Sendikası
ÇİTOSAN	: Türkiye Çimento ve Toprak Sanayi
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DEVİRİMCİ YAPI-İŞ	: Devrimci Yapı İşçileri Sendikası
DGM	: Devlet Güvenlik Mahkemesi
DİE	: Devlet İstatistik Enstitüsü
DİSK	: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DİSK-AR	: Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Dairesi
DPB	: Devlet Personel Başkanlığı
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
ENERJİ İŞ	: Enerji İş Sendikası
ENERJİ-SEN	: Elektrik, Gaz, Su, Baraj Çalışanları Sendikası

GENEL-İŞ	: Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası
GIDA-İŞ	: Türkiye Gıda Sanayii İşçileri Sendikası
HAK-İŞ	: Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
HDP	: Halkların Demokratik Partisi
HİZMET-İŞ	: Tüm Belediye ve Genel Hizmet İşçileri Sendikası
ILO	: International Labour Organization
ILO-IPEC	: International Programme on the Elimination of Child Labour
IMF	: International Monetary Fund
KESK	: Kamu Emekçileri Sendikası Konfederasyonu
KİT	: Kamu İktisadi Teşebbüsleri
LASTİK-İŞ	: Türkiye Petrol, Kimya Lastik Sanayii İşçileri Sendikası
MB	: Maliye Bakanlığı
MEMUR-SEN	: Memur Sendikaları Konfederasyonu
MESS	: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
MGK	: Milli Güvenlik Kurulu
MHP	: Milliyetçi Hareket Partisi
MİSK	: Türkiye Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu
OECD	: Organisation for Economic Cooperation and Development
OHAL	: Olağanüstü Hal
ÖZ BÜRO-İŞ	: Öz Büro İş Sendikası
ÖZ GIDA-İŞ	: Öz Gıda İş Sendikası
ÖZ İPLİK-İŞ	: Öz İplik İş Sendikası
ÖZ PETROL-İŞ	: Petrol Kimya Lastik Plastik İşçileri Sendikası

ÖZ-İNŞAAT İŞ	: Öz İnşaat İş Sendikası
PETROL-İŞ	: Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası
SOSYAL-İŞ	:Türkiye Sosyal Sigortalar, Eğitim, Büro, Ticaret, Kooperati ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası
TÇP	:Türkiye Çalışanlar Partisi
TEKGIDA-İŞ	:Türkiye Gıda ve Yardımcı İşçileri Sendikası
TEKSİF	:Türkiye Tekstil, Örme ve Giyim Sanayi İşçileri Sendikası
TEKSTİL SENDİKASI:	Tekstil İşçileri Sendikası
TELETAŞ	: Telekomünikasyon Endüstri Ticaret A.Ş.
TES-İŞ	: Türkiye Enerji, Su ve Gaz İşçileri Sendikası
TEZ-KOOP-İŞ	:Türkiye Kooperatif, Ticaret, Eğitim ve Büro İşçileri Sendikası
TGS	: Türkiye Gazeteciler Sendikası
TİP	: Türkiye İşçi Partisi
TİSK	: Türkiye İşverenler Sendikası Konfederasyonu
TOBB	: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TODAİE	: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü
TÖS	: Türkiye Öğretmenler Sendikası
TSA	: Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi
TUİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TÜRK METAL	: Türk Metal Sendikası
TÜRK-İŞ	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
YHK	: Yüksek Hakem Kurulu
YOL-İŞ	: Türkiye Yol-İş Sendikası

EKLER LİSTESİ

EK-1: Görüşülen sendikaların listesi.....	125
EK-2: Görüşme yapılan yönetici ve çalışanların listesi.....	126
EK-3: Görüşmelerin çerçevesini oluşturan sorular listesi.....	127

GİRİŞ

Neoliberal dönemde sendikaların nicel anlamda üye sayısının, nitel anlamda da etki gücünün azalmasıyla başlayan ve günümüzde de mücadele alanlarının sınırlanmış olması sebebiyle örgütlenemediği süreç sendikal kriz olarak adlandırılmaktadır (Lordoğlu, 2004; Sazak vd. 2007; Sazak vd. 2008). Bu çalışmanın ana hipotezi neoliberal politikalarla birlikte değişen emek süreçlerinin sendikaların örgütlenmesinin önüne engeller çıkardığı ve bu durumun sendikaları bir örgütlenme krizine sürüklediği fikridir.

Fordist dönemin kitlesel üretime dayalı rejimi içerisinde, işçi kitlelerinin talepleri etrafında şekillenen ve çalışma biçimi fabrikaların çatısı altında tek tip devam ederken güçlenen sendikalar 1970'ler sonlarına kadar -refah devletleri dönemi olarak adlandırabileceğimiz dönemde de- güçlerini korumuşlardır. Ancak özellikle 1980'ler sonrasında dünyanın dört bir yanında uygulamaya konulan neoliberal politikalarla birlikte üretim ve emek süreçleri değişmeye başlamış, bu süreç özellikle hâkim kapitalist ülkelerde enformatikleşmeyle birlikte hızlanmış, işgücünün hizmetlere kaymasına yol açmış ve üretim biçimlerinin bu dönüşümü sendikaları doğrudan ve olumsuz olarak etkilemiştir.

Dünyayı saran bu gelişmelerle birlikte Türkiye'de de 24 Ocak kararlarının uygulamaya konulmasıyla sendikalar etki güçlerini yitirmişlerdir. Diğer taraftan devletin sermaye ile emek arasındaki uzlaşmacı rolünü daha fazla sermaye lehine kullanarak, çalışma yaşamının yasal çerçevelerini sermayenin emeği kontrolünü sağlayacak nitelikte yeniden düzenlemesi sendikaların mücadele alanını daraltmıştır. Mücadele alanı sınırlanan sendikalar ise mücadelelerine geçmişte kazandıkları birikimlerle durağan bir biçimde devam etmişlerdir. Bu süreç kapitalist sistemin krizlere ürettiği çarelerle birleşince, yani çalışma yaşamına dair politikaları krizi aşma yolunda yeniden düzenleyip atipik çalışma biçimlerini hayata geçirinince, sendikaların işçilere ulaşması, işçilerle bağ kurması zorlaşmıştır. Bu süreç geleneksel tarzda örgütlenen sendikaların örgütlenme krizine sürüklenmesinin zeminini hazırlamıştır.

Günümüzde bir sendikal krizin varlığından söz edilecekse ilk bakılması gereken şeyin neoliberal politikaların uygulanmaya başlandığı süreçten itibaren sendikaların örgütlülük oranlarındaki değişim olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Çelik ve Lordoğlu'nun (2005) DİE ve ÇSGB verilerinden yararlanarak hesapladıkları sendikalaşma oranlarına göre 1988 yılında işçilerin sendikalaşma oranları %22,2 iken 2004 yılına gelindiğinde bu oran %8,1'e düşmüştür (Çelik ve Lordoğlu, 2005: 27). Bu veri bize sendikaların süreç içerisinde kaybettiği gücün ve krizin boyutunu göstermektedir.

Diğer taraftan bu krizin boyutu kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanlar ile özel sektörde çalışanlar arasında bir karşılaştırma yapılarak değerlendirildiğinde sendikal krizin kamudan özel sektöre doğru; özel sektörde ise üretim sektörü içindeki işkollarından hizmet sektörü içindeki işkollarına doğru artış gösterdiği düşünülmektedir. Bu da bu çalışmanın ikinci hipotezi olarak ele alınmaktadır.

DPB'nin verilerine göre kamu görevlileri arasında sendikalaşma oranları 2002 yılında %47,95'tir. Bu oran 2016 yılında %71,64 düzeyine çıkmış, 2018 yılında ise %67,34 düzeyine gerilemiştir (DPB, 2018). İşçiler ve kamu görevlilerinin sendikalaşması arasındaki bu oransal fark 1980'ler sonrasındaki "özelleştirme politikaları ve emek piyasasının deregülasyonuna yönelik uygulamaların yoğunlaştırılması" ile birlikte çoğunlukla özel sektörde örgütlenen işçi sendikalarının içinde bulunduğu sendikal krizi başka bir noktadan yeniden görülmesini sağlamaktadır (Sazak, 2007: 13). Kamu kurum ve kuruluşlarında örgütlenen işçi sendikaları için de durum özel sektörde örgütlenen işçi sendikalarına göre (örneğin genel işler işkolunda) daha iç açıcı olduğu söylenebilir.

Özel sektörde ise geleneksel olarak kitlesel üretim süreçleri içerisinde güçlenen sendikaların günümüzde de yine kitlesel üretim yapılan işkollarında (örneğin metal işkolu, petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç işkolu ve dokuma, hazır giyim ve deri işkolunda) hizmet sektörü içindeki işkollarına göre (örneğin ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkolu) görece daha örgütlü olduğu ÇSGB tarafından her yıl Ocak ve Temmuz aylarında açıklanan sendika istatistiklerinden anlaşılmaktadır.

Çalışmanın üçüncü hipotezi ise günümüzde sendikaların gücünü belirleyen unsurun siyasal iktidarlarla kurulan ilişki olduğu fikridir. Günümüzde sendikaların güç kaybetmesi ya da güç kazanması sendika ve siyaset ilişkisinden bağımsız değerlendirilememektedir. Bu araştırma sürecinde görüşülen sendikaların birçok noktada söylemleri örtüşse de politik olarak durdukları düşünülen yer onların gücünü belirleyen en önemli unsur olarak karşımıza çıkmaktadır.

Mahiroğulları'na göre sendikaların üç önemli fonsiyonundan biri olan siyasal fonsiyonu hükümet politikalarını etkilemek amacıyla kullanılır. Ancak, sendikaların siyasal partilerle kurdukları ilişkilerin boyutunu örgütlenme felsefeleri belirlemektedir. 1980 öncesi dönemde Türk-İş pragmatik/partilerüstü anlayışla sendikacılık yapmayı seçerken, DİSK, MİSK ve Hak-İş siyasi fonsiyonları ağır basan doktriner sendikacılık anlayışını benimsemişlerdir (Mahiroğulları, 2003; 2004: 349). Mahiroğulları 1980 sonrası dönemde Türk-İş, DİSK ve Hak-İş'in siyasal partilerle kurduğu ilişkilerin "bağımsız" olduğunu ifade etmiştir (Mahiroğulları, 2003: 25). Ancak Erdinç (2014) 2000'li yıllarda AKP iktidarı tarafından sendikal alanın ekonomi politikaları ve hukuk yollarıyla yeniden yapılandırıldığını ve ideal bir sendikacılık modelinin inşa edildiğini ifade etmiş ve Memur-Sen ve Hak-İş'in de bu sendikacılık modeline uyum sağladığını, sendikal alan, siyasal alan ve devlet arasındaki ilişkilerin de iç içe geçtiğini belirtmiştir (Erdinç, 2014: 170).

Bu araştırmanın amacı öncelikle şu sorulara cevap bulmaktır; işçi sendikaları 1980 sonrası süreci nasıl değerlendiriyor? Neoliberal politikalar sendikaları nasıl etkiledi? Çalışma hayatındaki dönüşümler sendikalara nasıl deneyimler yaşatıyor? Örgütlenme süreçlerinde nelerle karşılaşıyorlar? Sendikal kriz sendikalar tarafından nasıl algılanıyor? Sendikal krizin nasıl aşılacağı konusunda sendikalar ne düşünüyor? Sendikaların siyasetle ve siyasal partilerle ilişkiler noktasındaki tutumları nedir? Dolayısıyla bu çalışmada Türkiye'deki Türk-İş, Hak-İş ve DİSK'ten oluşan üç işçi konfederasyonuna bağlı 17 sendikanın yöneticileri ve çalışanlarıyla yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılarak yapılan görüşmelerle sendikal krizi nasıl algıladıkları

anlaşılmaya çalışılmıştır. Söylem analizi yöntemi kullanılarak yapılan bu çalışmada değerlendirme yapılırken sendikaların üstünde durulan konulara ilişkin fiili çalışmaları da göz önünde bulundurulmuştur. Bu araştırma sendikaların içinde buldukları durumu ortaya koymak ve bu krizin aşılabilmesine dair ipuçlarını içinde barındırması bakımından önem taşımaktadır.

Araştırmanın evrenini Türk-İş, Hak-İş ve DİSK'ten oluşan işçi konfederasyonları oluşturmaktadır. Bu evrenin işçi sendikaları ile sınırlandırılmasının temel sebebi Türkiye'de istihdamın %86,8 oranında özel sektörde gerçekleşmesidir (TÜİK, 2018). Araştırmanın örneklemini ise dördü üretim, geri kalan dördü de hizmet sektöründe olmak üzere sekiz işkoluna bağlı ve her işkolunda her konfederasyondan bir sendika olmak üzere merkezleri İstanbul ve Ankara'da bulunan 24 sendikanın oluşturması hedeflenmiştir. Ancak görüşülmesi planlanan sendikalardan yedisi ile zaman kısıtı, randevu talebine dönüş yapılmaması ya da aktif bir sendikal çalışmanın henüz yürütülemiyor olması gibi nedenlerle görüşülememiştir. Görüşülemeyen sendikalardan üçü DİSK'e bağlı Genel-İş, Dev-Yapı-İş ve Tekstil Sendikası, üçü Hak-İŞ'e bağlı Çelik-İş, Öz-İnşaat İş ve Öz-İplik İş Sendikası, biri ise Türk-İş'e bağlı Tek Gıda İş Sendikasıdır.

İşkollarının belirlenmesinde Türkiye'deki işgücünün yoğunluklu olarak istihdam edildiği alanlar etkili olmuştur. Bu alanlarda örgütlenen sendikaları belirlerken de her bir konfederasyona bağlı ve işkolunda en çok üyeye sahip olanlar tercih edilmiştir. Bu tercihte, görüşülmesi planlanan sendikaların daha somut deneyimler aktaracağı; birçoğunun köklü sendikalar olmasından dolayı 1980 öncesi süreçle sonrası arasında kıyaslama yapılabileceği düşüncesi etkili olmuştur.

Bu çalışmada verilerin toplanması 2018 yılının Temmuz, Ağustos ve Eylül aylarında gerçekleştirilmiştir. İstanbul ve Ankara'da genel merkezi bulunan 17 sendikanın yönetici ve çalışanları ile görüşülmüş ve bu görüşmelerde 11 sorudan oluşan yarı yapılandırılmış bir görüşme formundan faydalanılmış, görüşmelerden 16'sında katılımcıların onayı ile ses kayıt cihazı kullanılarak görüşmeler kaydedilmiş ve sonrasında ses kayıtları deşifre

edilerek araştırmaya aktarılmıştır. Görüşmecilerden yalnızca biri ses kaydı alınması yerine tarafımca not tutulmasını tercih etmiştir. Bağlı oldukları sendikalar adına görüş bildiren yönetici ve çalışanların söylemleri değerlendirilirken konulara ilişkin olarak sendikaların fiili tutumları da incelenmiştir.

Bu alışma üç bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın ilk bölümünde krizlerin kapitalizme içkin olduğu noktasınan hareketle tarihsel süreçte fordizmden post-fordizme yapısal olarak nasıl dönüştüğü ele alınmış ve enformatikleşmenin bu dönüşüme katkısı irdelenmiştir. '70'ler sonunda başlayan ve küreselleşme olgusuyla birlikte anılan neoliberal politikaların emek piyasasına yansımaları sermayenin hem finansal anlamda hem de üretim anlamında uluslararasılaşması bağlamında tartışılmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde sendikal kriz, post-fordist dönemde ortaya çıkan atipik çalışma biçimlerinin sendikal örgütlenmeye etkileri üzerinden değerlendirilmiş ve bunun Türkiye'de nasıl yaşandığı aktarılmaya çalışılmıştır. Türkiye'deki sürecin miladı olarak adlandırabileceğimiz 12 Eylül 1980 Darbesinin öncesinde sendikaların, insan hakları vurgusu içeren '61 Anayasası'nın sağladığı imknlar çerçevesinde '80'e kadar nasıl yükseldiğine değilmiş ardından '80 sonrası dönemin 24 Ocak kararları bağlamında sendikalaşmanın dönüşümüne dikkat çekilmiştir.

Çalışmanın nc bölümünde ise ana sorunsal görüşülen 17 sendika örneklemini üzerinden sınanmış, sendikalar cephesinden sendikal krizin nasıl değerlendirildiği anlaşılmaya çalışılmıştır. Yapılan görüşmelerde sendikaların günümüzde içinde bulunduğu durumu nasıl gözlemlediklerinden başlayarak, sendikal krize ilişkin algıları, çalışma hayatındaki dönüşümlerin çalışma yaşamına etkileri, bu etkilerin işkollarına özgü yansımaları, sendikaların örgütlenme stratejileri; üyelere dönük sosyal, ekonomik, kültürel faaliyetleri, sendika-siyaset ilişkisine dair değerlendirmeleri ortaya konulmaya çalışılmıştır. Araştırmanın sonuç bölümünde ise görüşmelerden elde edilen bulgular çerçevesinde genel bir değerlendirme yapılmıştır. Araştırma sürecinde yapılan

görüşmelerden ve literatür taramasından elde edilen veriler sendikaların bir örgütlenme krizi içinde olduğunu göstermektedir.

Neoliberal politikalarla birlikte sermayenin daha yaygın biçimde uluslararasılaşması yeni çalışma biçimlerinin de küresel çapta insan hayatına girmesine sebep olmuştur. Bu süreç sendikaları zayıflatan, sendikaların işçilere ulaşmasını, onları örgütlemesini zorlaştıran bir süreç olmuştur. Türkiye’de de 1980 yılı öncesi ve sonrası süreç karşılaştırıldığında oransal olarak sendikalarda örgütlenmenin azaldığı görülmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAPİTALİZMİN YAPISAL DÖNÜŞÜMÜ

Makinele üretim endüstrileşmenin başlangıcı olduğu gibi, kapitalizmin gelişmesinin de başlangıcıdır (Koray, 2012:43).

Kapitalizm, somut olarak endüstrileşmeyle birlikte değişen emek ve sermaye arasındaki ilişkide kendini göstermektedir. Küçük üretimden endüstriyel üretime geçişin ilk aşaması erken ortaçağ döneminde evde yapılan üretimken son aşaması 19. Yüzyılda gelişen fabrika sistemidir (Huberman, 2017:132). Bu süreç üretimde insan gücünün yanı sıra makinelerin yoğun olarak kullanılmasıyla emek biçimlerini de değiştirmiş ve zaman içerisinde emek sermayenin kontrolü altına girmiştir (Koray, 2012). Bu kontrolün kaynağının ise “feodal toplumda hemen hiç bilinmeyen tasarruf ve yatırımın kapitalist toplumda gelişmesiyle” ortaya çıkan ekonomik güç olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır (Huberman, 2017:192).

Ansal’a göre kapitalist üretimde üretici emeğin, ya da işçinin fiziki ve zihni kapasitesi tamamen sermaye ile olan ilişkisine göre belirlendiğinden iş veya emek yerine, emek gücü kavramı geliştirilmiştir. Çünkü sermaye sahibi aslında belli bir miktar emeği değil, emeğin belli bir süre için kullanım hakkını satın almaktadır. Dolayısıyla sermayedar belli bir süre için kullanım hakkını satın aldığı emeğin bu kapasitesinden sonuna kadar yararlanmaya çalışacak, bu nedenle de sermaye emek sürecini en fazla artık değer gerçekleştirecek biçimde dönüştürme yollarını arayacaktır. Yaratılan artık değer miktarı, üretim süreci içinde tarafların görelî güçlerine göre belirleneceğinden, kapitalizmde emek süreci, kaçınılmaz olarak daha karlı üretim mücadelesinin bir arenası haline gelmiştir. Bu yüzden de sermayedar sadece üretim için gerekli en son ulaşılan teknolojik düzeye uygun üretim araçlarını, malzemeyi ve binayı temin etmekle kalmaz, emek gücü üzerinde tam bir denetim kuracak biçimde emek sürecini kendi kontrolü altına almaya çalışır (Ansal, 1999:8-9).

Kapitalizmde temel hedef artık değeri yani kârı artırmaktır. Bu nedenle sanayi devrimi sonrasında günümüze değin geçen süreçte bütün iş organizasyonları artık değeri artırma amacı etrafında şekillenmiştir (Marx, 2003:212-218)

20. yüzyıl başlarında üretimde emek gücü yoğun olarak kullanılmaktaydı. Üretim için her türlü araç gerece sahip olan sermayenin asıl ihtiyacı, üretimi gerçekleştirecek emek gücü idi. Dolayısıyla daha fazla artık değer için emek gücünü kontrol edebilmeli, istediği şekilde kullanabilmeliydi. Bu amaca yönelik ilk bilimsel –Taylor’a göre “bilimsel”- çalışmalar da yine bu dönemde Frederick Winslow Taylor tarafından gerçekleştirilmiştir. Taylor bir işin nasıl organize edileceğini, emek gücünün nasıl yönetilebileceğini 1911 yılında yayınladığı “Bilimsel Yönetimin İlkeleri” kitabında anlatmıştır.

Taylor’un bahsettiği ilkeler işçinin üretim sürecinin her aşamasından soyutlanmasını öngören ve bu sayede emek sürecine tümüyle hükmetme anlamına gelen ilkelerdi (Braverman, 1974; Akt: Ansal, 1999: 10). Taylor’ın ortaya koyduğu bu yönetim pratiği kapitalizmin ideolojisi ve amaçları etrafında şekillenmiştir. Dolayısıyla, emek sürecinin baştan sona planlanmasını içeren bu pratik içinde barındırdığı ideoloji nedeni ile kapitalist üretimde büyük önem kazanmış ve uygulama alanı bulmuştur (Ansal, 1999: 10).

Kapitalist sistem, tıkanma yaşadığı her dönemde sistem dışına çıkmadan ve kâr maksimizasyonunu da göz önünde tutarak, yapısal dönüşümlerle bu tıkanmaları aşmaya çalışmıştır. Teknolojik gelişmelerden faydalanarak üretimdeki emek gücü maliyetlerini azaltan sermaye, muhtaç olduğu emek gücü üzerinde de hegemonya kurmaya çalışmıştır. Kapitalizmde, emek gücü üzerindeki kontrol, üretim organizasyonlarının kesintisiz devam edebilmesini sağlamanın yanında, asıl amaç olan sermaye birikimini de sağlamak için gerekliydi (Lenin, 2003; Harvey, 2014).

Kapitalist ekonomilerdeki sermaye birikiminin sekteye uğradığı zamanlarda finansal krizler yaşanır ve bu krizleri aşmak için sistem egemen güçler tarafından yeniden yapılandırılır. Bu yeniden yapılandırma süreci yeni gelişme modellerinin benimsenmesi, yeni yatırım alanlarının bulunması ve yeni sınıf iktidarı biçimlerinin yaratılmasıyla sonuçlanmaktadır (Harvey, 2014: 22). Yeniden yapılanmanın amacı sermaye birikiminin yeniden genişlemesini sağlamak ve ekonomik canlanmayı yaratabilmektir. Kriz ancak köklü bir yeniden yapılanma ile aşılabileceğinden, üretim tarzının sürdürülebilir hale getirmek için “toplumsal ilişkilerde, süreçlerde, yapılarda ve kurumlarda dönüşüm” gerekmektedir (Ansal, 1999: 12).

Kapitalizmin yapısal dönüşümü her kriz sürecinde yeni ve yaratıcı iş organizasyonlarıyla emek üzerindeki kontrol artırılarak sağlanmıştır. Yapısal dönüşüm sadece ekonomik değil sosyal ve kültürel alanda da gerçekleşmiştir. Bu dönüşümün somut olarak toplumlara nasıl yansıdığını Fordist ve Post-Fordist dönemde iş organizasyonlarının nasıl düzenlendiğine ve emekçi kitleler üzerinde kontrolün nasıl sağlandığına bakarak anlayabiliriz (Harvey, 2014: Ansal, 1999).

Kapitalizmin yapısal dönüşümünü Fordizm ve Post-Fordizm temelinde ele almamın sebebi her iki kavramın da kapitalizmde yeni bir dönemi başlatmış olmasındandır. Fordizm’den Post-Fordizm’e geçiş üretim süreçlerindeki değişimlerle kendini göstermektedir. Bu iki dönem arasında bulunan birçok ayırıcı özellikten en temel olanı Fordist dönem kitlesel üretim süreçleriyle tanımlanırken Post-Fordist dönemin esnek üretim süreçleri ile tanımlanmasıdır. Bu süreçler bir sonraki bölümde detaylı biçimde ele alınacaktır.

1.1. KAPİTALİZMİN KRİZLERİ

Kapitalizmin krizini, genel anlamda kapitalist üretim ve yeniden üretim sürecinin tıkanıdığı koşullarda üretim ve değişim ilişkilerinde ortaya çıkan aksamalar ve tıkanıklıklar olarak tanımlayabiliriz (Ersoy, 2011). Kapitalizmde sermaye sınıfı her yapısal dönüşüm sürecini “kriz” içinde oldukları gerekçesiyle kriz sürecini aşmanın zorunluluğu olarak görmüşler ve her defasında işgücü yapısını değiştirmeye çabalamışlardır.

Krizler hem ekonomik süreçleri hem toplumları değiştirir ve dönüştürür. Sermaye sınıfına göre karşılaşılan sorunlara acil çözümler üretmek krizi en az zararla atlattık kapitalist sistemin sürdürülebilirliği açısından önemlidir. Kriz kavramı tek başına kullanıldığında, her ne kadar ilk olarak “ekonomik kriz” kavramını akla getirirse de yine de açıklamaya ihtiyaç vardır çünkü kriz kavramı ekonomik kriz kavramından daha büyük, daha kapsamlıdır (Özgüven, 2001) Ayrıca bir ülkede ya da dünya genelinde krizlerin ortaya çıkması sadece ekonomik temelli olmayabilir. Politik sorunlar, sosyo-kültürel faktörler de krizleri ortaya çıkarabilir. Krizleri ortaya çıkaran bu üç ana faktör içsel olabileceği gibi dışsal da olabilir.

Krizler açısından bakıldığında mevcut üretim tarzını değiştirmeden ama üretim tekniği gibi esaslı unsurlarında değişikliğe yol açan krizlere yeniden yapılanma krizleri denilebilir.¹ 1720’lerdeki South Sea ve Mississippi Balonları, 1873 krizleri, 1929 Büyük Bunalım, 1974 petrol krizleri, 2000’lerdeki Asya krizleri ve 2007 sonrası Amerika konut

¹ Eren ve Saraçoğlu krizleri Üşür (2009: 36-37) ve (2008: 42)’den hareketle ikili bir yapıda “Tarihsel yapısal krizler” ile “Yeniden yapılanma krizleri” olarak ele almıştır. Bu krizlerden birincisi üretim tarzında değişikliğe yol açar. Yani bir üretim tarzına son verirken yeni bir üretim tarzına geçilmesini olanaklı kılar. Sonuçları itibariyle buna doğurgan kriz denilmektedir. Yazarlar burada feodalizmin krizini ve 1917 Çarlık Rusya’sında yaşanan krizleri yapısal krizlere örnek göstermektedir. Çünkü kapitalist bir üretim tarzından, sosyalist bir üretim tarzına geçilir. Bu nedenle bu tezde ele alınan “iyileştirici” olarak tanımlanan yeniden yapılanma krizleridir. Yani kapitalist sistem sürdürülürken sermaye birikimini yeniden sağlayacak şekilde sosyal ve ekonomik süreçlerde değişiklikler yapılır.

krizi temel olarak iyileştirici yani yeniden yapılanma krizleridir (Eren ve Saraçoğlu, 2017: 91-92).

Farklı yaklaşımları benimseyen iktisatçıların kimine göre krizler içsel sebeplerden kaynaklanırken, kimileri ise krizi dışsal nedenlere bağlamaktadır. Krizi içsel sebeplere bağlayanlar bunu kapitalizmin çelişkili yapısının bir sonucu olarak görmektedir (Marx, 1990; Shaikh, 1988). Dışsal sebeplere bağlayan serbest piyasa ekonomisi –laissez faire- savunucuları yani neoklasik iktisatçılar ise sisteme müdahale edilmediği sürece krizlerin yaşanmayacağını, yeniden üretimin kendiliğinden sağlanacağını ileri sürmektedir (Akt: Durmuş, 2010; Krugman, 1979. Akt: Samur, 2010; Sach, 1998)

Marx krizleri kapitalist üretim biçimine özgü çelişkilerin kaçınılmaz bir sonucu olarak görmektedir. Clarke'a göre Marksist bakış açısının ayırt edici özelliği krizin nedenlerini doğal ya da yarı doğal ekonomik, psikolojik ya da ekolojik sınırlar içerisinde değil, kapitalist üretim tarzının toplumsal ilişkileri içerisinde ve krize bu toplumsal ilişkilerin yukarıdan değil içeriden değişimi yoluyla çözüm aramasındadır (Clarke, 2009:92)

Kapitalist sistemin krizlerini açıklamaya çalışan görüşler Shaikh tarafından üçe ayrılmıştır. Birincisi kapitalist yeniden üretimin sistem içinde kendiliğinden sağlanabileceği neoklasik görüş, ikincisi sistemin dışsal faktörler tarafından düzenlendiği eksik tüketimci görüş ve üçüncüsü de birikim üzerine temellenen içsel çelişkilerin krizi doğurduğu görüşüdür (Shaikh, 1988;126-129)

Neoklasik görüşte kapitalist sisteme dışardan müdahale edilmedikçe sistem dengede olur, eğer dışarıdan bir müdahale olursa bu durum sistemin dengesini bozarak kriz yaratır. Dışarıdan müdahaleden kastedilen ise devlet müdahalesidir. Neoklasik iktisatçılara göre ekonomide rekabet şartları ile ücret ve fiyat esnekliğinin tam olduğu koşullarda devletin ekonomiye müdahalede bulunmasına gerek yoktur (Biroel ve Gencer, 2014)

Efektif talep yetersizliğine dayandırılan eksik-tüketimci tezlerde ise yetersiz tüketime vurgu yapılmaktadır. Keynes Genel Teori’de bu yetersiz tüketim sorununu işsizlik olgusu ile birlikte ele alarak işsizliğin azalması ve ekonominin canlanması için kamu harcamalarının artması gerektiğini belirtir. Yani Keynes devletin ekonomi alanına müdahale etmesi gerektiğini ve bunun ekonomik durgunluktan çıkmak için gerekli olduğunu savunur (Keynes, 1936). Öztürk’e göre (2006: 11) ise eksik-tüketimci kriz teorisinin temel tezi kısaca şöyle açıklanır:

Tüketim malları üretiminde artık-değer üretimi geliştikçe, talebin de gelişmesi gerekmektedir. Ancak talep, asıl olarak işçilerin tüketimiyle sınırlıdır. İşçilerin bu yetersiz tüketimi, realizasyon sorununun temelini oluşturur. Kapitalist birikimde sürekli bir realizasyon sorununun varlığı, birikimi er ya da geç kesintiye uğratacaktır.

Krizleri açıklamaya çalışan görüşlerin üçüncüsünde krizlerin kapitalizme içkin olduğu vurgusu yapılır. Marx bunu kâr oranlarının düşme eğilimi yasası ile açıklar. Bu düşme aşırı üretimi, spekülasyonu, krizleri besleyip büyütür (Marx, 1990:215).

Bu tezde savunulan, krizlerin kapitalizmin doğasında var olduğu; ona içkin olduğu fikridir. Kapitalizmde kriz üretim süreci içerisindeki çelişkilerden kaynaklanır. Krizlerin ortaya çıkma biçimi değişkenlik gösterse de hangi sebepten ve nerede olursa olsun kriz, birikim rejiminin uzun dönemde aynı şekilde devam edemeyeceğinin, sistem içi çelişkilerin kaçınılmaz sonucu olduğunun göstergesidir.

Kapitalist süreç içerisinde birçok yeniden yapılanma krizi yaşanmıştır. Bu krizlerin ilkinin Taylorist dönemde yaşandığı söylenebilir. ABD’de 1880-1890 yıllarında ortaya çıkan *sistemik yönetim hareketinden* doğan Taylorizm kısaca işçilerin daha verimli çalışması için mevcut işlerin parçalara ayrılarak daha kısa sürede yapılması, işin planlamasının yöneticiler tarafından yapılarak sorumluluğun işçiden alınması –bu kafa ve kol emeğinin birbirinden ayrılması olarak da ifade edilebilir- olarak açıklanabilir (Taylor, 2005).

Taylorist ilkelere göre organize edilen emek sürecinde işçilerin bu yeni sürece uyum sağlayamaması işçilerin büyük çaplı direnişlerine yol açmış, sendikacılığın gelişmesini hızlandırmıştır (Ansal, 1999:9). Bu süreç Taylorizm'in krizidir. Emek sürecinde yönetimin işçilerin becerilerine olan bağımlılığını ortadan kaldırmak için yapılan hamlelerle² Taylorizm'in yerini Fordizm almıştır. Taylorist dönemde artan işçi direnişleri ve gelişmeye başlayan sendikacılık da asıl olarak Fordist dönemde güçlenmiştir.

1.2. FORDİST DÖNEM

Fordizm, adını 1900'lerin başında Ford otomobil fabrikasında uygulanan üretim biçiminden almış olmasına rağmen 2. Dünya Savaşı sonrası dönem, Fordizm dönemi olarak nitelendirilir. Fordist üretim biçiminde, üretilen nesnelere belli iş bölümlerine dayalı olarak bir bant üzerinde hareket ettiriliyor bu sayede iş kesintiye uğramaksızın ve seri olarak yapıyordu. 1970'lere kadar geçen süreçte üretim organizasyonları fordizm anlayışıyla yapılmıştır.

Fordist kitle üretiminin temel öğeleri ayrıntılı iş bölümü, seri hareket ve sürekliliktir (Ansal,1999: 11). Bu öğelere dayalı üretim hızlı ve sürekli olduğundan dolayı büyük stoklar üretmekteydi. Üretilen bu stokların tüketilmesi ise sermaye birikimi için gerekli olduğundan, tüketimin artırılması için çeşitli reklam ve pazarlama teknikleri geliştirilmiş ve bu araçlarla ihtiyaç duyulan tüketim normlarının bir kültüre dönüşmesi, toplum içinde yerleşmesi sağlanmıştır.

Fordizm her ne kadar 1900'lerin başında ortaya çıksa da yayılması 2. Dünya savaşından sonra gerçekleşmiştir. Çünkü 1929'daki ekonomik kriz sermaye açısından birikim sürecinin sekteye uğramasına, emek açısından ise kitlesel işsizliğe sebep olmuştur (Lipietz, 1987: Akt. Topak, 2012: 121). Fordizmin savaş sonrasında ekonomik

² Burada kastedilen iş organizasyonlarındaki değişikliklerdir. Bu değişiklikler makineler yardımıyla yapılmıştır. Üretilen nesnenin, üretim sürecinin gerektirdiği işlem sırasına göre dizilmiş makineler ve iş istasyonları boyunca hareket etmesi sağlanmıştır. Akar bandı denilen bu sistem Fordist montaj hattı olarak tanımlanır (Ansal, 1999).

genişlemesi Keynes'in 1936'da Genel Teori'de üretim ve istihdama ilişkin görüşleri ile ilişkilidir.

1.2.1. Fordizmde Keynesyen Refah Devleti

Fordist dönemde devletin düzenleyici rolü önemlidir. Bu döneme keynesyen politikaların eşlik etmesi sermaye ve emek arasında uzlaştırıcı olarak devletin önemli bir rol üstlenmesini sağlamıştır. “Sosyal Devlet” olarak da tanımlanan bu “refah ve güvenlik” devleti fordist birikim rejiminin çelişkilerini azaltmıştır. Sosyal güvenlik kurumları sayesinde toplumsal sorunları çözmeye çalışmıştır. Ekonomik politikaların yasalarla –devlet müdahalesi ile- düzenlenmesi toplumsal refahı artırmış ve sendikaların güçlenmesini sağlamıştır. Sendikalar kurumsallaşmış ve toplu pazarlık anlayışı gelişmiştir.

Fordizmde emek ve sermaye arasında uzlaştırıcı rolü ile devlet en önemli araçtır. Devlet bu uzlaşmayı Keynes'in mali politikalarına uyum göstererek sağlamaktadır. Armstrong'a göre (1991) bu dönemde gelişmiş kapitalist ülkelerde 1950 ve 1970 yılları arasında toplam istihdam yüzde 30 artmış ancak resmi çalışanlar arasında serbest meslek çalışanlarının sayısı yüzde 30'dan yüzde 15'e düşmüştür. Bu hem işçi sınıfının büyüklüğünde çok ciddi bir artış anlamına geliyor hem de proleterleşmenin çok daha yüksek boyutlara ulaştığını gösteriyordu (Armstrong, 1991:236; Akt. Sarıca, 2008: 46).

Fordizm'de sendikal mücadele gücünü daha ziyade büyük ölçekli fabrikalarda yapılan toplu üretimin kesintisizlik özelliğinden almıştır. Ancak sendikalar genellikle işçilerin Fordist emek sürecinde becerilerine dayanan gücü ve kontrolü korumaya değil, vasıfsızlaştırılmış işlerini korumaya, çalışma koşullarını ve ücretlerini iyileştirmeye yoğunlaşmıştır (Ansal, 1999: 11-12).

1.2.2. Fordizmden Post-Fordizme Geçiş

Harvey'e göre fordizm 1973'e kadar sağlam kalmış, 1973'te derin bir ekonomik daralma içine girmiş bu da post fordizme geçişin başlamasına neden olmuştur. 1973 yılındaki

ekonomik daralma sonucunda yatırım alanlarının azalması sebebiyle enflasyon ortaya çıkmış; dünya çapında emlak piyasası çökmüş ve finans kuruluşları mali sorunlar yaşamaya başlamıştır. Ayrıca buna OPEC'in petrol fiyatlarını yükseltme kararının ve 1973 Arap-İsrail savaşı dolayısıyla Arapların Batı'ya petrol ambargosu uygulama kararının etkileri eklenmiştir. Bu ise ekonominin bütün kesimlerini teknoloji ve örgütlenme alanlarında değişim yapıp enerji tasarrufu arayışına girmeye itmiş, bu da dünya finans piyasasındaki istikrarsızlığı daha da derinleştirmiş; 1973-75'in güçlü deflasyonu ise devlet maliyelerinin kaynaklara oranla aşırı genişlemiş olduğunu ortaya çıkarmış ve bu da derin bir mali krize yol açmıştır (Harvey, 1997:163-168).

Düzenleme yaklaşımına³ göre kapitalist ekonomiler zaman zaman krize girer ve krizden kurtulmak için yapısal değişikliklere ihtiyaç duyar. Bu değişikliklerle ekonomik canlanma koşulları yaratılmalı ve krizden çıkılmalıdır. Krizlerin aşılması için toplumsal ilişkilerden, politik süreçlere kadar her şey sistemin devamlılığını sağlayacak ve yeniden sermaye birikimini sağlayacak şekilde dönüştürülmelidir. İşte Fordizmden Post-Fordizme geçiş tam da bu gereklilikten dolayı gerçekleşmiştir.

1.3. POST-FORDİST DÖNEM

Tarihsel süreçte, Fordizmin 1970'lerde krize girmesiyle, krizden çıkış yolları arayan sermayenin üretim sürecini kontrolü altına alarak yeniden planladığı dönem Post-Fordist

³ Fransız düzenleme okulu olarak da anılan bu yaklaşım Fransız teorisyenler Alain Lipietz, Michel Aglietta ve Robert Boyer'in çalışmalarında savunulmaktadır. Burada düzenleme yaklaşımından bahsetmemizin sebebi kapitalist dönemi ekonomik gelişmelerle ve sosyo-kurumsal olarak tanımlanan yapısal biçimlerle ayırt edilebilen evrelere ayırmasından dolayıdır (Brenner ve Glick, 1991: 46). Evrelere ayrılmasının temel amacı kapitalizmin daha anlaşılır biçimde aktarılabilmesi içindir. M. Aglietta'nın "A Theory of Capitalist Regulation: The US Experience" kitabında Ekonomik sistemde üç farklı düzenleme olduğundan bahseder. Bunlar sırasıyla şöyledir; Bir: Tutucu nitelikteki düzenleme. Pazar mekanizması çerçevesinde küçük bunalımları çözümler. İki: Konjonktürel düzenleme. Sistem daha üst düzeyde bir düzeltmeye giderek uyum sağlar. Sözelimi kâr oranlarının yüksekliği yatırımlar üzerine etki ederek yetersiz tüketime karşın bir aşırı üretim krizi ortaya çıkartmaktadır. Bunun için kâr oranları düşürülerek sistem kendisini düzenlemek durumunda kalır. Üç: Bütünsel düzenleme. Bu düzeyde insanların gereksinimlerine yanıt veren sistemin içsel ve dışsal etkenler nedeni ile bunalıma girmesi durumunda var olan biçimler yerine yenileri oluşturularak düzenleme söz konusudur. Bu düzeyde konjonktürel düzenleme için etkin bir araç olabilen kâr oranları herhangi bir işlev göremez. Artık bu düzeyde yapısal aşırı birikimler Sözkonusu olduğundan yapısal düzenlemelere gerek vardır. Buluş ve yenilikler (innovation) bu düzeydeki düzenleme çabalarına hizmet edebilirler. Bütünsel düzenleme düzeyinde oluşturulan çözüm biçimleri spekülasyon özellik taşımaktadır (Aktaran Çakır, 1993:202-206).

dönem olarak adlandırılmaktadır (Öngider, 1994: 17-18; Belek, 1997: 157, Ansal, 1999: 23). Bu süreçte yapısal dönüşüm, doğrudan üretim organizasyonlarının yeniden şekillendirilmesi ve emekçi sınıfın sermaye karşısında zayıflatılması, bir diğer deyişle sermayenin emek üzerindeki denetiminin kolaylaştırılması üzerinden gerçekleştirilmiştir.

Son otuz yıllık dönemde, iletişim ve ulaşım alanında ortaya çıkan teknolojik gelişmeler, sermayenin daha esnek ve küresel ölçekte örgütlenme imkânına sahip olmasını sağlamıştır. Sermayenin esnek birikim ve örgütlenme kapasitesine sahip olma ihtiyacı, üretim bandını, standart bir ürünün mekanize bir biçimde üretilmesi sürecine dayalı, dikey entegrasyon çerçevesinde yapılanmış bir şirket ve toplumsal ve teknik işbölümünün kurumsallaşması koşullarına dayalı belli bir örgütlenme biçiminin hakim olduğu Fordist üretim düzenine özgü katılıkların “buharlaştırılarak”, üretim bantlarının piyasadaki değişimlere (ürün esnekliği) ve teknolojik girdilerdeki farklılaşmaya (süreç esnekliği) duyarlı kolay programlanabilir üretim birimleri haline gelmesini sağlayan Post-Fordist üretim düzenine geçilmesi ile karşılanmıştır (Castells, 2005: 211; Harvey, 1999: 147–164; Akrotaran: Emirgil, 2010:225)

Fordist dönemde 1970'lere kadar yüzlerce ya da binlerce işçinin birlikte çalıştığı, kitlesel üretim yapan fabrikalar vardı. Post-Fordizm ise üretimin parçalanmasını, büyük fabrikalar yerine küçük ya da orta ölçekli işletmelerde gerçekleştirilmesini ve emeğin esnekleştirilmesini öngörmekteydi. Burada emeğin esnekleştirilmesinden kastedilen işgücü piyasalarında çalışma biçimlerinin yarı zamanlı, taşeron, mevsimlik vb. şekillerde çeşitlendirilmesidir.

Post-Fordizm, esnek ve sürekli yeniliğe dayanan bir birikim rejimine dayanır. Kitle üretimini karşılayan kitle tüketimi modelinin yerini, ürün çeşitliliğine dayanan esnek üretim ve yenileme süreci almıştır. Talebin niteliği, ürün çeşitliliğini belirler. Bu durumda pazara ilişkin bilgi, üretimin girdisi haline gelmiştir. Post-Fordizm bu sebeple bilgi-temelli ekonomidir. Post-Fordizmde nitelikli merkez işçiler yüksek ücret almaktadırlar ve pazarda talebin kaynağını oluşturmaktadırlar. Daimi olarak yenilenen

ve farklılaşan ürünler böylece üst düzey ücretlilere hitap etmektedir⁴ (Jessop, 1996:171; Akt: Kaynar, s.14).

1.3.1. Post-Fordizmde Schumpeterci Çalışma Devleti

Post-Fordist süreçte üretim ilişkileri ile beraber devlet anlayışı da değişmiştir. Fordist döneme Keynesyen devlet anlayışı eşlik ederken, Post-Fordist döneme Schumpeteryen anlayış hâkim olmuştur (Topak, 2012:120-163).

Keynesçi devlet anlayışı; emek ve sermaye arasında uzlaşma görevi üstlenerek kitlesel üretim için gerekli sosyal koşulların sağlanması noktasında refah devletlerinin sorumluluk alması olarak (Topak, 2012:123-125). Schumpeteryen devlet anlayışı ise ulusal ekonomilerin uluslararası alanda rekabet gücünü mümkün olduğunca artırmak için bir işgücü piyasasında esnekliği sağlayıp piyasanın tüm ihtiyaçlarına öncelikli olarak cevap verirken toplumda ihtiyaç duyulan sosyal politikaları ikinci plana atma olarak ifade edilmektedir (Jessop, 1997:260-263).

Hirsch'e göre (1997) Schumpeterci devlet modelinde devlet müdahalesinin temel hedefleri şunlardır: ürün sürecini desteklemek, firma ve piyasa yenilikleri yoluyla ulusal ekonomilerinin arz yönlü yapısal rekabet gücünü yükseltmek, sosyal politikaları, işgücü piyasasının esnekliği yoluyla ve uluslararası rekabetin gerekleri doğrultusunda önemsizleştirmek böylece keynesyen refah devletinin hedefi olan tam istihdam politikaları uluslararası rekabetçilik ve refah harcamalarının, ikincil plana atılması yoluyla rekabetçi bir sosyal politika sistemi lehine dönüştürülmeye çalışılmıştır (Hirsch, 1997).

⁴ Dr. Ayşegül Kars Kaynar, **Devlet Kuramları: Bob Jessop ve Devlet Anlayışı**, https://www.academia.edu/2294446/Devlet_Kuramlar%C4%B1_Bob_Jessop_ve_Devlet_Anlay%C4%B1%C5%9F%C4%B1?auto=download Erişim:05/04/2017

1.3.2. Post-Fordizmde İtici Güç: Enformatikleşme

Hardt ve Negri (2015) ekonomik süreçlerin ortaçağdan itibaren üç ayrı sektör üzerinde ilerlediğini ifade etmektedir. Bu süreçlerden ilki tarım, ikincisi endüstri üçüncüsü ise enformasyon ekonomisine dayalı hizmet üretimi sektörüdür. Ekonomik modernleşme süreci tarımın hâkim olduğu süreçten endüstrinin hâkim olduğu sürece geçişi; ekonomik postmodernleşme ise endüstrinin hâkimiyetinden hizmet sektörü ve enformasyon hâkimiyetine ifade eder. Hardt ve Negri bu ekonomik postmodernleşme sürecini “enformatikleşme” olarak tanımlamaktadır (Hardt ve Negri, 2015: 286-287)

Enformasyon "karar birimleri arasında iletişime konu olabilen indirgenmiş ve dönüştürülmüş bir bilgi" yani kısaca "işlenmiş veri/bilgi" şeklinde tanımlanmaktadır (Dasgupta ve David, 1994: 493). Bu noktadan hareketle ekonomideki enformatikleşmeyi bilgiye dayalı gelişen ekonomi olarak tarifleyebiliriz. Enformasyon ekonomisine geçiş bir yandan üretim süreçlerini dönüştürürken diğer yandan emeğin niteliğinin değişmesine de sebep olmuştur. Son yıllarda özellikle merkez kapitalist ülkelerde işgücü büyük oranda enformasyon ekonomisinin en tepesinde yer alan sektör olan hizmet sektöründe istihdam edilmektedir. Diğer bir deyişle hizmet sektörü içerisindeki birçok iş enformasyon ve bilgi alışverişi üzerine kurulmuştur.

Fordist dönemdeki endüstriyel seri üretim belirli bir bölgeye bağlıydı ve bu yüzden *sınırlı bir çalışan nüfusla kontrat temelinde ilişki kurmak zorundaydı*. Post-Fordist süreçte ise üretimin enformatikleşmesiyle ve maddi-olmayan üretimin artan önemiyle birlikte sermaye mekân ve pazarlık kısıtlamalarından sıyrılmaktadır. Sermaye, mekânını küresel ağın bir başka noktasına taşıyarak ya da taşıma olanaklarının mümkün olduğu gerçeğini görüşmelerde “bir silah olarak” kullanarak belli bir yerel nüfusla anlaşma arayışından kaçınılabilir (Hardt ve Negri, 2015:301).

Castells'e göre (2008) Enformasyon ve teknolojik gelişme, Fordizm döneminde de ekonomiyi, rekabeti ve yönetimi etkileyen unsurlardır. Teknolojik gelişme, bilginin ve

enformasyonun dağıtım alanının genişlemesi yönünde devasa bir adım atılmasına dayalı olarak maddi üretim ve dağıtım süreçlerinin hepsinde, vücut bulması, teknolojik derinleşme yoluyla fordist ekonominin de içerilmesini sağlar. Öte yandan, post-fordist dönemin yeni ekonomisinde bilgiye dayalı üretimin ve yönetimin, küresel ölçekte bütün bir ekonomik süreçler alanına yayılması söz konusudur. Bu bağlamda fordizmde ekonomi, üretim için yeni bir toplumsal ve teknik iş bölümüne dayandığı gibi, Post-Fordizmde de yeni teknolojik paradigmanın yayılması ve uygulanmasını da bütün bir toplumsal sistemin kültürel- kurumsal niteliklerini içermesi ile mümkündür. (Castells, 2008:126).

Kapitalizmin her yeni birikim süreci insan yaşamını gözlemlenebilir bir şekilde değiştirdi ve şekillendirdi. Bu değişimi sağlayan araçlar ise teknolojinin gelişimi ve makinelerdi. Günümüz dünyasına enformasyon ekonomisinin hâkim olmasına rağmen endüstride fordist üretim teknikleri kısmen kullanılmaya devam edilmektedir. Burada şimdiki üretim özelliklerinin geçmişteki üretim özelliklerinden belirleyici olan farkı kullanılan teknoloji ve makinelerdir. Diğer taraftan bu süreç üzerine eklenen Post-Fordist dönüşüm sürecinde üretimin yapısı değişerek endüstriden hizmetler sektörüne doğru gelişim göstermiştir.

Enformatikleşme ile birlikte genişleyen hizmet sektörü sermaye sınıfı için “ucuz ve alıcısı bol bir meta” aynı zamanda “Kârlılığı yüksek bir sektör” olarak görülmektedir (Gülsever, 1989:167).

Son zamanlarda çok tartışılan, emek komisyonculuğu olarak da adlandırılan Özel İstihdam Bürolarının ya da 4857 sayılı kanunda yer alan alt işverenlik yani taşeron uygulamasının büyük oranda hizmet sektöründe uygulanıyor olması yukarıda da ifade edildiği gibi sermaye sınıfı açısından “kârlı” olması sebebiyledir. *Metalaşmış olan insan emeği* sermaye sahipleri için alınıp satılabilen bir ‘şey’, ‘doğal ve ucuz bir kaynak’tır. Hatta işsizlik sorunu var olduğu sürece emekçi kitlelerin işsizlikle tehdit edilebileceği,

daha ucuz olanın daha çok rağbet göreceği bir rekâbet alanı olması sebebiyle kârlılığı yüksektir. Emeğin metalaşması elbette ki sadece Post-Fordist sürece özgü bir durum değildir. Kapitalizmin her döneminde insan emeğinin metalaştırıldığı görülmektedir. Ancak Fordist döneme eşlik eden Keynesyen refah devleti anlayışı ve uygulamaları ile emeğin *meta-dışlaştırılması* söz konusu olmuşsa da Fordizmin krizinden sonra, neoliberal politikalarla birlikte emeğin yeniden metalaşması hızlanmıştır (Bakır, 2018).

Enformasyon ekonomisine geçişle birlikte sadece hizmet sektöründe değil endüstri sektöründe de üretimin sermaye açısından daha kârlı bir biçimde sürdürüldüğünü söylemek yanlış olmayacaktır. Hâkim kapitalist ülkeler enformatikleşmeyle birlikte endüstri üretimini çevre ülkelere kaydırmıştır çünkü çevre ülkelerde işgücü ve üretim maliyetleri daha ucuz olmakla birlikte gelişen iletişim teknolojileri sayesinde kontrolü/denetimi kolaydır. Bu durum aynı zamanda hâkim kapitalist ülkelerdeki istihdamın neden çoğunlukla hizmet sektöründe olduğunu da açıklamaktadır (Hardt ve Negri, 2015).

Tablo 1: Post-Fordist Üretimin Sonuçları

Süreç	Fordist Üretime Göre Sonuç
Stok	% 90 azalma
İmalata hazırlık süreleri	% 75 azalma
İmalat ön süreleri	% 90 azalma
Satış maliyeti	% 15-40 azalma
Kalite	% 75-90 yükselme
İşgücü sayısı	% 10-30 azalma

Kaynak: Onur Ender Aslan, Kamu Personel Rejimi; Statü Hukukundan Esnekliğe, TODAİE Yayını, No: 326, s. 105, Ankara, 2005i.

Tabloda görüldüğü gibi üretim süreçlerindeki dönüşümler sayesinde maliyetler ciddi biçimde azaltılmıştır. Maliyetlerin azaltılması ise sermaye birikiminin arttığı şeklinde yorumlanabilir. Emek açısından değerlendirildiğinde ise işgücü sayısındaki azalma işsizliğin artması anlamına gelmektedir. Bu durum sosyal sorunları beraberinde getirir. İşsizliğin artması çalışanlar tarafından sendikal örgütlenmeden uzak durmaları aksi halde

işsiz kalabilecekleri çünkü yerlerini doldurabilecek yığınla işsiz insanın var olduğu tehditi olarak yorumlanabilmektedir (Mütevellioglu, 2013).

Endüstriyel dönemde kabul edilen maddi emek biçimlerinin metalaşması sürecine ek olarak, Post-Fordist dönemde ortaya çıkan maddi-olmayan emek biçimlerine ait “kültürel-bilişsel ürünlerinin” ve “duygulanımsal”⁵ emeğin de metalaşması sürecine tanık olunmaktadır (Emirgil, 2010:234). Günümüzde metalaştırılan maddi-olmayan emek, üretim sürecinde enformasyon, iletişim ve bilginin temel rol oynadığı enformasyon ekonomisinde hâkim sektör olan hizmet sektörünün itici gücüdür

Castells (2005) enformasyon ekonomisinde üretim sektörlerindeki çok sayıda işin otomasyon yüzünden yok olduğunu söylemektedir. Dolayısıyla otomasyonun istihdam üzerindeki etkileri incelendiğinde hizmet sektörünün neden ve nasıl genişlediğine ilişkin cevapların bulunacağını belirtmiştir (Castells, 2005:337). Örneğin ILO’nun 2016 işgücü istatistiklerine göre dünyadaki işgücünün %28,8’i tarımda, %21,5’i endüstride, %49,7’si ise hizmet sektöründe istihdam edilmektedir. ILO’nun 2007 raporunda ise 1996 yılı oranları sırasıyla %43,1, %21,4, %35,5 idi. 1996’dan 2016 yılına kadar geçen yirmi yılda hizmet sektörü 14.2 puanlık artış göstermiştir.

Meçik ve Afşar’a göre çalışma yaşamını dönüştüren enformasyon ekonomisi aynı zamanda neoliberal politikaların dünya çapında yaygınlaşmasına olanak sağlamıştır. Finansal piyasalardaki bu serbestleşme, bilgi ve iletişim teknolojileri ile ulaştırma alanındaki gelişmeler, ekonomideki dönüşümleri giderek hızlandırmış ve Neoliberalizmin, küreselleşmenin, finansallaşmanın ön plana çıkmasını sağlamıştır (Meçik ve Afşar, 2014: 19).

⁵ Akalın (2017) duygulanımsal emeği “*bireye ait, kişiye özgü, bedenin parçası*” gibi kavramlarla düşündüğümüz her türlü durumun, hareketin, organın vs. sermaye tarafından yutulup kapitalist mübadelenin bir parçası haline dönüşmesinin kavramsallaştırılması; gayrı-maddi emeğin ilişkisellik, birleştiricilik, bağlayıcılık yönünün daha bedensellik ve bedensel kapasitelerle ilişkili biçimlerde ortaya çıkması” olarak tanımlamaktadır (Akalın, 2007: 121).

Harvey'e göre teknolojik yenilikler sermayeye coğrafi olarak hareket etme ve coğrafi hareketliliği kısıtlanan işgücünü kontrolü altına alma imkânı vermektedir. Neoliberal politikalar, enformatikleşmenin katkısı sayesinde sermayenin küresel düzeyde serbest dolaşıma başlamasıyla yaygınlaşmış, neoklasik teoriye dayalı olan politikalarlardır. 1970'lerin krizine çözüm olarak üretilen neoliberalizm kapitalist sistemin sürdürülebilirliğini tesis etmesi için üretilmiş yeniden yapılanma politikaları olarak karşımıza çıkmıştır (Harvey, 2005;170).

1.4. NEOLİBERAL POLİTİKALARIN EMEK PİYASASINA YANSIMALARI

Clarke (1987) İkinci Dünya Savaşı sonrasında başlayan ve keynesyen politikaların da etkisi ile yaklaşık 25 yıl süren toparlanma ve genişleme döneminde kapitalist ekonomiler, yüksek büyüme hızına ulaştığını, dış ticaret hacminin arttığını ifade etmiştir. Gerek merkezi gerekse çevre kapitalist ülkelerde yaşanan bu olumlu süreç 1969-1970 yıllarında ABD'de çıkan stagflasyon⁶, 1971 yılında uluslararası para sisteminin çöküşü ve 1974-1975 yıllarında dünya ekonomisindeki ani daralma ile birlikte sona ermiştir. (Clarke, 1987: 404-407).

Bu dönemde sosyal devlet anlayışının hâkim olması sebebiyle sendikalar güçlenmiş, sendikaların güçlenmesiyle birlikte çalışanların çalışma koşulları iyileşirken yaşam standartları da yükselmiştir. Emekçilerin sendikalara dayanarak güçlenmesi, mücadelenin toplumsallaşması sermaye ve emek arasındaki güç dengesizliğini emekçilerin lehine çevirmiştir. Sistemin krize girmesiyle birlikte sermaye sınıfı kârının azalmasındansa emek maliyetlerinin azaltılabilmesi için, emekçi sınıfla yapılan uzlaşmadan vazgeçmeyi tercih etmiştir (Koray, 2012).

⁶ *Stagflasyon durgunluğun ve enflasyonun bir arada görüldüğü durumu tanımlar.* Stagflasyon sürecinde fiyatlar yükselirken ekonominin büyüme hızı düşer ve işsizlik artar (Görgün, 1995: 43)

1980'den sonra ülke ekonomilerinin neoliberal anlayışla yapısal dönüşümünün sağlanması öncelikle kamu politikalarını yeniden yapılandırmıştır. Devletlerin küçültülerek ekonomi piyasalarının genişletilmesi sağlanmıştır. Buna göre devletlerin işlevlerinin yeni küresel düzene uygun olacak ve neoliberal politikaların kolayca uygulanmasını sağlayacak şekilde devletlerin ekonomik düzen üstündeki kontrol gücü ciddi biçimde tırpanlanmıştır. Kamusal hizmetler piyasaya açılmış ve ticarileştirilmiştir. Sağlık, eğitim ve sosyal güvenlik hizmetlerinin ticarileştirilebilmesi için özelleştirme en önemli araç olarak kullanılmıştır (Rosanvallon, 2004:9; Munck, 2007:112)

Robinson, neoliberal devletlerin bu yeni işlevlerini “(1) makroekonomik istikrarı korumak ve güçlendirmek için gereken para ve maliye politikalarını uygulamak, (2) küresel ekonomik faaliyetler için gerekli (hava alanları, limanlar, iletişim ağları, eğitim sistemi gibi) maddi zemini sağlamak, (3) toplumsal düzenin yerleşmesi için doğrudan baskı uygulayabilen ve rıza üreten mekanizmalar kurmak” şeklinde özetler (Robinson, 2004: 125; Aktaran: Şenalp ve Şenalp, 2009: 221). Burada bahsi geçen *baskı* ve *rıza* Gramsci'nin *hegemonya* kavramı üzerinden ele alınmaktadır⁷. Ancak somut olarak yasaların, devlete bağlı kolluk kuvvetlerinin birer baskı aracı, uygulanan sosyal politikaların ya da hatta siyasal propaganda faaliyetlerinin de rıza üreten mekanizmalar olduğu söylenebilir (Şenalp ve Şenalp, 2009; Biber ve Turancı, 2014)

Neoliberal süreçte işlevleri yeniden tanımlanan devletlerin en belirgin özelliği emekçi sınıfı kontrol altında tutacak, kanunlarla belirlenen politikalar uygulamasıdır. Çalışan sınıfı çalışma yaşamını düzenleyen, sendikaların faaliyet sınırlarını belirleyen sendikalar ve toplu iş sözleşmesi yasalarıyla kontrol altında tutarak pazarlık gücünü kırması, ekonomi politikasının sermayenin istediği şekilde biçimlenmesini sağlamaktadır.

⁷ Okur'a göre (2015) Gramsci rıza üreten mekanizmaları kilise, eğitim sistemi, basın ve insanlarda hegemonyacı sosyal düzenle uyumlu belirli davranış kalıpları ve beklentiler yaratılmasına yardım eden diğer bütün kurumlar şeklinde sıralamaktadır. Aynı zamanda Devlet, *okullar ve mahkemeler gibi organları aracılığıyla sivil toplumda rıza unsurunun pekişmesi için doğrudan faaliyet göstermektedir. Bu yüzden, ordu ve polis gibi baskı araçlarının yanısıra, meclisler ve eğitim organlarına da sahip olan devlet, basitçe sadece “negatif ve baskıcı” değil, aynı zamanda “pozitif ve eğitici”dir* (Okur, 2015: 142).

Çalışma yaşamı da kamusal hizmetlerin piyasalaştırılması için kullanılan özelleştirme, taşeron çalışma, esnekleşme adı altında kuralsızlaştırma gibi politikalarla neoliberal anlayış çerçevesinde piyasanın ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde yeniden düzenlenmiştir.

Neoliberalizmi benimseyen ülkelerde -başta ABD ve İngiltere olmak üzere- özellikle örgütlenmeyi içeren sendikal faaliyetler engellenmeye çalışılmıştır (MacInnes, 1987:3). Müftüoğlu'na göre (2006) Bu neoliberalizmin kapitalizmi krizden çıkartmak üzere öngördüğü politikaların en önemlisidir çünkü emek maliyetini artıran bir kurum olarak düşünülen sendikalar krizin temel nedeni olarak görülmektedir. Bu özellikle 2.Dünya Savaşı sonrasında oluşan ve emek sermaye uzlaşmasının da sona erdiği anlamına gelmektedir. Neoliberalizmle birlikte ise bu uzlaşma işçi sınıfı aleyhine bozulmuş ve sermaye sınıfı güçlenmiş böylece çalışanlar üzerindeki kontrolü artmıştır. (Müftüoğlu, 2006:128-129).

Krizlerin emek piyasasına etkileri krizin derinliğine bağlı olarak işsizlik oranlarında kendini gösterebilir. İstihdamda daralmaya gidilmesi, çalışanların işten çıkarılmaları işsizlik oranlarını artırırken, sendikaların üye kaybetmelerine ya da örgütlenme potansiyellerinin azalmasına sebep olmaktadır. Örneğin, Türkiye Gazeteciler Sendikası/TGS'de çalıştığım 2014-2017 yılları arasında Basın, Yayın ve Gazetecilik iş kolunda işsizlik oranlarının genel işsizlik oranlarından yaklaşık üç kat fazla⁸ olması sebebi ile sürekli olarak üye kaybı yaşanmıştır. Aylık olarak ortalama 20 yeni üye kazanmasına rağmen mevcut üyelerin ¼'ünün işsiz olması ve işsiz olanların üyeliğinin bir yıllık işsizlik sonucunda devlet tarafından düşürülmesi sebebiyle sendika bir taraftan yeni üyelerle güç kazanmaya çalışırken, bir taraftan düşen üyelerle güç kaybetmektedir.

Elbette sadece finansal krizler değil siyasal krizler de sendikaları ve sendikal örgütlenmeyi önemli ölçüde etkilemektedir. Örneğin 15 Temmuz Darbe Girişimi

⁸ Bkz: http://tuik.gov.tr/basinOdasi/haberler/2015_13_20150319.pdf “Yüksekokul veya fakülte mezunları lendiğinde, “Gazetecilik ve enformasyon”un %50,6 ile istihdam oranının en düşük, %29,1 ile de işsizlik oranının en yüksek gerçekleştiği alan olduğu görüldü.”

sonrasında Basın, Yayın ve Gazetecilik iş kolunda faaliyet gösteren 177 medya kuruluşu 668, 675 ve ve 677 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile kapatıldı, bunlardan 11'i ise daha sonra yeniden açıldı⁹. Bu süreçte 2.500 medya çalışanı işsiz kalmış oldu ve medyada örgütlenen sendikaların potansiyel üyeleri olmaktan çıktı.

Çalışma yaşamının neoliberal iktisat politikaları ile esnekleşmesi ve kuralsızlaşması, bununla beraber devletin ekonomideki rolünün zayıflatılması ama diğer taraftan sermaye sınıfının ihtiyaçlarına yönelik politikalar üretmesi ve elindeki gücü baskı aygıtı olarak kullanması örneğin grevleri yasaklaması; sendikaların örgütlenmeleri zorlaştıran politikalar uygulamaları; esnek, güvencesiz, taşeron gibi çalışma biçimlerini yasalarla meşrulaştırmaları gibi somut örnekler neoliberal anlayışın emek piyasasına nasıl etki ettiğini açıkça göstermektedir (Çelik, 2005; 2006; 2007). Bu konu “Sendikal Kriz” başlıklı ikinci bölümde daha detaylı irdelenecektir.

1.5. NEOLİBERAL DÖNEMDE KRİZİN ÇÖZÜMÜ: SERMAYENİN ULUSLARARASILAŞMASI

“Sermaye eğer dışarıya gönderiliyorsa, bu mutlaka içeride kullanılmadığı için değil, dış bir ülkede daha yüksek bir kâr oranıyla kullanılabildiği içindir. Ama böyle bir sermaye, çalışmakta olan işçi nüfusu için ve genellikle sermaye gönderen ülke için, mutlak fazla sermayedir” (Marx, Kapital III: 227-228).

Kapitalizmin, 1970’li yıllarda yeniden içine girdiği krizden çıkarılmasının yolu sermaye birikiminin kesintisiz olarak devam etmesi, üretimden maksimum düzeyde kâr sağlanması ve bunlardan da önce üretim sürecinin bütünüyle kontrol altına alınmasıydı. Ulusal sınırlar içerisinde krizi aşamayan kapitalizm, yeniden-üretim için sınırları aşma eğilimine –doğası gereği- yönelmiştir. Sermayenin uluslararasılaşmasının kapitalistler tarafından krizlere çözüm olacağı düşünülmüştür (Harvey, 2014; Hardt ve Negri, 2015)

⁹ <http://bianet.org/bianet/ ifade-ozgurlugu/181480-olaganustu-hal-in-basin-bilancosu> Erişim: 21.03.2017

Harvey'e göre sermayenin uluslararasılaşması, sınırları belirlenmiş toplumsal oluşum içindeki sınıf ilişkileri ve mücadeleleri sebebiyle başka yerlerde zamansal-mekânsal çözüm aramanın bir sonucudur (Harvey, 2004: 29). Enformatikleşme¹⁰ süreci de üretim maliyetlerini azaltması sayesinde sermayenin coğrafi olarak yayılmasını kolaylaştırmıştır (Harvey, 2014; Hardt ve Negri, 2015)

Marksist literatürde kapitalizmin sömürgeleştirme yoluyla kapitalist olmayan ülkelere yayılması sermaye ihracı olarak tanımlanmıştır (Lenin, 1917/2003:64). Lenin *Emperyalizm* kitabında şöyle der; “İhraç edilmiş sermaye, ihraç edildiği ülkelerde, kapitalizmin gelişmesini etkiler, hızlandırır. Böylece, sermaye ihracı, ihracatçı ülkelerdeki gelişmeyi bir parça durdurma eğilimi taşısa da, bunun bütün dünyadaki kapitalizmi derinlemesine ve genişlemesine geliştirmek pahasına olduğunu unutmamalı” (Lenin, 1917/2003:66). Kapitalizmin sürekli yayılcı ve genişlemeci doğasını da göz önüne aldığımızda sermayin ihracıyla başlayan sürecin sermayenin uluslararasılaşmasının ilk adımı olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Sermayenin ihraç edilmesi, ihraç edilen ülkenin ulusal ekonomik ve yönetsel koşullarına bağlıdır ve işgücünün ne kadar ucuz olduğu belirleyici olmaktadır. Reel sosyalizmin çöküşüyle birlikte dünya genelinde yükselen neoliberal politikalarla beraber kapitalizm küreselleşmiş yani coğrafi anlamda en geniş sınırlarına ulaşmıştır. Merkez kapitalist ülkeler daha fazla kâr için ülke içinden ülke dışına yani işgücünün, mekânın ve üretim maliyetlerinin daha ucuz olduğu çevre ülkelere sermaye aktarırken, çevre ülkeler de içerden dışarıya “meta” aktarmıştır (Hardt ve Negri, 2015).

¹⁰ Hardt ve Negri, günümüzde enformasyon ve iletişimin üretim süreçlerinde asli bir rol oynamaya başladığını söylemektedir. Enformasyon ekonomisine geçişle birlikte, üretim bandının yerini üretimin örgütsel modeli olarak ağ almış, bu gelişme her bir üretim mekânındaki ve üretim mekânları arasındaki ortak faaliyet ve iletişim biçimlerini dönüştürmüştür. Enformatikleşme sermayenin yayılmasını kolaylaştırmış, üretimi merkezsizleştirmiş ama aynı zamanda üretim süreçleri üzerindeki denetimi kolaylaştırmıştır. Daha detaylı bilgi için bkz: Hardt ve Negri, **İmparatorluk**, Ayrıntı Yayınları, 8. Basım, 2015, S.290-307

Sosyal devleti ve dolayısı ile sosyal politikaları aşındıran post-fordist süreçle beraber sermayenin uluslararasılaşması, ucuz emek alanı olarak görülen kimi çevre ülkelerde hızla başlamış ve 1980’li yılların başlarında büyük ölçüde tamamlanmıştır. Sosyal devlet anlayışının kurumsallaştığı ve işçi sınıfı hareketinin halen bir güç oluşturabildiği merkez kapitalist ülkelerde ise bu süreç, 1980’lerle birlikte başlamış ve özellikle Berlin Duvarının yıkıldığı 1989 yılı sonrasında büyük bir ivme kazanmıştır (Müftüoğlu, 2007:266)

1.5.1. Sermayenin Finansal Anlamda Uluslararasılaşması

Sermayenin uluslararasılaşması, temel amacı maksimum artık değer/kâr olan kapitalizmin yayılcı karakterinin bir gereği olarak ortaya çıkmıştır. 1970’lerden başlayarak bu yayılmayı yani sermayenin, merkez –gelişmiş- ülkelere, çevre – gelişmekte olan / az gelişmiş- ülkelere kaymasını küreselleşme olgusu ile birlikte ele alınması gerektiği düşünülmektedir (Robinson, 2002)

Bulut’a göre (2003) küreselleşme, kapitalizmin ileri bir aşaması olarak, uluslararası sermayenin ya da çok uluslu şirketlerin devreye soktuğu ve temelde devletin ekonomik yaşamdan çekilmesini öngören bir süreci ifade etmektedir. Sermayenin artan gücü ve bağımsızlığı karşısında, devletin sosyal niteliğini zorlamakta ve sosyal politikaları zayıflatmaktadır. Küreselleşme ile birlikte ekonomik işlevleri daralan devletler, özellikle de gelişmekte olan ülkeler, vatandaşlarının sosyal durumlarını iyileştirecek önlemleri alma gücünü yitirmektedir. Bu durum, toplumun zayıf kesimlerinin siyasal ve sosyal alanın dışına itilmesi anlamına gelmekte ve dünyadaki manzara, bu yönüyle, sanayi kapitalizminin ilk yıllarını hatırlatmaktadır (Bulut, 2003: 192).

Üretimi çevre ülkelere kaydıran ve dolayısıyla emek talebi daralan merkez ülkelerin işçilerine karşı geliştirilen söylem; sanayi ötesi toplum modeline geçildiği ve artık bilişim teknolojilerinin kullanıldığı, emeği daha temiz işlerde daha az süre ile çalışıp

daha refah içinde yaşayacağı üzerine kuruludur (Müftüoğlu, 2006:135). Çevre ülkeleri ise küreselleşmenin bütün yükünü çeken ülke takımı durumundadır. Büyüme hızları; ekonominin serbestleştirilmesi ile birlikte 1990'lı yıllarda düşmüş, finansal krizlerle sarsılmayanı neredeyse kalmamış, işsizlik ve fakirleşme korkunç boyutlara ulaşmış, bu arada ticaret ve finans alanında zenginleşen, Merkez'le bütünleşmiş bir azınlık türemiştir (Kazgan, 2004: 40).

Küresel şirketlerin yalnızca ekonomik ve teknolojik güçleri nedeniyle değil, yeni iş alanları, yeni birleşmeler ve ortaklıklarla durmadan faaliyet alanlarını genişlettiklerini ve tekelleştiklerini de unutmamak gerekir. Dünyanın otomotiv, havacılık elektronik, petrol, bilgisayar, medya ve telekomünikasyon dâhil olmak üzere en önemli 12 iş kolunun %40'ı sadece 5 firma tarafından paylaşılmaktadır (Koray, 2011: 50). En büyük 500 çokuluslu şirketin 179'u ABD, 159'u AB, 107'si Japonya kökenlidir (Rasmussen, 2003: 29).

Sermayenin finansal anlamda uluslararasılaşması gelişmiş ülkeler yerine az gelişmiş-gelişmekte olan ülkelere yatırım yapılması demektir. Bu durum çevre ülkeleri merkez ülkelere ekonomik olarak bağımlı hale getirmektedir. Ekonominin küreselleşmesi krizlerin de küresel boyutta yaşanmasına sebep olmaktadır. Ekonomik alandan uzaklaştırılan devletlerin ise etkinliği azaltılmakta ve sermaye gruplarına bağımlı hale getirilmektedir. Küreselleşme aynı zamanda sermayenin, artık değer oranını artırmayı sağlayan, sermayenin merkezileşmesi- daha dar alanda yoğunlaşması anlamına gelen tekelleşme boyutuna ulaşmasına da katkı sunmaktadır. Tekelleşme ise emekçi sınıf mücadelesinde sermayeye avantaj sağlamaktadır.

Ulusötesi şirketlerin artan gücü ve yeni teknolojilerle iletişim ve ulaştırma alanlarında sağlanan büyük gelişme ulusötesi şirketlerin üretimlerinin küresel düzeyde programlayabilmesini ve gerçekleştirebilmesine olanaklı kıldı. Yeni bir uluslararası işbölümü geliştirdi. Azgelişmiş ülkeler ucuz işgücü kaynağı olarak önem kazandı. Bu

etmen de işçi sınıfına yönelik sistemli bir saldırıya neden oldu (Koç, 2006: 164). Kapitalizmin ve piyasanın küreselleşmesi ve baskılar karşısında ulus devletin gerileyen sosyal nitelikleri ile birlikte esnekleşme, standartlaşma, örgütsüzleşme gibi neoliberal politikalar karşısında güç kaybeden sendikalar hem içte hem de dışta güç kaybederken, karşı mücadelenin etkinsizliği nedeniyle korumasız ve savunmasız kalan çalışan kesim de açık bir şekilde sömürülmektedir (Kök, 2006: 112).

1.5.2. Sermayenin Üretim Anlamında Uluslararasılaşması

Enformatikleşme süreci üretimin uluslararasılaşmasına kolaylık sağlamıştır. İletişim ve ulaşım alanındaki teknolojik gelişmeler sayesinde yatırımlar en fazla artık değer elde edileceği coğrafyaya kaymıştır (Hardt ve Negri, 2015) Bu coğrafya yoksulluğun yoğun yaşandığı, merkez kapitalist ülkelerdeki gibi çalışma haklarının ve sosyal hakların korunmadığı dolayısı ile işgücünün ucuz olduğu ülkeler coğrafyasıdır. Kayıtdışı istihdam, insani olmayan çalışma koşullarından çocuk işçiliğine kadar birçok olgu kapitalizmin küreselleşmesinin bir sonucu olarak önümüzde durmaktadır (Koray, 2011).

Hardt ve Negri'ye göre (2015) üretimin merkezsizleşmesi, endüstriyel ekonomiden enformasyon ekonomisine geçişin ilk coğrafi sonucudur. Endüstriyel seri üretimin verimli olabilmesi için *fabrika mekânı yaratmak, taşıma ve iletişimi kolaylaştırmak için üretim unsurlarının yoğunlaşmasına ve birbirine yakınlaşmasına* bağlıydı. Ancak endüstrinin enformatikleşmesi ve hizmet üretiminin hâkimiyetinin artması üretimin unsurlarının yoğunlaşmasını zorunlu olmaktan çıkarmıştır. Enformatikleşme uzaktan denetimi mümkün ve etkili hale getirmiş ve ürünlerin dünyanın her yerine asgari sürede ve maliyetle taşınabilmesini sağlamıştır (Hardt ve Negri, 2015:299).

Örneğin ILO verilerine göre dünyada çoğu kayıtdışı ekonomide çalışan 168 milyon çocuk işçi bulunmaktadır. Çocuk işçi sayısının en fazla olduğu bölgeler 78 milyon ile Asya ve Pasifik'tir. Bununla birlikte, Sahra Güneyi Afrika 59 milyon çocuk işçi ile

çocuk işçiliğinin en yaygın görüldüğü bölgedir, Latin Amerika ve Karayipler'deki çocuk işçi sayısı 13 milyon, Orta Doğu ve Kuzey Afrika'daki ise 9,2 milyondur. Tarım, çocuk işçiliği açısından açık ara en başta gelen sektördür. 98 milyon çocuk yani toplam çocuk işçilerin %59'u tarım sektöründe çalışmaktadır. Hizmet sektöründe 54 milyon ve sanayi sektöründe 12 milyon çocuk işçi çalışmaktadır. (ILO-IPEC, 2013)

Müftüoğlu'na göre (2006) Üretimin küresel düzeyde esnekleşmesi, az gelişmiş çevre ülkelerde sendikaların ve dolayısı ile de işçi sınıfının sert bir biçimde baskılanmasıyla sonuçlanmıştır. Bu süreç birçok ülkelerde üretimin büyük ölçüde kayıtdışı alana kaymasına sebep olmuş ve ücretleri, iş güvencesi, sosyal güvence gibi hakları geriletmiştir. Bu nedenle sendikalar, üyelerini kaybetmiş ve toplu pazarlık gücü azalmıştır. Üretimin küreselleşmesiyle merkez ülkelerde ise işsizlik ortaya çıkmıştır. Üretimin çevre ülkelere kaydırılması tehdidi ile birlikte merkez ülkelerdeki işçi ücret ve sosyal hakları çevre ülke işçilerinin düzeyine çekilmeye başlanmıştır (Müftüoğlu, 2006:134-135).

İKİNCİ BÖLÜM

SENDİKAL KRİZ

Fordizmden post-fordizme geçiş, birikim rejiminin 1970'lerde krize girmesi sonucunda krizi aşma yolunda üretim süreçlerinin yeniden yapılandırılması sonucu gerçekleşmiştir. Üretim süreçlerinin yeniden yapılandırılması ise emek ve sermaye arasındaki ilişkilerin de emeğin kontrolü sağlanacak biçimde yeniden düzenlenmesini içermekteydi. Dolayısıyla çalışma yaşamındaki ilişkilerin dönüşümü sendikaların mücadele alanlarının daralmasıyla sonuçlanmıştır.

Krizden çıkış için üretilen neoliberal politikaların uygulanabilmesinin zemini devletin etkinliğinin azaltılması ile oluşturulmuştur (Koray, 2011). Bu etkinliği azaltmak için ise özelleştirme politikaları uygulanmaya başlanmıştır. Bununla birlikte atipik çalışma biçimlerinin yaygınlaşması sendikaların işçilere ulaşabilmesini zorlaştırmış bu da sendikaları bir örgütlenme krizi içine sokmuştur. (Müftüoğlu, 2007)

Bu bölümde post-fordist dönemde çalışma yaşamının nasıl değiştiğine ve sendikaların bu süreçten nasıl etkilendiğine değinilecek ve Türkiye'de sendikaların 1980 öncesi ve sonrasındaki durumları aktararak günümüzde geldiği nokta ortaya konulmaya çalışılacaktır.

2.1. POST-FORDİZMİN SENDİKAL ÖRGÜTLENMEYE ETKİLERİ

Kısaca daha fazla sermaye birikimi sağlamak için farklı/yeni iş organizasyonlarının uygulamaya konularak çalışma yaşamının parçalanması olarak tanımlanabilecek Post-Fordist süreç, Fordist dönemin koşullarında ortaya çıkan ve o koşullar doğrultusunda örgütlenen sendikaların gerilemesine sebep olmuştur. Fordist dönemde güçlenen

sendikal hareket post-fordist süreçte parçalanın üretim ve esnekleştirilen emek karşısında yeni/yaratıcı örgütlenme politikaları üretememiştir.

Çelik'e göre (2005) sendikalar sanayi üretiminin egemen olduğu, bedensel işgücünün yoğun, üretim ölçeğinin büyük, ürün çeşidinin sınırlı, üretimin seri, çalışma şartlarının ve iş becerilerinin türdeş olduğu koşullarda; ulusal pazarların sıkı bir biçimde korunduğu, ulus-devletin ekonomide etkin olduğu bir iktisadi süreçte büyüyüp güçlenmişlerdir. Günümüzün ise dünya ekonomisinde giderek artan liberalizasyon ve küreselleşme eğilimi ile birlikte üretim ve yönetim organizasyonlarında, teknoloji ve işgücünün yapısında meydana gelen değışim sendikalar için iklimin soğuduğuna işaret etmektedir. İşgücünün çok katmanlı hale geldiği bu süreçte hizmet sektörü ezici bir üstünlüğe kavuşmuştur. (Çelik, 2005: 56)

Güler ve Müftüoğlu'na göre (2005) işlerin parçalanması yoluyla küçük işletmelere sahip olmak daha tercih edilir bir hale gelmiştir. Çünkü işletmeler küçüldükçe az sayıda kişinin çalışması ve vergi, sigorta gibi maliyetlere karşı kayıtdışı üretim gerçekleştirme olanaklarına sahip olmaktadır ve bu sayede büyük işletme modellerinde örgütlenmeye alışmış olan sendikaların buralarda örgütlenmesi engellenmektedir (Güler-Müftüoğlu, 2005)

Berberinde sendikasızlaşmayı getiren bu durum bir taraftan da işçileri sigortasız ve kötü çalışma koşullarına mahkûm etmektedir. Aynı nedenlerle vergi denetimlerinin de yetersiz olması, bu işletmeler sayesinde üretim üzerindeki vergi maliyetinin de azalmasını sağlamaktadır (Güler-Müftüoğlu, 2005: 36-44) Bu nedenle artık üretim, geniş ölçekli imalat sanayinden küçük ölçekli hizmet sektörüne ve düzenli çalışmadan, atipik ve eğreti çalışmaya doğru kaymaktadır (Çelik, 2006: 33). Atipik çalışma şekilleri genellikle, içinde düzensizliği, kuralsızlığı ve korumasızlığı barındıran eğreti istihdamın çeşitleri olarak ortaya çıkarlar (Karadeniz, 2011/2: 83).

Ekonomi alanındaki küresel değişimler şirketler arasındaki rekabeti artırmıştır. Şirketler tüketicilerin taleplerine yanıt vermek ve daha fazla kâr sağlamak için işçilerini esnek çalışma sözleşmeleriyle çalışmaya itmektedir. Ancak, zayıf ekonomik büyüme, yüksek işsizlik oranlarını tetiklerken, tam süreli yeterli iş yaratamamaktadır. Çokuluslu şirketler birbirleriyle rekabet ederken, merkezde, formel bir işyerinde tipik istihdam ve ücret koşulları ile donanmış olan çekirdek işgücünü çalıştırmakta ancak dünyanın farklı yerlerindeki çevre işgücünü esnek ve genellikle kayıtdışı çalıştırarak maliyetlerini en aza indirmeyi amaçlamaktadırlar (Kallaberg, 2000: 341 ; Erdut, 2007: 74-75).

Üretim organizasyonlarının değişmesi teknolojik ilerlemeyi hızlandırmış, teknoloji geliştikçe de üretim organizasyonları yeniden şekillenmiş ve daha parçalı bir hâl almıştır. Ortaya çıkan yeni tip çalışma biçimleri sendikasılaşmayı beraberinde getirmiştir. Günümüze kadar işçi sınıfının kazandığı ve yasalarla korunan haklar (8 saatlik iş günü, asgari ücret, sosyal güvenlik vs.) bu değişimle ve devletin iş yaşamı üzerindeki etkinliğinin azalmasıyla birlikte reel olarak geriletilmiş, sendikaların etkinlikleri ve pazarlık gücü azaltılmıştır.

Müftüoğlu kapitalist sistemdeki dönüşümle birlikte sendikaları krize sürükleyen başlıca nedenleri şu şekilde sıralamıştır:

- *Devletin düzenleyici işlevindeki değişim, işsizliğin artması,*
- *İstihdamın sektörel dağılımındaki değişim, özelleştirme uygulamaları,*
- *Üretimin uluslararasılaşması,*
- *Küçük işletmelerin ve taşeronların artan rolü*
- *Yeni yönetim teknikleri,*
- *Esnekleşen istihdam biçimleri,*
- *Emek gücünün değişen yapısı (Müftüoğlu, 2007: 142-145).*

Castells'e göre sendikaları krize sürükleyen faktörlerin temelini neoliberal politikalarla birlikte üretim süreçlerinin yeniden yapılandırılması oluşturmaktadır. Bu yeniden

yapılanma emeğin bireyselleşmesi, yönetimin merkezileşmesi ve piyasaların bağımsızlaşması yoluyla örgütsüz bir toplum yaratmayı hedeflemiştir (Castells, 2005:357). Çelik'e göre ise (2007) bu neoliberal politikalar küreselleşmenin ve rekabetin ivmesini artırmıştır. Bir taraftan birikim rejimi ve iş organizasyonu sistemi değişirken diğer taraftan sosyal devlet ortadan kalkmaya başlamış, kısmi zamanlı ve standart olmayan çalışma biçimlerinin toplam istihdam içindeki oranı artmış, dışsallaştırma stratejileri taşeron ve alt işveren uygulamaları sonucunda işgücü, yüksek vasıflı ve görece yüksek ücretli ve güvenceli bir kategoriye oluşturan 'çekirdek işgücü' ve çalışma koşulları belirsizlik arz eden, kolayca ikame edilebileceği için sendikalaşamayan ve genellikle kayıtdışı çalışan 'çevresel işgücü' olarak ikiye bölünmüştür (Çelik,2007: 32-33).

Diğer taraftan istihdamın hizmet sektörüne kayması ve işgücünün büyük oranda kadın, beyaz yakalı ve atipik/standart dışı çalışan işçilerden oluşması da *Fordist* üretim sistemine göre örgütlenen sendikaları zayıflatan nedenler arasındadır (Bilgin, 2000: 74). Buna ek olarak işsizliği artması da sendikaların pazarlık gücünü azaltan bir neden olarak düşünülebilir. Öngider'e göre (1994) işsizliğin artması sonucunda işçilerin yeni haklar elde etmesi yeni mevzi alanları bulması zorlaşmıştır. İşsiz kalmak istemeyen çalışanlar arasında işlerini kaybetmemek için birçok zorluğa katlanmak, saldırılara yanıt üretememek yaygın bir eğilim haline gelmektedir (Öngider, 1994: 20)

Günümüzde çok yaygın olan esnek/kısmi zamanlı çalışma, taşeron çalışma, kayıtdışı çalışma, evden çalışma, tele çalışma gibi yeni tip ve güvencesiz çalışma biçimleri sendikalaşmayı zorlaştırmaktadır. Bununla beraber devletin çalışma yaşamına ilişkin yasal düzenlemeleri de reel olarak sendikaların örgütlenmesini engelleyen bir diğer faktördür.

2.1.1. Yeni Tip ve Güvencesiz Çalışma Biçimleri

Geçmişte işyeri duvarla, tel örgüyle çevrilmiş, kapısı ve bacası olan bir mekândı. Şimdi ise hukuksal olarak parçalanmış, mekânsızlaşmış işyerleri ile karşı karşıyayız. Eskiden bütünsel üretim yapan, bütünsel hizmet sunan firmalar, şirketler vardı. Şimdi mekânsal esnekliğe sahipler. Mal ve hizmet üretiminin birden çok işyeri mekânı -ki bu mekânlar, ulus ötesi mekânlar da olabilmektedir- arasında parçalandığı yeni bir işyeri gerçeği ile yüz yüzeyiz. Bu "yeni" işyeri sendikaların aşına olduğu bir işyeri değildir. (Çelik, 2007: 35)

Sermayenin uluslararasılaşmasıyla mekânsızlaşan¹¹ üretimin çalışma biçimlerinin değişmesine zemin hazırlayan en temel unsur olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Bu “mekânsızlaşma” sendikaların sermaye kaşısındaki pazarlık gücünü kırmış, örgütlenmesini sekteye uğratmıştır. Pazarlık gücünün kırılması ve sendikaların zayıflaması ise işçi sınıfını güvencesiz çalışma biçimlerine razı olmaya itmiştir. Bu durum süreç içerisinde işçi sınıfını katmanlaştırmış bir diğer deyişle sınıfı parçalara ayırmıştır. Aşağıdaki tablo işçi sınıfı içindeki katmanlaşmayı daha anlaşılır kılması açısından önemlidir.

¹¹ Hardt ve Negri bu tabirin yerine “yersizyurtsuzlaşma”, “merkezsizleşme” gibi tabirleri kullanmıştır ancak bu tabirlerin hepsi aynı durumu tariflemektedir. “Ağ biçimindeki üretim her bir üretim mekânındaki ve üretim mekânları arasındaki ortak faaliyet ve üretim biçimlerini dönüştürmüştür. Birçok iş, ya da ortak çalışma ağları artık mekânsal ya da fiziksel merkez gerektirmemektedir”. Daha fazla bilgi için bkz: M. Hardt & A. Negri, İmparatorluk, 8. Basım, Ayrıntı Yayınları, 2015

Tablo 2: Sınıf İçinde Sınıflar veya Sınıfın Katmanları

Ayırım Ölçütü	Katman
A-Statü Hukuku (Memurlar)	1) 657 sayılı Devlet Memurları Yasası Madde: 4-A 2) 657/4-B (Sözleşmeli Personel) 3) 657/4-C (Geçici Personel) 4) KİT'lerde Çalışan Sözleşmeli Personel (399 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamındakiler)
B-İş Hukuku	1) İş Yasası Kapsamında çalışanlar 2) İş Yasası Kapsamı Dışında kalanlar
C-Kamu-Özel	1) Kamu işçisi 2) Özel sektör işçisi
D-Kayıtlılık	1) Sigortalılar 2) Sigortasızlar 3) Yabancı Kaçak İşçiler
E-Sendikalılık	1) Sendikalılar 2) Sendikasızlar
F-Toplu Pazarlık Hakkı	1) Toplu pazarlık hakkına sahip olanlar (sendikalı işçiler) 2) Toplu pazarlık hakkı olmayan sendikalılar (kamu görevlileri)
G-Toplu Sözleşme Kapsamı	1) Toplu iş sözleşmesinden yararlanan çalışanlar 2) Toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında kalan personel
H-İş Sözleşmesinin Türü	1) Belirsiz Süreli (Düzenli-standart çalışma) 2) Belirli süreli (geçici) 3) Kısmi Süreli 4) Mevsimlik 5) Çağrı Üzerine Çalışma 6) Ödünç işçilik
İ-Çekirdek-Çevresel İşgücü	1) Kadrolu-Çekirdek İşçiler 2) Taşeron İşçiler 3) Yevmiyeciler 4) Stajyerler-Çıraklar 5) Ev eksenli çalışanlar
J-İşsizler	1) İş arayanlar 2) İş arama ümidini kaybedenler

Kaynak: Aziz Çelik, Eğreti Emek Parçalanmış Sınıf, Birikim Dergisi, Sayı 217, Mayıs 2007

Üretim süreci, 'esneklik' kavramının çalışma hayatına sokulmasıyla birlikte çok parçalı bir yapıya dönüşmüştür. Post-Fordist süreç içerisinde endüstriyel ekonomiden enformasyon ekonomisine geçilmiş ve bu geçiş sonucunda işgücünün büyük bir kısmı

hizmet sektöründe yer almaya başlamıştır. Enformasyon ekonomisi ile esnekleşme arasındaki doğrusal ilişkiyi göz önünde bulundurursak, hizmet sektöründe esnek çalışmanın daha yaygın olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Ülkemizde, istihdamın parçalı hale getirilmesi yasalarla da desteklenmiştir. 4857 sayılı İş Yasası işçiler açısından birçok koruyucu uygulama ve kurumu değiştirmiş ya da ortadan kaldırmıştır. “Geçici İş İlişkisi”, “Kısmi Süreli İş Sözleşmesi”, “Belirli Süreli Sözleşme”, “Çağrı Üzerine Çalışma ya da Uzaktan Çalışma”, “İş Zamanı Denkleştirilmesi”, “Telafi Çalışması”, fazla çalışmada süre sınırının kaldırılması ile fazla çalışmanın fiilen ücretsiz hale getirilmesi yasanın eğreti çalışmayı teşvik eden belli başlı hükümlerindedir. Yasanın öngördüğü iş güvencesi eğreti istihdamı önlememekte ve keyfi işten çıkarmaya karşı işçiyi koruyamamaktadır. Türk-İş tarafından hazırlanan bir rapora göre iş güvencesine ilişkin hükümlere yer veren 4857 sayılı İş Yasası'nın yürürlüğe girmesinin ardından 2003–2005 yıllarında toplam 15.531 işçi sendikal nedenle işten atılmıştır. (Çelik, 2007).

Yalın üretim modeli¹² içerisinde tanımlanan "insan kaynakları yönetimi", "toplam kalite yönetimi" ya da "yalın yönetim" gibi kavramların tamamının ortak amacı işgücünün tam kontrol altında tutulması, en kısa zamanda en yüksek verimi sağlaması ve hatasız iş yapabilmesidir. Tüm bu kavramlar post-fordist süreçte emek sürecinin esnekliğine dayanarak uygulama alanı bulmuştur (Ansal, 2004:164).

Zira bu ‘yeni’ organizasyonlar sendikaları emek sürecinin dışında bırakmayı hedeflemiştir. Türkiye’de farklı isimlerle uygulamaya konulan yeni emek süreçleriyle işyerlerinde oluşturulan formel ve enformel birlikteliklerle, kurumsallaşmış endüstri

¹² Yalın üretim modeli emek verimliliğini en üst düzeye çıkarabilmek amacıyla ilk kez japonyada uygulanmıştır. Esnek bir üretim organizasyon biçimi olarak ortaya çıkan bu Japon post-fordist üretim modelinin başarısı büyük ölçüde işçilerin uzun çalışma saatlerine, yüksek düzeyde iş yoğunluğuna, fedakârlık, bağlılık ve çalışkanlık temeline oturtulmuştur. Ancak alıșanların sosyo-ekonomik koşullarına bakıldığında hiç de parlak bir sosyal düzen yaratmadığı görülmektedir. Şirketlerin dışarıya iş vermesinin yaygınlaşması, küçük ve orta boy iş letmelere dayalı bir üretim ağının oluşturulması, büyük şirketlerin kimi bölümlerini kapatarak üretim sürecinin bazı aşamalarını taşeronlara devretmesi gibi gelişmeler emek piyasasını parçalanmakta ve kayıtdışına çekmektedir (Ansal, 1999: 16-17)

ilişkilerinin dışında yeni bir forum yaratılmıştır. Türkiye’de işgücü piyasasında işçilerin çoğunluğunun genel olarak düşük ücretli, niteliksiz, örgütsüz ve parçalı bir özelliğe sahip olması esnek ve güvencesiz istihdam biçimlerinden taşeron çalışma, ev eksenli/uzaktan çalışma, çağrı üzerine çalışma, kısmi zamanlı çalışma, kamuda yaygınlaştırılan 4-C benzeri güvencesiz istihdam çalışma yaşamının en yaygın istihdam biçimleri haline gelmiştir (Bahçe vd., 2011). Türkiye’de işgücü piyasasında emek açısından ve sendikalar cephesinden örgütlenmenin önündeki en önemli iki temel sorun kayıtdışı ve taşeron çalışma sorunudur.

Türkiye’de istihdam alanlarında görülen kayıtdışı faaliyetler nedeniyle birçok insan; düşük ücret, sosyal güvenlik sistemine dâhil olmama, geçici çalışma ve kötü çalışma koşulları altında çalışma hayatına dâhil olmaktadır (Sungur ve Nichols, 2005: 154). Türkiye’de kayıtdışı istihdamın en yüksek olduğu kesim, ücretsiz çalışanlardan sonra yevmiyeli çalışanlardır (Akyıldız, 2006: 143). ÇSGB tarafından her ne kadar kayıtdışı çalışma konusunda kayıt altına alma çalışmaları yapıldığı ve kayıtdışı çalışmanın azaldığı açıklansa da TÜİK’in 2017 Ocak ayı verilerine göre 8.663.000 kişi kayıtdışı – sigortasız, güvencesiz ve düşük ücretli- çalışmaktadır. Kayıtdışılığın en yaygın olduğu sektör 3.957.000 kişi ile tarım sektörüdür (TÜİK, 2017).

Avrupa Komisyonu’nun raporlarına da sıklıkla konu olan kayıtdışı istihdam, Türkiye ekonomisinde önemli bir yer tutmakta, yapılan araştırmalar, 2003 yılı Türkiye GSYH’sinin %52’sinin kayıtdışı sektörün ürünü olduğunu ortaya koymaktadır (Dereli vd.,2006: 20).

Taşeron uygulamaları da yine maliyetleri düşürmek üzere aynı işletme içerisinde üretimin çeşitli aşamalarının bir başka işverene devredilmesidir. Bu yolla aynı işyerindeki işçiler farklı işverenlere bağlı olarak çalışıyormuş gibi gösterilerek bir araya gelmeleri ve mücadele güçleri engellenmektedir.¹³ Taşeron uygulamalarıyla birlikte

¹³ 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre sendikalar, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin şirket düzeyinde yarım fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması hâlinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi

sendikalar önemli bir güç kaybetmiştir. Ayrıca bu yolla sendikaların azalan gücü toplu iş sözleşmelerine de yansımış ve taşeron bulunan işyerlerinde asıl işverene bağlı olarak çalışan işçilerin de ücret ve sosyal haklarında kayıplar olmuştur (Güler-Müftüoğlu ve Akdemir, 2005:171)

Öngel'e göre (2015) yasalarda 'Alt İşverenlik' olarak bahsi geçen taşeron uygulamaya ilişkin net sayılar verilere ulaşılammakla birlikte mevcut işgücü içerisinde iki milyondan fazla kişinin taşeron çalıştığı tahmin edilmektedir. 2015 yılında DİSK tarafından çıkarılan "Türkiye'de Taşeronlaşmanın Boyutları" isimli el kitabında Öngel, İstanbul Milletvekili Mahmut Tanal'ın 7/9123 sayılı soru önergesine verilen cevaptan aktardığına göre 2011 yılında Alt işveren tarafından yapılan toplam sigortalı sayısı 1.611.204'tür. Bu sayı 2002 yılında ise 387.118 olarak verilmiştir (Öngel, 2015: 40)

2.2. TÜRKİYE'DE SENDİKALARIN TARİHİ VE SENDİKAL KRİZ

Türkiye'de sendikal hareketin krizini derinleştiren çok sayıda yapısal, kurumsal, hukuksal ve yasal-siyasal etkenden söz etmek mümkündür. Yapısal etkenler arasında işgücüne katılım oranının düşüklüğü, tarımsal istihdamın yüksekliği, küçük işletmelerin sayısının fazlalığı, kayıtdışı ekonominin büyüklüğü ve giderek artmasına karşın ücretle çalışanların toplam istihdam içindeki oranının düşüklüğü sayılabilir (Çelik, 2006)

Çelik'e göre (2006) 1970'lerin ortalarından bu yana devam eden ekonomik istikrarsızlık ve belirsizlik de sendikal hareketin önünde önemli bir engel oluşturmuştur. Kurumsal etkenler arasında en önemlisi Türkiye'de sendikacılığın kamu kesiminde doğması ve gelişmesi sayılmalıdır. Bu durum Türkiyede Sendikaların kurumsal yapısını büyük ölçüde etkilemiş ve sınıf esaslı bir sendikacılığın gelişmesini geciktirmiştir. 1960-80 arası uygulanan kalkınmacı- ithal ikameci politikalarla birlikte sendikalar bir sınıf mücadelesi yürütmeden önemli kazanımlar elde etmiştir. 1980 sonrası neo- liberal

yapmaya yetkilidir ancak TGS'de çalıştığım süreçte birçok şirkette insanların aynı işyerinde çalışıp aynı işi yapmasına rağmen farklı şirket adları ile farklı işkolları üzerinden sigortalandığına tanık oldum. Bu durum sendikaların örgütlenmesi ve toplu sözleşme yapmasının önünde ciddi bir engeldi.

iktisadi politika değişikliklerine paralel olarak sendikal alana ilişkin hukuksal düzenlemelerin de önemli ölçüde daraltıldığı bilinen gerçeklerdir (Çelik, 2006: 41).

Üretim sistemlerindeki bu değişim, emeğin yapısında da değişime neden olmuş ve emekçiler arasındaki tabakalaşma artmıştır. Emeğin yapısındaki bu değişim ile emekçiler arasındaki niteliksel ve mekânsal farklılıklar, sendikal örgütlenmeleri de olumsuz yönde etkilemiştir. Öte yandan, devletin ve işverenlerin sendikalara karşı tutumları sertleşmiş ve karar süreçlerine sendikaların katılımı büyük ölçüde engellenmiştir. Devletin ve sermayenin üzerinde yarattığı baskıları karşısında güç kaybetmiş sendikalar, gerek işyeri düzeyinde gerekse ulusal ölçekte yer aldıkları karar mekanizmalarından ya bütünüyle çıkartılmış ya da etkisiz hale getirilmiştir. Böylece üretim sürecinde ve toplumsal ilişkilerde sınıflar arası güç dengesi işçi sınıfı aleyhine bozulurken sermaye sınıfı giderek güçlenmiştir. Sınıflararası güç ilişkilerinde sermaye lehine gelişen bu bozulma kapitalist sistemin engelsiz bir biçimde yeni birikim rejimi doğrultusunda dönüşmesini sağlamıştır. (Müftüoğlu, 2006: 129).

Koray'a göre (2003) işçi sınıfının değişen yapısı, üretim sürecinde yaşanan gelişmeler ve bu gelişmelerin emek süreçlerine yansımaları temelinde ele alınmaktadır. Hemen her ülkede ücretliler piyasanın küreselleşmesinin getirdiği değişimlerden etkilenmektedir. Ücretliler ve sendikalar karşısında giderek daha fazla bağımsızlaşan sermaye, özellikle çok uluslu şirketler ve artan rekabet hemen her ülkede ücretlilerin kazanılmış hakları üzerinde önemli bir baskı yaratmakta ve gerilemelere yol açmaktadır. Küçük bir çekirdek işgücü dışında tüm ücretlilerin çalışma koşullarında ciddi bir kuralsızlaşma, esnekleşme, enformelleşme, standartsızlaşma, örgütsüzleşme gibi olumsuz sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Gelişmiş ekonomilerde dahi, artan işsizlik ve sendikal örgütlerin üye kayıpları nedeniyle toplu pazarlıklarda tavizler verilmekte, kazanılmış hakları dahi korumak giderek zorlaşmaktadır (Koray, 2003).

Türkiye'de, sendikaların yaşadığı örgütlenme sıkıntısının/sendikal krizin hangi koşullarda ortaya çıktığını daha iyi kavramak için 12 Eylül öncesindeki ekonomi-politik

süreci, sermaye sınıfı ve işçi sınıfının temsilcisi olan sendikalar arasındaki ilişkiye bakmak gerekmektedir.

2.2.1. 12 Eylül Öncesi İşçi Sınıfı ve Sendikalar

Türkiye'nin 1945 yılında çokpartili parlamenter düzene geçmesinin ardından köylülere kadar toplumun tamamını ilgilendiren, birçok yasa yapıldı¹⁴. İşçiler için asıl önemli olan ve örgütlenme özgürlüğü sağlayan 05/06/1946'da 4919 sayılı yasadır. Bu yasayla beraber 1938 yılında yürürlüğe konan Cemiyetler Kanunu'nun bazı bölümleri değiştirilmiş ve sınıf esasına dayalı cemiyet kurma yasağı kaldırılmıştır. Ardından 20/02/1947 tarihinde 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Yasa'nın Kabul edilmesiyle sendikaların önü açılmıştır (Koç, 2003:33)

Türkiye'de sendikaların yükselişi 1960 Darbesi sonrasında 1961 Anayasası'nın yarattığı özgürlük ortamında başlamış, 1971 Muhtırası ile bu yükseliş kesintiye uğramış, 1980 Darbesi ile de sendikalar gittikçe zayıflamıştır.

2.2.1.1. 1961'den 1980'e Kadar Süren Sendikal Yükseliş

Cumhuriyet tarihinde sendikal mücadeleyle ortaya çıkan ve sendikal mücadeleyi daha da yükselten bazı kilometre taşları vardır. Koçak ve Çelik'e göre (2016) bunlardan ilki, "işçi sınıfının ayağa kalktığı gün" olarak kabul gören, İstanbul İşçi Sendikaları Birliği (İİSB) tarafından 1961 yılının son günü yani 31 Aralık'ta düzenlenen Saraçhane Mitingi'dir ve bu miting Cumhuriyet tarihinin ilk kitlesel işçi mitingi olması açısından önemlidir. Yüz bin civarında işçinin katıldığı tahmin edilen mitingin öncelikli amacı, 1961 Anayasası'nda yer alan sendikalaşma hakkı kapsamındaki grev ve toplu sözleşme

¹⁴ 1945 yılında Çiftçiyi Topraklandırma Yasası Kabul edildi. 22.6.1945 gün ve 4763 sayılı Yasa uyarınca Çalışma Bakanlığı kuruldu. 27.6.1945 günü 4772 sayılı İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Yasası, 9.7.1945 günü de 4792 sayılı İşçi Sigortaları Yasası kabul edildi. İş ve İşçi Bulma Kurumu ise, 25.1.1946 günü kabul edilen 4837 sayılı Yasa ile kuruldu. 1946-1961 dönemindeki çalışma ilişkileri ile ilgili bkz: Makal, A. **Türkiye'de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1946-1963**, İmge Yay., Ankara, 2002

yasalarının bir an önce ve sınırlandırılmadan çıkartılmasını sağlamaktır. 1961'den 1963 yılında 274 ve 275 Sayılı yasaların kabulüne kadar geçen süreçte 10 grev, 6 oturma grevi, 7 sakal grevi, 12 sessiz yürüyüş, 5 miting ve gösteri gerçekleştirilmiştir. Saraçhane Mitingi bu eylemler içerisinde en kitlesel olanı ve işçi hareketi tarihi açısından bir dönüm noktasıdır (Koçak ve Çelik, 2016:657).

1961 Anayasası ile beraber sendikal hak ve özgürlükler oldukça geniş olarak tanınmıştır. 24 Temmuz 1963 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 274 sayılı Sendikalar Yasası ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası ile -özellikle grev hakkına getirilen kısıtlamalar ve Anayasa'da yer almayan lokavt yetkisinin işverenlere tanınmasıyla- bu haklar kısıtlanmıştır (Koç, 2003: 48). 274 ve 275 sayılı yasalarda değişikliği öngören tasarı, çalışmalarını gizlilikle yürüten bir komisyondan geçtikten sonra Meclis'e gönderilmiştir. Tasarının gerekçesinde, mevcut yasaların bazı boşluklar ve eksiklikler taşıdığı; bu boşluk ve eksikliklerin sendika bolluğuna sebep olduğu; sendika bolluğunun çalışma ve iş hayatını engellediği ve emekçilere zarar verdiği; güçlü sendikacılığı kurmak için bu değişikliklerin yapılması gerektiği ileri sürülmüştür (Öztürk, 1979, s.54). Ancak yine de sınıf hareketi çok hızlı biçimde '61 Anayasası'nın getirdiği özgürlük ortamı sayesinde- büyümüş ve sendika üye sayıları çok hızlı artmıştır¹⁵.

Bir diğer dönüm noktası ise 1966'daki 85 günlük Paşabahçe Grevi'dir. Bu grevi dönüm noktası yapan şey grevin Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun (DİSK) kuruluşuna olan etkisidir. DİSK, 13 Şubat 1967 tarihinde, Türkiye Maden-İş, Lastik-İş, Basın-İş, Türkiye Gıda-İş ve Türk Maden-İş Sendikaları tarafından kurulmuştur (Koç, 2003;58).

¹⁵ Koç'un Çalışma Bakanlığı verilerinden aktardığına göre 1961 yılında 511 sendikada örgütlü 298 bin üye bulunuyordu. 1969 yılına gelindiğinde bu sayı 1 milyon 194 bine ve 1970 yılında da 2 milyon 88 bine fırladı. Bakanlık verilerine göre sendikaların üye sayısı özellikle 1975-1980 döneminde de büyük artışlar gösterdi. 1975 yılında 3,3 milyon olan bu sayı, 1977 yılında 3,8 milyona, 1978 yılında 3,9 milyona, 1979 yılında 5,5 milyona ve 1980 yılında da 5,7 milyona yükseldi. Ancak 1967 yılından itibaren bu resmi verilerin tümü yanlıştır. Örneğin 1980 yılında sendikaların gerçek üye sayısı, Bakanlık verilerinde ileri sürüldüğü gibi 5,7 milyon değil, 1,5 - 2,0 milyon dolaylarındaydı (Koç,2003: 50).

Koç ve Koç'a göre 1963'te Sendikalar Yasasının çıkmasından sonra artan işçi mücadeleleri ve grevler -1967'den 1971 Nisan'ına kadar geçen süreçte toplam 339 grev ve işçi eylemliliği- işverenleri rahatsız etmiş ve grevlerin ulusal ekonomiye zarar verdiğini söylemişlerdir. Ancak 1963-1971 arasında iş kazaları nedeniyle kaybolan gün sayısı 18.096 bin iken, grevle kaybolan gün sayısı 2.133 bindir. '60-'70 arasındaki işçi eylemlerinden 47'sine polis, 14'üne asker, 29'una ise hem polis hem asker müdahalesi olmuştur (Koç ve Koç, 1976).

2.2.1.1.1. 12 Mart 1971 Darbesinin Sendikalara Etkisi

12 Mart 1971 darbesi de işçi sınıfı açısından bir dönüm noktasıdır. Baydar'a göre (1974) Türkiye ekonomisinin hâkim sektörü olan sanayi sektörü montaja dayalı bir sektördü ve ekonomi daralmaya başlamıştı. Bu durum dayanıksız tüketim malları üretiminden sanayi için ara malları üretimine geçişi gerekli hale getirmişti. Sermaye birikiminin daralması satışların düşmesiyle kendini göstermekteydi. Sermaye sınıfı bu durumdayken öğrenci ve işçi hareketlerinde ciddi bir yükseliş vardı. İşçi sınıfının bu kadar örgütlü olması karşısında AP hükümetinin tekelci sermayenin sorunlarını aşması için aldığı tedbirler yetersiz kalmıştı. 1971 darbesi sermaye sınıfının içinde bulunduğu darboğazı aşmak için yapılmıştı (Baydar, 1974: 96-105).

1971 darbesi memurlar için de bir dönüm noktası olmuştur. Memurların '61 Anayasası'na dayanarak sendika kurmaları mümkünken 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu çıkana kadar hiçbir memur sendikası kurulmamıştır. İlk bilinen memur sendikası 1965'te kurulan Türkiye Devlet Büro Görevlileri Sendikası olmuş, aynı yıl Türkiye Öğretmenler Sendikası (TÖS) kurulmuştur. 12 Mart 1971 yılına kadar 658 memur sendikası kurulmuş fakat 12 Mart darbesinden sonra yapılan anayasa değişikliği ile sendika kurma hakkı sadece işçilere tanınmış, memurlar 1980'e kadar dernekler şeklinde örgütlenmişlerdir (Aydoğanoglu, 2007: 92).

Ne var ki 1971 darbesi işçi hareketlerini engelleyememiş ve sendikal anlamda kitleselleşme olmuştur. 1971 darbesi sonrası, 1973'te yapılan genel seçimlerin ardından,

özellikle 1974 sonrasında, sendikalı işçi ve sendika sayısında büyük bir artış yaşanmıştır. Çalışma Bakanlığı'nın verilerini kullanan DPT'ye göre sendikalaşma oranı 1963'te yüzde 11 civarındadır; 1971'de yüzde 30'a yükselmiştir. 1977'de sendikalı işçi oranı yüzde 13'tür (DPT, 1979, s.136). Berberoğlu 1971'de Türkiye'de sendikalaşma oranının, Fransa (yüzde 20) ve Batı Almanya'dan (yüzde 25) daha yüksek olduğunu söylemektedir (Berberoğlu, 1982: 113).

1974'te petrol fiyatlarının 4 katına çıkmasıyla patlak veren petrol krizi, 12 Mart sonrasında Türkiye ekonomisini sarsan krizlerden ilki oldu. Aynı yıl Kıbrıs Savaşı nedeniyle Batılı ülkelerin uygulamaya koydukları ekonomik ambargo, krizi derinleştirse de emek/sendika hareketinin yakaladığı güçlü yükselişi durduramadı. (Şafak, 2011).

Sayısal göstergeler de 1974 krizine, işçi ve sendika hareketinin güçlü bir tepki verdiğini ortaya koymaktadır. 1974'te bir önceki yıla göre grev sayısı 55'ten 110'a; greve katılan işçi sayısı 12 bin 286'dan 25 bin 546'ya; grevlerde kaybolan işgünü sayısı 671 bin 135'ten 1 milyon 109 bin 401'e yükselmiştir. Bu grevleri niceliksel olarak yaklaşık iki katına ulaştıran bir tırmanıştır. 1974 yılında toplu sözleşmeden yararlanan işçi sayısı büyük bir sıçrama yaparak 443 binden 602 bine çıkmıştır (ÇSGB, 1998: 65, Akt: Şafak, 2011)

2.2.1.2. 24 Ocak Kararları

Türkiye'nin en önemli kırılma noktası sayabileceğimiz 12 Eylül darbesine giden süreci ve neoliberal politikaların hayata geçirilmesini 24 Ocak Kararları hazırlamıştır. Karluk'a göre öncelikli hedefler enflasyonu düşürmek ve ekonomik büyümeyi hızlandırmak olarak belirlenmiş, uzun vadede ise kamu kesimini daraltmak, özelleştirmeler yapmak ve devletin piyasalara müdahalesini kaldırmak hedeflenmiştir (Karluk, 1996:401).

24 Ocak kararlarıyla başlayan liberal politikaların amacı iç talebe dayalı olan ekonomiyi dışa açmaktır. Kabul edilen bu 'istikrar' programına göre önce o güne kadar ithal ikameci olan ekonomik model yapıları tasfiye edilecek ve onların yerine ihracata dönük kalkınmaya uygun yeni ekonomik model inşa edilecektir. Bunu yapmak için uluslararası

işbölümünde Türkiye'nin yoğunlaşması öngörülen sektörler desteklenirken yeni modelin dışladığı sektörlerin daraltılması ya da tasfiyesi yoluna gidilecektir. İkinci olarak yapısı dış rekabette zorlanabilecek küçük işletmeler ve dışa açılmayanlar iflaslar ve tasfiyelerle ortadan kaldırılacak boşalan bu alanların yeni birikim modeliyle uyuşan kesimlere akışı sağlanacaktır. Sürecin buraya kadar olan kısmı ekonominin yeniden organizasyonu ile ilgilidir. Üçüncü olarak, organize edilen yeni ekonomi modeline uygun sosyal ve siyasal yapıların dönüştürülmesi, yani yeni kurumların oluşturulması hedeflenmektedir. Üretimin dış rakipler önünde tutunabilecek maliyete çekilebilmesi için ücretlerin ve tarım taban fiyatlarının geriletilmesi, sosyal hakların daraltılması, sendikaların işlevsizleştirilmesi, üretimin tümünü ihraç edebilmek için sürekli devalüasyonlarla alım gücünün düşürülerek iç talebin olabildiğince daraltılması gerekmektedir (Sönmez, 1985:6-7).

Ekonominin liberalleşmesi yolunda atılan adımlarla birlikte kamu kurumlarının ve kamusal hizmetlerin yeniden yapılandırılması süreci başlamıştır. Bu değişim sürecinin en önemli unsuru ise özelleştirmeler olmuştur. Her ne kadar ilk özelleştirme 1988 yılına yapılmış olsa da bu tarihe kadar geçen süreç özelleştirmelere hazırlık süreci olarak değerlendirilmektedir (Topak, 2012; 2018).

Özelleştirmelere zemin hazırlanan süreçte göze çarpan değişimlerden ilki 1981-82 yıllarında kamu sanayi yatırımlarının azaltılması olmuştur. 1985 yılında ise çay ve tütünde devlet tekeli kaldırılmıştır. Buna ek olarak kimi kamu kuruluşlarında yemek, temizlik gibi hizmet alanlarının da özel sektöre devredildiği görülmüştür (Şenses, 1995: Akt. Topak, 2012).

Diğer taraftan her ne kadar devletin ekonomi içindeki ağırlığı azalıyor (Pamuk, 1987:165) olsa da bu Buğra'ya göre (2018) devletin küçüldüğü anlamına gelmemektedir çünkü altyapı yatırımları ve devlet harcamaları ciddi biçimde artmıştır. Ancak 1980 sonrasında bu gelişmeleri *bölüşüm dinamiklerini çalışan kesim aleyhine* etkilemeye başlamıştır (Buğra, 2018:198).

24 Ocak kararları, 1980 darbesi, darbe sonrası sermaye-emek ilişkilerinin yeniden yapılandırılması temel olarak artık-değerin üretilme ve el-konulma koşullarının değiştirilmesini, yeniden örgütlenmesini içerir. 1980 sonrasında çalışanların ekonomik-demokratik hakları büyük ölçüde kısıtlanmış, çalışma yaşamı üzerindeki baskılar yoğunlaşmıştır (Öztürk, 2016: 276).

2.2.2. 12 Eylül Sonrası İşçi Sınıfı ve Sendikalar

Koç'a göre (2006) ithal ikameci sanayileşme modelinin 1970'li yılların ikinci yarısında tıkanmasına, Türkiye'nin ihracat ürünlerinin görece fiyatları düşmesine ve yurtdışındaki işçilerin gönderdikleri dövizlerin azalmasına karşılık ithalat hızla arttı. Döviz rezervleri tükenince 24 Ocak 1980'de oluşturulan istikrar programı ile ihracata dönük bir sanayileşme modeline geçildi. Ayrıca ülke pazarı uluslararası rekabete açıldı. Artan rekabet koşullarında Türkiye sermayedarlarının da en kolay oynayabildikleri değişken işgücü maliyetleriydi. Bu nedenle işçi sınıfına yönelik sistemli bir saldırı başlatıldı (Koç, 2006:164).

1979 yılına kadar sürdürülen toplumsal uzlaşma yaklaşımına dayalı korporatist¹⁶ strateji 12 Eylül 1980 darbesinin hemen ardından rafa kaldırılarak, sendikaların bir kısmı kapatılmış, ücretler dondurulmuş ve toplu pazarlık ile toplu iş sözleşmesi dönemi 1983'ün sonuna kadar askıya alınmıştır. Askeri dönem sadece işçi sınıfının değil, diğer bağımlı sınıfların da yaşam koşullarının kötüleştiği yıllar olmuştur, gerek memur maaşlarında ve emekli ikramiyeleriyle kıdem tazminatlarında, gerekse tarıma dönük destekleme politikalarında büyük boyutlu reel gerilemeler gerçekleşmiştir. Boratav'ın DİE yayınlarından faydalanarak yaptığı hesaplar gerilemelerin boyutunu göstermektedir (Boratav, 2003:162-169). Veriler şöyledir:

¹⁶ Fordist döneme özgü keynesyen devlet modelinin önemli bir işlevi olan korporatizm güçlü ve kitlesel, sendikalarla devlet arasındaki kurumsal temsil ilişkisini ifade etmektedir (Theret, 1994). Ağaoğulları korporatizmi "gerek bireyciliğe, gerekse kolektivistliğe karşı olan, toplumu ilgilendiren önemli iktisadi ve siyasi kararların alınmasında yalnızca devlet kontrolündeki kurum ve örgütlerin etkili olduğu, bireylerin karar alma sürecine yalnız bu örgütler aracılığıyla ve sınırlı bir oranda katılabildiği toplumsal örgütlenme tarzı" şeklinde tanımlamıştır (Ağaoğulları, 2002)

Tablo 3: Bölüşüm Göstergeleri: 1978/79-1984/85

	1978/79 Ortalaması	1988
<i>Sanayide Reel Ücretler (İndeks)</i>		
-Toptan fiyatlara göre	100.0	70.9
-Tüketici fiyatlarına göre	100.0	67.5
<i>Sanayide Ücret Payı (%)</i>	37.2	15.4
<i>Tarım Ticaret Hadleri (İndeks)</i>	100.0	61.1
<i>Ticari Marjlar</i>		
-Ekmek/Buğday	100.0	106.6
-Şeker/Pancar	100.0	123.0
-Margarin/ Ayçiçeği	100.0	195.0
-Tütün İhraç/Tütün	100.0	153.6
-Pamuk İhraç/ Pamuk	100.0	271.0

Tablo Boratav'ın Türkiye İktisat Tarihi 1908-2002 isimli kitabından aynen alınmıştır.

1980 sonrası dönemde tüketimin birikimle uyumluluğunu sağlama mantığı terkedilmiş ve salt birikimin egemenliğini ve istikrarını sağlamaya yönelik kurumsal düzenlemelere yönelinmiştir. Bunun en tipik örneğini kamu harcamalarının azaltılmasında ve arz yönlü vergi politikalarının hayata geçirilmesinde görebiliriz. Bu düzenlemelere paralel olarak kamu hizmetleri yatırımları gerilemiştir. Eğitim Sağlık ve sosyal güvenlik harcamaları da gerileme eğilimi içine girmiştir (Boratav, 2003).

1980 yazı, sermayeyi temsilen MESS ile işçi sınıfını temsilen Maden-İş'in gergin ve şiddetli çatışma dönemidir. Grevlerin sürdüğü 1980 yılında, Başbakanlık'a bağlı Toplu Sözleşme Koordinasyon Kurulu'nca bir genelge yayımlanmıştır. Başbakanlık müsteşarı (ve MESS'in eski başkanı) Turgut Özal'ın da onayladığı ve TOBB ve TİSK gibi kuruluşlara da özel olarak gönderilen genelge, 12 Eylül sonrasında hayata geçecek olan emek-sermaye ilişkilerinin yeniden yapılandırılmasının bir provası niteliğindedir. Genelgede "Toplu sözleşmelerde ek mali yükümlülük getirecek yeni kalemler yer

alamaz; işçilerin yönetime katılmaları mümkün değildir; daha önce toplu sözleşmelerde yer almış böyle bir madde varsa istisari olarak değiştirilecektir; yıllık izin süreleri arttırılamaz; haftalık çalışma saatleri indirilemez” denmekte; ‘işverenlerden’ işveren sendikalarına hemen üye olmaları istenmektedir (TSA-5, s.385).

12 Eylül 1980'de bıçakla kesilmiş gibi duran sendikal hareket üç yıl süren yasaklı dönem sürecinde bir konfederasyon kapatılmış ve yöneticileri tutuklanmıştır. Ayrıca Anayasa ve yasalarla sendikal mücadele engellenmiştir. Özveri'nin aktardığına göre darbenin hemen ardından 14 Eylül 1980 günü, MGK 3 nolu bildirisi ile 54 bin işçinin sürdürdüğü grevler sona erdirilmiş, grevler yasaklanmıştır. DİSK ve Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu (MİSK) yöneticileri tutuklanmış, DİSK, MİSK ve HAK-İŞ ve bağlı sendikaların bankalardaki paraları bloke edilmiş, binalardaki değerli evrak, malzeme ve paralar muhafaza altına alınmıştır. Yaklaşık 500 bin işçinin sendikası kapatılmış ve Türk-İş ve bağlı sendikaların da toplu iş sözleşmesi yapma hakları ellerinden alınmış, işçi ücretleri dört yıl boyunca YHK tarafından belirlenmiştir. (Özveri, 2006: 81-82)

12 Eylül sonrasında gelişen süreci işçi sınıfı ve sendikalar cephesinden değerlendirirken grevleri göz önünde bulundurmamak işçilerin yaptırım gücünü artıran bir araç olması dolayısıyla önemlidir. Lenin'in emek ile sermaye arasındaki mücadelede bir zorunluluk olarak gördüğü grevler işçi sınıfının içinde bulunduğu süreci ekonomi-politik açıdan somut olarak değerlendirmemize olanak sağlar (Lenin, 1975: 77).

1982 Anayasası'ndan kısa bir süre sonra, 1983 yılının Mayıs ayında çıkarılan 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ile sendikaların grev hakkı sendikaların etkinliğini azaltacak nitelikte düzenlenmiştir. Bu kanunda grev ve lokavtın ertelenmesi 33. Maddede “genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelikte ise” ertelenebileceği belirtilmektedir. Çelik'e göre (2016) bu durum grevin ertelenmesinden sonra tekrar greve başlama imkânı vermemekte bu da geciktirmeden ziyade fiili yasaklamaya dönüşmektedir (Çelik, 2016: 359).

Akkaya'ya göre (2000) 1980 sonrasında hükümetlerin sendikalar ile uzlaşmaz bir tutum sergilemesi, kamu kesiminde bir önceki döneme göre oransal olarak daha az greve gidilmesine rağmen grevlere daha fazla işçi katılmasına yol açmıştır. Özel kesimde de grevler bir önceki döneme göre daha da yaygınlaşmış ve çok sayıda işçi greve katılmıştır. 1980'li ve 1990'lı yıllar Türkiye'de işçi sınıfının grevlerle yoğun olarak tanıştığı yıllar olmuş, özellikle kamu kesiminde hükümetlerin bir önceki dönemlere göre oldukça olumsuz bir tavır sergilemeleri, kamu kesimi sendikacılığında yeni bir deneyim, yeni bir birikim olanağı yaratmıştır (Akkaya, 2000:219) Bu durum 1980 darbesi sonrasında işçi sınıfı hareketlerinin '70'li yıllarda olduğu kadar güçlü olmasa da devam ettiğini göstermektedir.

Şafak'a göre (2011) Kamuda ve özel sektörde sokaklara çıkan binlerce işçi 1989 İlkbahar Eylemleri ile sendika hareketinin yeni ve güçlü bir çıkış yapmasını sağladı. 1989 ve 1991 yıllarındaki toplu pazarlık süreçleri işçiler açısından çok önemli ücret artışları ve kazanımlarla sonuçlandı. 1991'de 100 bin kişinin katılımıyla gerçekleşen Büyük Madenci Yürüyüşü yapıldı. Bu dönemdeki kritik bir gelişme, kamuda toplu pazarlık sürecinin birleştirilmesiydi. Böylece kamuda hükümetle Türk-İş arasında yürütülen çerçeve müzakereler, ayağı yere basan, siyasi gündeme girebilen bir mücadele niteliği kazandı. Özel sektörde yürütülen büyük ölçekli grup sözleşmeleriyle birlikte sendikalar toplu pazarlığı etkili bir mücadele aracı olarak kullandı (Şafak, 2011: 43).

1989 Bahar Eylemleri yeni bir toplumsal muhalefetin başlangıç noktası olması açısından önemlidir. Kamu kesiminde toplu iş sözleşmesi uyuşmazlıkları ile başlayıp, sokakta diğer güncel sorunların da işçiler tarafından dile getirilmesi bu eylemlerin politik bir yönü de olduğunu göstermektedir. Bu dönemde yapılan eylemlerin en önemli özelliği toplu sözleşmelerle sınırlanmamış olmasıdır. Bahar eylemlerinden sonra kamu kesimini daraltmayı hedefleyen hükümet ve işçiler arasındaki çatışma Zonguldak maden işçileri özelinde kendini göstermiştir (Petrol-İş Yıllığı, 2000: 157-159) 1993 yılına gelindiğinde Türk-İş, Hak-İş ve DİSK demokrasinin korunması ve demokratik hak ve hürriyetlerin

geliştirilmesi amacıyla Demokrasi Platformu oluşturarak ortak eylemlilik sergilemişlerdir. 1995 yılında Hak-İş'in platformu terketmesiyle bu birliktelik bitmiştir (Işıklı, 1998: 288)

Bahar eylemleriyle başlayan '90'lı yıllara, 24 Ocak Kararları'nın devamı niteliğinde olan, IMF ve Dünya Bankası öncülüğünde yapılan 5 Nisan 1994 tarihli "Ekonomik Önlemler Uygulama Planı" etki etmiştir. Bu planlarla amaçlanan ücretlerin ve maaşların azaltılması, devletin mal ve hizmet üretimi alanındaki ekonomik rolünün daraltılmasıydı. Bu süreçte işten çıkarmalara, işyerlerinin kapanmasına ve toplu sözleşme ihlallerine konfederasyonlar, bağımsız sendikalar ve demokratik kitle örgütleri direniş ve eylemlerle karşılık vermiştir (Petrol-İş Yıllığı, 2000:209-211)

Birikim rejimi krizlerinin '90'lı yıllarda da devam ettiğini görüyoruz. '90'ların sonuna doğru dünyanın birçok ülkesini saran krizler Türkiye'yi de 1998'de etkisi altına almıştır. Bu krizin 1994 yılında alınan 5 Nisan kararlarının "işe yaramadığını" gösterdiğini söyleyebiliriz. Dahası kapitalizmle yönetilen her yerde birbiri ardına krizlerin yaşanması Marx'ın deyiimiyle krizlerin "kapitalizme içkin" olduğunu kanıtlamaktadır¹⁷. Her kriz sürecinde ise ilk yapılan iş devletler tarafından yeni ekonomik politikaların uygulamaya konulmasıyla çalışma yaşamının yeniden düzenlenmesi olmuştur. Bununla beraber her defasında biraz daha çalışan haklarının geriletilmiş, örgütlenme faaliyetleri engellenmiş, sendikalar baskı altına alınmaya çalışılmıştır. Bir taraftan sendikalara yönelik engellemeler ve sendikal mücadeleyi baltalayan yasal dönüşümler gerçekleşirken diğer taraftan işverenlerin daha örgütlü olmaları sağlanmış ve çalışma yaşamına getirilen kurullarla işçi sınıfı disipline edilmeye çalışılmıştır. Bu durum aynı zamanda devletin sermayenin yanında saf tuttuğunu ve ülkenin yönetimin sermayenin güdümünde yürütüldüğünün de bir göstergesidir. Ancak günümüzde dahi işçi sınıfının tam anlamıyla

¹⁷ ABD'nin hegemonik bir konuma sahip olduğu küresel kapitalizm 1970'lerden bu yana kronik ve uzun süreli aşırı birikim sorunu yaşamakta. Krizler 1980'lerde ve 1990'ların başında Latin Amerika'ya, 1997'de Doğu ve Uzak Doğu Asya'ya bitirmiş, ardından Rusya ve Latin Amerika'nın çoğu bölgesine sıçramıştır (Harvey, 2004: 24).

kontrol altına alınamadığını görmekteyiz, nitekim hâlâ bir taraftan grev ilanları açıklanırken diğer taraftan hükümetin grevleri engelleme devam etmektedir.¹⁸

2.2.3. Sendikalaşmanın Dönüşümü

Türkiye sendikal hareketi neoliberal politikaların etkin olduğu 1990'lı yıllarda sürekli mevzi kaybetmiştir. Özellikle 1994 krizi ve sonrasında yeni birikim stratejisinin yapısal uyum programı adı altında hayata geçirilmesiyle fabrika yapılarının dönüşümü, sendikal hareketin kan kaybını artırmıştır. Sendikalar her ne kadar özelleştirme süreçlerinde eylemlilik yürütmüş olsalar da, sürece ilişkin kendi içerisinde ayrılmış ve özelleştirme, taşeronlaştırma piyasalaştırma politikalarına *bir bütün olarak* tepki verememiştir (Dumrul, 2001: 47).

Üretimin geniş ölçekli imalat sanayinden hizmet sektörüne doğru kayması ve hizmet sektörünün toplam ekonomi içindeki büyümesi sendikaların geleneksel tabanını zayıflatmaktadır. (Çelik, 2005: 61) Küreselleşmeyle birlikte tüm dünyada görülen bu değişim, Lordoğlu'na göre (1995) Türkiye'de, sanayiden hizmetlere kayış şeklinde olmayıp, tarımdan hizmetlere kayış şeklinde olmuştur. Hizmet sektörü geleneksel olarak sendikal örgütlenmeden uzak durmuş, bu sektörde sendikaların örgütlülük düzeyi düşük kalmıştır. Klasik sendikacılık anlayışına bağlı olarak Türk sendikacılığı daha yoğun şekilde mavi yakalı ve erkek işgücünü örgütlemiştir. Bu durum hizmetler sektöründeki genişlemeyle birlikte sendikaların gücünü olumsuz yönde etkilemiştir (Lordoğlu, 1995:793).

¹⁸ Son 14 yılda Petrol-İş, Lastik-İş, Kristal-İş, Türkiye Maden-İş, Birleşik Metal-İş, Banksis sendikalarının grevleri AKP hükümeti tarafından "milli güvenlik", "genel sağlık", "finansal istikrar" gibi nedenlerle engellenmiştir. Bkz: <https://www.aydinlik.com.tr/emek/2017-mart/14-yilda-10-greve-11-erteleme> Erişim: 18/05/2017. Son olarak Kristal-İş Sendikasının grev kararı 2017/10327 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile "Milli güvenliği bozucu nitelikte görüldüğünden dolayı ertelenmiştir". Bkz: 22 Mayıs 2017 Tarihli 30073 Sayılı Resmî Gazete, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/05/20170522.htm>. Her ne kadar ertelendiği söylene de 60 günlük erteleme sonucunda tekrar greve çıkılmıyor. Taraflar anlaşamazlarsa uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulu'na taşınıyor. Bu nedenle bu erteleme değil yasaklamadır. Anayasal hakkın da ihlali söz konusudur. Daha fazla bilgi için bkz: Aziz Çelik "Grev hakkı Yok edilirken Susmayın!", 29/05/2017 tarihli Birgün Gazetesi.

Hizmet sektörünün genişlemesi ve enformatikleşmeyle ortaya çıkan yeni çalışma biçimleri, devletin ekonomideki rolünün daraltılması ve yasal sınırlamalardır sendikal alandaki mevzi kaybının sebepleri olarak görülmektedir. Bununla beraber sendikacılık yapma biçimlerinin değiştirilmemesi, hem yasal sınırlamaları açacak hem de parçalanmış emeği birleştirecek yeni örgütlenme anlayışlarının geliştirilmemesi de sendikalar cephesinden bir eksiklik olarak değerlendirilmelidir.

Özelleştirme politikaları da Türkiye’de sendikaları gerileyen en önemli noktalardan biridir. Özelleştirme uygulamaları, esas olarak ekonomide devlet müdahalesinin asgariye indirilmesini amaçlayan bir politika aracı olarak “serbest piyasa” ekonomisine geçişte önemli rol oynamış ve oynamaktadır. Bu dönemde kamu kesiminin yeniden yapılanma çalışmaları da sürdürülerek, kamu kesiminde verimliliği artırmak, ekonomideki varlığını azaltmak, bütçe açıklarını azaltmak gibi amaçlar için bir yöntem olan ve devletin iktisadi hayata müdahalesini azaltmayı amaçlayan bu dönemin büyüme politikası olan “ihracata dayalı büyüme” modeline uygun düşen özelleştirme, Türkiye’nin gündemine yerleşmiştir (Kepenek ve Yentürk, 1996: 234). Sendikaların özelleştirme ile ilgili eleştiri ve kaygılarının odak noktasını ise, özelleştirilen Çitosan, Sümerbank, Teletaş, Aktaş Elektrik, Havaş gibi kurumlarda bir kısım işçilerin işten çıkarılması ve çıkarılan işçilerin yerine sendikasız ve düşük ücretli yeni işçilerin alınması oluşturmaktadır (Petrol İş, 1996:261-263).

Örneğin Petrol-İş’in örgütlü olduğu işyerlerinde 1990’da % 66,2 olan örgütlülük oranı 1998’de % 51,2’ye düşmüştür. Kamu sektörünün payı aynı yıllar için % 66,7’den % 49,3’e gerilerken, özel sektör içinse % 64,2’den % 54,7’ye düşmüştür. Kamu sektöründe özelleştirme amaçlı sürdürülen sendikasızlaştırma politikaları sonucu böylesine yüksek bir düşüş yaşanmıştır. Ayrıca kamu sektöründeki ciddi düşüş sonucu özel sektör oranı yüksek kalmıştır (Petrol İş, 2000:735).

1985-2007 dönemindeki özelleştirmelerde kamu kesiminde istihdam edilen 45.793 çalışan sayısı 33.736'ya düşmüş yani özelleştirmeler sonucunda ortalama dört işçiden biri işsiz kalmıştır. 1985 yılında KİT'lerde çalışan sayısı 650 bin iken, 2004 yılı itibarıyla KİT çalışanlarının sayısı yaklaşık 271 bine ve 2012 yılı itibarıyla 144 bine düşmüştür (Sezer, 2013:278).

Özelleştirme politikalarının sonuçlarına ilişkin yapılan bir araştırma, özelleştirmenin sendikalar açısından değerlendirilebilmesini sağlamaktadır. Bu araştırmaya göre:

- *Özelleştirmeyle sendikaların toplu sözleşme hakları ve yönetime katılma hakları zayıflamıştır.*
- *Özelleştirilen işyerlerindeki yeni işverenler, toplu sözleşme yerine bireysel sözleşmeler yoluna gitmişlerdir.*
- *Birçok işletmenin aynı anda özelleştirilmesi sonucu sendikalar zayıflamıştır.*
- *Özelleştirme sonucu ücret düzeyleri düşmüş, çalışma saatleri artmıştır.*
- *Özelleştirme sonucu parça başı ödeme, ücret dondurmaları, yeni iş değerlendirme sistemleri getirilmiştir.*
- *Özelleştirme sonucu işten çıkarmalar yaşanmıştır.*
- *Özelleştirme sonucu üst düzey yöneticiler gelirlerini artırmıştır.*
- *Özelleştirme sonucu sendikaların işyerlerindeki olanakları kısıtlanmıştır.*
- *Özelleştirme sonucu sendikaların işletmeye ilişkin bilgilendirme olanakları ortadan kaldırılmıştır.*
- *Özelleştirme sonucu sendika temsilcileri ve kadroları ayrımcı uygulamalarla karşılaşmıştır. (Türk-İş,1998:166)*

Müftüoğlu'na göre (2006) yeni liberal düşünce, 1970'lerin krizini çözümlerken, krizin temel etkenlerinden birinin de devletin ekonomideki konumu olduğunu öne sürerek kamu işletmelerinin özelleştirilmesini önermiştir. Özelleştirmenin tek gerekçesi sadece piyasa mekanizmasına uygun biçimde üretim araçları mülkiyetinin el değiştirmesi değildir. Özelleştirmenin diğer önemli bir gerekçesi de yeni üretim organizasyonlarına

uygun ortamın yaratılmasıdır. Bu bağlamda, önemli bölümü büyük sermaye yatırımlarıyla oluşmuş ve geniş bir pazara sahip olan bu işletmelerin bir taraftan uluslararası sermayeye açılması, diğer taraftan da esnek üretim organizasyon modellerine uygun hale getirilmesi gerekmektedir. Bu düşüncelerle başlayan özelleştirme uygulamalarında önce önemli ölçüde istihdam azaltmasına gidilmiş, daha sonra da gerek esnek uzmanlaşma, gerekse yalın üretim uygulamaları ile emek gücü örgütsüzleştirilmiş ve emeğinin üretim sürecindeki kontrolü büyük ölçüde ortadan kaldırılmıştır. Böylece üye sayılarının çok önemli bölümü kamu işçilerinden oluşan sendikalar hem örgütlenme olarak küçülmüş, hemde toplu pazarlık güçlerini önemli ölçüde kaybetmişlerdir (Müftüoğlu, 2006: 139)

Çevre ülkelerin biriktirdikleri varlıklarla birlikte iç pazarlarını da, Merkez'in hizmetine sunmaları şeklinde işleyen özelleştirme, uluslararası sermayenin dayatma ve darbelerine karşı tek koruyucu örgüt niteliğinde olan ulus devleti çözüme yolunda dışardan gelen baskılar, eski sömürge düzeninin yeni bir çerçevede geri gelmesinden başka bir şey değildir (Kazgan, 2004: 40).

Sendikaların güç kaybetmesine zemin hazırlayan bir diğer önemli nokta ise çalışma yaşamını planlayan, örgütlenmeyi sınırlandıran yasal mevzuatlardır. Sermaye sınıfının istekleri doğrultusunda şekillendirilen bu yasal mevzuatlar çalışma yaşamını esnekleştirip, güvencesizleştirirken sendikalarla birlikte işçi sınıfını da dar bir alana sıkıştırmaktadır. Taşeron uygulamaları, geçici çalışma ya da kiralık işçilik gibi uygulamalar bunun ürünleridir.

22 Mayıs 2003 tarihinde kabul edilen 4857 sayılı İş Yasası uzun yıllar boyunca istikrar kazanmış pek çok koruyucu uygulama ve kurumu değiştirmiş ya da ortadan kaldırmıştır. "Geçici İş İlişkisi", "Kısmi Süreli İş Sözleşmesi", "Belirli Süreli Sözleşme", "Çağrı Üzerine Çalışma", "İş Zamanı Denkleştirilmesi", "Telafi Çalışması", fazla çalışmada

süre sınırının kaldırılması ile fazla çalışmanın fiilen ücretsiz hale getirilmesi yasanın “eğreti¹⁹” çalışmayı teşvik eden hükümlerindedir (Çelik, 2007:126).

Çelik’e göre (2007) esnek çalışmanın en önemli aracı olan özel istihdam büroları -emek komisyonculuğu- Haziran 2003'te İş Yasası ile kaldırılmış, Temmuz 2003'te ise Türkiye İş Kurumu Yasası ile Özel İstihdam Bürolarının kurulmasına hızla olanak tanınmıştır. Özel İstihdam Büroları 2003 öncesine kadar yasak olmasına rağmen İnsan Kaynakları Danışmanlığı adı altında yıllarca faaliyetlerini yürütmüşler, yasa çıktıktan çok kısa bir süre sonra da Adecco, Data-Expert, EPS, Manpower, Datasist, Pricewaterhouse gibi şirketler Özel İstihdam Büroları Derneği çatısı altında örgütlenmişlerdir. Bu örnek işgücü piyasasında aracılığın ulusüstü bir nitelik kazandığını göstermektedir (Özveri, 2004, Aktaran: Çelik, 2007:127). Adecco 70 ülkede 5800 büroya, Manpower 67 ülkede 4300 büroya ve Vedior 35 ülkede 2200 büroya sahiptir. (Mather, 2004, Aktaran: Çelik, 2007:127). Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği 11 Ekim 2016 yılına Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu kapsamda yürütülecek olan geçici çalışmaların işçileri sosyoekonomik anlamda gerileteceği düşünülmektedir.

Kayıtdışı istihdamın da sendikal örgütlenmenin önündeki büyük engellerden biri olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Çünkü yasal mevzuatlar çerçevesinde belli prosedürlere uyması gereken sendikaların örgütlenebilmeleri için örgütleyecekleri işçilerin kendi işkollarında sigortalı/kayıtlı çalışıyor olmaları şarttır. Bu çerçeveden bakıldığında sendikaların örgütlenme alanlarının daraldığını görmekteyiz. TÜİK’in 2017 Şubat verilerine göre 30.855.000 olan işgücünün 8.663.000’i kayıtdışı çalışmaktadır. Dolayısıyla sendikalar, bu kayıtdışı çalışan milyonlarca işçiyi bir araya getirebilecek yasal bir dayanağı olmadığı gerekçesiyle örgütleyememektedir. Yine aynı verilere göre işgücü nüfusunun 3.900.000’u işsizdir (TÜİK, 2017).

¹⁹ Aziz Çelik ‘esnek çalışma’ yerine ‘eğreti çalışma’ kavramını kullanmaktadır. Örneğin Richard Sennett de Yeni Kapitalizmin Kültürü isimli kitabında ‘geçicileşme’ kavramını kullanmaktadır. Her ne kadar farklı yazarlar tarafından farklı kelimeler kullanılsa da özünde aynı durumu ifade etmektedir.

Tablo 4: İstihdam Edilenlerin Sosyal Güvenlik Kuruluşuna Kayıtlılık Durumu

	İstihdam edilenler (2017) (Bin Kişi)	Kayıtdışı olanlar (2017) (Bin Kişi)
Toplam	26 956	8 853
Ücretli veya yevmiyeli	18 116	3 108
İşveren	1 208	198
Kendi hesabına	4 790	2 989
Ücretsiz aile işçisi	2 842	2 558

Tablo Şubat 2017 TÜİK İşgücü İstatistikleri kullanılarak oluşturulmuştur.

Tabloya baktığımızda, ücretli veya yevmiyeli çalışanlar sayısından kayıtdışı çalışan sayısını çıkardığımız zaman sayısal anlamda sendikaların örgütleyebileceği sayının 15.008 bin kişi olduğunu görmekteyiz. Yani yasal mevzuatlar göz önüne alındığında sendikalar toplam işgücünün sadece %48,6'sını örgütleme hakkına sahiptir. Bu % 48,6'nın da büyük bir kısmının hizmet sektöründe ve eğreti çalıştığını göz önüne aldığımızda sendikaların nasıl bir zorlukla karşı karşıya olduğunu anlamak kolaylaşacaktır.

2.3. SENDİKA-SİYASET İLİŞKİSİ

Mahiroğulları'na göre (2012) 19. Yüzyılın Kıta Avrupa'sında yayılan Marksist ideoloji sendikalara bir mücadele alanı olarak misyon yüklese de dinsel ve milliyetçi ideolojiler de sendikaları etkilemek için çaba sarfetmişlerdir. Dolayısıyla sendikalar siyasetle hep bir ilişki içerisinde olmuşlardır ancak bu ilişkiyi belirleyen sendikaların felsefi eğilimleri olmuştur, bu eğilim de sendikalar açısından "dar anlamda" ya da "geniş anlamda" siyaset yapmaları noktasında yönlendirici olmuştur²⁰ (Mahiroğulları, 2012: 17).

²⁰ Mahiroğulları geniş anlamda siyaseti; *belirli bir siyasal partinin maddi veya manevi vesayeti altına girmeksizin üyelerin çıkarlarının korunması doğrultusunda partilerden talepte bulunmak, istek ve önerilerini partilere bildirmek* dar anlamda siyaseti ise *belirli bir siyasal partinin maddi veya manevi gözetimi/vesayeti altında, aralarında karşılıklı yardımlaşmayı amaçlayarak günlük politikaya karışmaları* şeklinde açıklamaktadır (Mahiroğulları, 2012)

Sendika ve siyaset arasındaki ilişkiyi ülkelerin siyasal, ekonomik ve sosyal anlamdaki özgün koşulları belirlemektedir. Dolayısıyla sendikaların siyasetle ekonomik ya da ideolojik gerekçelerle ilişki kurmasının nedenleri de bu özgün koşullardadır. Sendikaların üyeleri aynı zamanda siyasal partiler için seçmen kitleleridir bu nedenle sendikalar üyelerinin hak ve çıkarlarını korumak, siyasal partiler de onlardan oy almak isterler. İşte bu kesişim noktası sendika ve siyaset arasında ilişkiyi doğuran odak noktadır (Mahiroğulları, 2003). Bu ilişki günümüze değin değişip dönüşerek devam etmiştir.

Işıklı (2000) neoliberal politikaların eşlik ettiği küreselleşme sürecinde dünya genelinde siyasetin sendikacılığı baskı altında tuttuğunu, sendikaların uluslararası düzeyde Batılı egemenlerin antikomünist mücadelelerinin bir aracı olarak işlev gördüğünü, sendikalaşma oranlarının birçok batı ülkesinde düştüğünü, bu düşüşün Türkiye’de de gerçekleştiğini ifade etmiştir (Işıklı, 2000).

Türkiye’de ilk Sendikalar Kanunu’ndan (1947) itibaren sendikaların siyasetten uzak durması istenmiştir. 1961 Anayasası çerçevesinde yürürlüğe giren 1963 tarihli yasa ise sendikaların siyasetle uğraşmasını kesin bir şekilde yasaklamamış fakat sınırlı bir çerçeveye indirgemıştır. Bu yasa sendikaların siyasi partilerle organik ve mali bir bağ içinde olmasını, sendikaların adı altında siyasi parti kurmasını ve siyasi parti adı altında sendika kurulmasını yasaklamaktadır. Sonrasında çıkarılan 1982 Anayasası çerçevesinde yürürlüğe giren 1983 tarihli kanunlar da, bu Anayasa’da öngörölmüş hüküm doğrultusunda ilk Sendikalar Kanunu’nda olduğu gibi sendikaların siyasi faaliyette bulunmasına kesin yasaklar getirmiştir (Işıklı, 1995: 93).

’61 Anayasası ile gelen özgürlük ortamı tüm toplumu etkilemiş ve politize olmalarını kolaylaştıracak siyasal ortamı hazırlamıştır. Sosyalist fikirlerin çok hızlı güçlenmesiyle birlikte kadın, öğrenci ve işçi hareketleri yükselmiştir. Yükselen işçi sınıfı hareketinin ilk somut sonucu olarak TİP kurulmuştur (Aybar, 1988)

İşçi sınıfının siyasallaşmasının bir göstergesi olan TİP'in kurucularının tamamı sendikacıdır ve bu onun en özgün yanı olarak ön plana çıkmıştır. 1962 yılında Türk-İş tarafından Türkiye Çalışanlar Partisi (TÇP) girişimi olmuşsa da TİP güçlendiği için TÇP kurulamamıştır. TİP ilk kez 1965 seçimlerinde 15 milletvekili ile parlamentoya girmiştir. (Aybar, 1988; Ünsal, 2002)

Güçlenen işçi sınıfı mücadelesini dizginlemek üzere 1970 ve 1971 yıllarında iki yeni işçi örgütlenmesi olan MHP'nin denetimindeki MİSK ve Türk-İş içindeki Sosyal Demokratların örgütlediği Sosyal Demokrat Sendikalar Konseyi gündeme gelmiştir (Koç, 1979, s.112). MİSK 23 Haziran 1970'te İstanbul'da kurulmuştur. Kuruluşunun 15-16 Haziran olaylarının hemen sonrasına rastgelmesi, konfederasyonun kurulma amacının 1970-80 arasında işçi hareketinin sınıf bilinci ve siyasal bilinç kazanmasına karşı MHP'nin işçi hareketini denetim altına almak olduğu açıktır. 1975-78 arasında MİSK, özellikle DİSK'e bağlı sendikaların örgütlü olduğu işyerlerinde ve bölgelerde, MHP yandaşı Ülkü Ocak militanlarına alternatif sendikalar kurdurarak, işçi sınıfını yönlendirmeye çalışmıştır. (TSA-3, s.424-426)

Sülker 1975'te amaç-eylem özü bakımından, dönemin sendikalarını beş ayrı görüşün izleyicisi olarak şöyle tanımlamıştır;

- 1. Türk-İş Konfederasyonu'nun resmi görüşü partilerüstü politikadır. Hem Milli sendikaları, hem konfederasyonları üye almıştır.*
- 2. DİSK politik ve ekonomik mücadeleyi beraber yürütmüş, seçimlerde aktif görev almış ve yalnız milli sendikaları üye yazmıştır.*
- 3. Sosyal Demokrat Konseyi Türk-İş içindeki sol muhalefetti. DİSK ilkeleriyle birleşmiş ancak sosyalizmi değil, sosyal demokrasiyi savunmuştur.*
- 4. MİSK milliyetçi ülkü birliği kavramı içinde "şoven" bir görünüme sahipti. Türk-İş'e alınmamanın tepkisiyle hem Türk-İş'e hem DİSK'e karşıydı.*
- 5. Bağımsız sendikalar ise yöneticileri ilerici olan Türk-İş'e karşı DİSK'le arkadaşlık bağları olan sendikalardı (Sülker; 1975:221-222).*

1980 öncesi sendikalara baktığımızda hepsinin farklı ideolojilere yakın politik birer duruşları olduğunu görüyoruz. Türk-İş her ne kadar “partilerüstü” diye anlandığı ve bağımsız olduğunu vurgulayan bir politika izlese de aslında iktidar partileriyle “iyi” ilişkiler içerisinde olmuştur (Talas, 1975: 17). Birçok sendikacı çeşitli partilerden milletvekili seçilerek parlamentoya girmiştir²¹. Sendikacıların milletvekili olarak parlamentoya girmesi günümüzde de devam etmektedir²². Bu somut örnekler bize sendika ve siyaset arasındaki yakın ilişkiyi gözler önüne sermektedir. 1980 sonrasında da birçok sendikacı çeşitli partilerden milletvekili seçilerek parlamentoya girmiştir.

1980’lerden sonra yoğunlaşan özelleştirme, alt işveren uygulamaları, yerli ve yabancı kaçak işçi çalıştırma, toplu sözleşmelerdeki hakların ödenmemesi, sosyal güvenlik sisteminin çökertilmesi, işten çıkarmalar, demokratikleşme sürecinin durdurulması ve benzeri sorunların en kolay ve ideal çözümü elbette ki siyasal alandadır. Bu nedenle sendikalar da artık daha fazla siyasallaşmanın gereğine inanmaktadırlar (Koray, 2000: 130). Günümüzde sendikacıların siyasi faaliyetleriyle ilgili durum eskiye oranla biraz daha farklıdır. Sendikaların siyasi faaliyeti konusunda özgürlükler getiren 4277 sayılı Kanun, 26.06.1997 günü kabul edilmiştir. Bu Kanun sonrasında, sendikaların siyasal alandaki faaliyetleri konusundaki kısıtlama ve yasaklamalar büyük ölçüde kaldırılmıştır. 2821 sayılı Kanun’un 37.maddesi “mahalli idareler ve milletvekili seçimlerinde aday olan sendika ve konfederasyon yöneticilerinin sendika ve konfederasyon organlarındaki görevleri, adaylık süresince askıda kalır, seçilmeleri halinde görevleri son bulur” şeklinde yenilenmiştir (2821 Sayılı Sendikalar Kanunu, 1983).

²¹ 1946-1960 döneminde 3’ü CHP, 12’si DP’den olmak üzere toplam 15 sendikacı milletvekili seçilmiştir. Bu sendikacıardan DP’den milletvekili olanların bazılarının isimleri şöyledir; Abdin Tekön, Ahmet Topçu, Ahmet Ünal, İhsan Altınel, Mahmut Yüksel, Naci Kurt, Necati Diken, Recep Kırım, Rüştü Güneri (Çelik, 2010: 287-304)

²² 2011 yılında yapılan 24. Dönem Milletvekili Genel Seçimi’nde Türkiye Kamu-Sen eski Genel Başkanı Bircan Akyıldız MHP Karabük 1. sıra milletvekili adayı oldu ancak milletvekili seçilemedi. HAK-İŞ eski Genel Başkanı Salim Uslu ise AKP’den Çorum milletvekili olarak parlamentoya girdi. DİSK eski Genel Başkanı Süleyman Çelebi de CHP adayı olarak İstanbul’dan milletvekili seçildi. Bkz: “Sendikacılar Meclis’te”, 13 Haziran 2011 tarihli Cumhuriyet Gazetesi.

Sendikaların siyasi odaklarla kurduğu ilişkiler günümüzde daha da belirginleşmiştir. AKP'nin iktidara geldiği 2002 yılından bu yana sendikalar ciddi bir dönüşüm yaşamıştır. Bir taraftan iktidara yakın sendikalar olarak bilinen Memur-Sen ve Hak-İş'e bağlı sendikalar üye sayısını artırıp güçlenirken, KESK binlerce üye kaybetmiş; Türk-İş ve DİSK ise üyelerini artırmış olmasına rağmen sendikalı işçiler arasındaki payı azalmıştır (CHP, 2017).

Koç'a göre (2013) kamu sektöründe ki örgütlenmelerin temelini siyasal görüş, inanç veya etnik köken aidiyetleri oluşturmaktadır. Özellikle iktidara yakın sendikalarda örgütlenme kamu kurumlarında çok daha yaygındır. Örneğin 2002 yılında AKP'ye yakınlığıyla tanınan Memur-Sen'e bağlı Eğitim-Bir-Sen'in toplam üye sayısı 18.028 idi. AKP'nin iktidara gelmesinin ardından bu sayı hızla yükseldi ve 2012 yılında 231.472 düzeyine ulaştı. Bu sendikanın üye sayısındaki artışın en önemli sebepleri, işe girme, tayin ve terfi işlerinde hükümete yakın olmanın getirdiği avantajlardan yararlanma çabası ve bazı yöneticilerin yönlendirme ve baskılarıdır. 2002 yılında Türk Eğitim-Sen'in üye sayısı 125.863 iken, 2012 yılında 205.724'e yükseldi. Ülkücü öğretmenlerin etkisi altındaki bu örgütlenme, ağırlıklı olarak muhafazakâr kesimleri biraraya getirmektedir (Koç, 2013(a))

Koç'un aktardığına göre (2003) Eğitim-Sen'in ise 2002 yılındaki üye sayısı 149.383 idi. Bu sayı 2004 yılında 154.524'e yükseldi ve daha sonra üye sayısında iniş çıkışlar yaşandı. 2012 yılında ulaşılan düzey 125.316 üyeydi. Eğitim-İş ise 17 Ekim 2005 tarihinde kuruldu. 2006 yılında 3.919 olan üye sayısı 2012 yılında 29.872'ye yükseldi. KESK'in en büyük sendikası olan Eğitim-Sen'in üye kaybetmesiyle Eğitim-İş'in üye artışı arasında ilişki olduğu bilinmektedir. Hem KESK'in hem Eğitim-Sen'in etnik köken temelinde siyaset üreten bir çizgiye ulaşması ve sınıf mücadelesinden uzaklaşması üye kaybının en temel sebebi görünmektedir. Eğitim-İş'in üye sayısı ise Eğitim-Sen'den istifa edenlerin büyük bir kısmının üyelik başvurusuyla arttığı düşünülmektedir. Nitekim Eğitim-Sen'in azalan üye sayısı ile Eğitim-İş'in artan üye sayısı yakınlık göstermektedir (Koç, 2013(a)).

Sendika-siyaset ilişkisinin bir diğere somut örneği TGS örneğidir. 2014-2017 yılları arasında çalışmış olduğum Türk-İş'e bağlı Türkiye Gazeteciler Sendikası (TGS) Anadolu Ajansı'nda uzun yıllar örgütlü ve yetkili sendika konumundayken, 9 Mart 2012 tarihinde HAK-İş bünyesinde Medya-İş Sendikası kurulmuş ve çalışanlar bu dönemde Anadolu Ajansı Yönetiminin baskısıyla TGS'den istifa etmiş, gerekli masfarları AA'nın karşılamış ve bu çalışanlar Medya-İş'e üye yapılmıştır (CHP, 2017).

Erdiñ'e göre (2014) sendikal alan, siyasal alan ve devlet arasındaki ilişkiler 2000'li yıllarda iç içe geçmiştir. AKP sendikal alanı ekonomi politikaları ve hukuk yollarıyla yeniden yapılandırırken, söylem düzeyinde de ideal bir sendikacılık modeli inşa edilmektedir (Erdiñ, 2014).

Avrupa Birliği sürecinde sendikal ve sosyal hakların tamamen kaldırılması hükümet açısından mümkün olmadığından dolayı sendikacılık tamamen yok edilmemekte, dolayısıyla tercih edilen bir sendikacılık modeli öne çıkarılmakta, sendikal haklar sınırlı bir çerçevede "verilmekte", kolektif hak arama mekanizmaları, grev ve eylem marjinalize edilmektedir. Memur-Sen ve Hak-İş'te somut olarak görülebilen bu sendikacılık modeli AKP'nin ideolojik yapısıyla paralellikler göstermekte, sendikanın iç işleyişinden, sendikal alandaki aktörlerle ilişkilerine kadar sendikanın stratejilerini etkilemektedir (Erdiñ, 2014:170).

Sendikaların işçi sınıfı ve üyeleri ile ilişkilerini belirleyen temel unsur politik tavrıdır. Bu sebeptendir ki sendika-siyaset ilişkisi, sendika ve işçi sınıfı arasındaki ilişkiyi belirler. İşçi sınıfının çalışma ve yaşam koşullarını belirleyen tüm politikalar sendikaları da ilgilendirir ve sendikalara söz hakkı doğurur. Tüm bu politikalara karşı sendikaların gösterdiği tavrın işçi sınıfı lehine olup olmadığı sendikaların genel olarak işçi sınıfı ile ilişkisini ortaya koyan en önemli göstergedir.

Koç'a göre (2003) '80 öncesi dönemde sendikacı-üye ilişkisi çok daha kapsamlıydı.²³ Bu ilişki 1980-2003 döneminde de aynı özellikleri korumuştur. Üye, pratik ve pragmatikti. Sendika ve sendikacı "işe yarıyor"du. Sendikacı, işçinin ücretini ve yan ödemelerini artırıyorsa, yasanın öngördüğünün ötesinde hukuki ve fiili bir iş güvencesi sağlıyorsa, çalışma süresini düşürüyorsa, işçi sağlığı önlemlerini aldırıyorsa ve yukarıda belirtilen ve benzeri durumlarda "işe yarıyor" ise, sendika arabasını özel işlerde kullansa da, ücreti ve harcırahları yüksek olsa da tepki çekmiyordu (Koç, 2003: 51).

Sendika üyeliği çoğu iş yeri için işe başlama ile adeta kendiliğinden kurulmakta ve kaynakta kesilen aidatlarla sürmektedir. Hemen her sendika üyesinin sendikası hakkında bir görüş sahibi olduğu söylenebilir. Sendikadan memnuniyet ve memnun olmamaya ilişkin çeşitli değerlendirmeler sendikalarca yapılmaktadır. Sendikasız işletmelerde yapılan bir araştırmaya göre; çalışanların ortalama olarak %57,6'sı sendikaya üye olmama nedenlerini "sendikanın haklarını savunacağına inanmadığı için" biçiminde görüşlerini açıklamaktadır (A. Şenkal. 1999:317, Aktaran: Lordoğlu, 2004: 92).

²³ Koç burada detaylı olarak şu bilgileri vermektedir; 1960'lı ve 1970'li yıllarda kredi kartı da, ülkenin her tarafını saran hipermarketler de yoktu. Sendikaların kurduğu ve yönettiği tüketim kooperatiflerinin işçiye büyük katkısı olurdu. Özellikle ayçiçek yağı, margarin, filtreli sigara gibi bazı temel tüketim maddelerinin bulunmadığı 1978-79 yıllarında, işçi tüketim kooperatifleri, Tarih, Antbirlik, Çokabirlik, Tekel gibi kamu kuruluşlarıyla doğrudan temasa geçerek bu malları sağladı. Bu yıllarda sendikalar kurdukları çeşitli fonlar aracılığıyla işçiye doğrudan ve somut yararlar sağladılar. Örneğin, Yol-İş Federasyonu'nun İş Riski Fonu, hem işçinin işyerinde bir zarara yol açması durumunda ortaya çıkan tazminatı öderdi, hem de üniversiteye devam eden işçi çocuklarının bir bölümüne karşılıksız burs verirdi. Üniversitede okuyan işçi çocukları için yurt sağlayan sendikalar da vardı. Bu dönemde işçiler konut kooperatifleri kurarak Sosyal Sigortalar Kurumu'ndan konut kredisi alarak ev sahibi olabiliyorlardı. Kamu kesiminde bazı toplu iş sözleşmelerinde, işçilerin kurduğu kooperatiflerin yalnızca yakıt giderlerini karşılayarak kamu işyerinin iş makinelerinden yararlanabilmesini sağlayan hükümler vardı. Üyenin sendikaya ve sendikacıya bakışını belirleyen yalnızca alınan ücret, çalışma süreleri, iş güvencesi, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri değildi...1980-2003 döneminde ilden ile cenaze naklinde sendikanın ambulansı parasız olarak kullanılırdı. Üyenin eli sıkıştığında, belirli miktarı aşmayacak biçimde ve geri dönmeyeceğini bile bile borç vermek de sendikacının görev kabul edilirdi. Üye karakola düşse veya çeşitli nedenlerle gözaltına alınsa, önce sendikacısını arardı. Sendikacının ne yapıp edip onu serbest bıraktırmaya beklenirdi. İşçi, sırtını sendikaya dayadığı zaman işyerinde ustasına ve işverene karşı kendisini daha güvende hissedirdi ve ona göre hareket ederdi. Yukarıda belirtilenler ve benzeri işler de ister yerel düzeyde, ister genel merkez düzeyinde olsun, sendikacının ve sendikanın görev kabul edilirdi. Bunların karşılığında sendikaya ve sendikacıya hoşgörüyle bakılırdı (Koç, 2003)

Urhan ve Selamoğlu'nun yaptığı bir araştırmanın²⁴ sonuçları ve bu konuyla ilgili yapılan gözlemler sendikalar güç kaybedip içe kapalı savunmacı politikalar izledikçe, işçilerin sendikalara karşı güvenlerinin azaldığını göstermiştir. Gerçekte Türkiye’de tarımın çözülmesi nedeniyle işçileşme sürecinin hızlandığı ve çalışma koşullarındaki olumsuzlukların arttığı bir dönemde sendikalaşma ihtiyacı duyan kitlelerin artması, sendikal örgütlenme bakımından bir fırsat yaratmaktadır. Nitekim araştırma sonuçlarına göre işçilerin %74,1’i sendikaya üye olmayı engelleyen nedenler ortadan kalkarsa, sendikaya üye olmayı istediklerini belirtmişlerdir. Ancak sendikasız işçilerin %75,3’ü bugüne kadar kendileriyle hiçbir sendika yöneticisinin üyelik talebi için görüşmediğini ifade etmiştir. Gerek bu sonuçlar gerekse diğer gözlemler sendikaların bu ihtiyacı talebe çevirme konusunda politika ve yapı değişikliğine yönelmediklerini göstermektedir (Urhan ve Selamoğlu, 2008:194).

Sendikalara güven sorununun yanısıra siyasal ve ideolojik muhalefet hareketlerinin etkinliğinin azalması da dayanışma duygusunun azalması sorununu ortaya çıkarmıştır. 1980’ler sonrası, değerler sisteminde yaşanan değişimin, ortak arayışlar yerine bireysel çözümlere yönelmenin, bireyci değerlerdeki artışın sendikaların gücünü ve etkinliğini azaltan önemli faktörler arasında yer aldığı altını çizmek gerekiyor (Lordoğlu, 1993:128).

Erdinç’e göre 2000’li yıllarda sendikal ve siyasal alan içiçe geçmiştir. Bu süreç bir taraftan neoliberal politikaların hâkimiyet kurmasıyla işsizliğin ve güvencesizliğin yaygınlaştığı, bir taraftan da emek mücadelesinin baskılandığı bir süreçtir. Bu durum konfederasyonları güvencesizlik ve sendikasızlaştırma anlamında sıkıntıya düşürmektedir. Diğer taraftan sendikal alanda da işçi konfederasyonlarının hem siyasi, toplumsal meselelerde hem de ekonomik meselelerde ayrıştığı bir rekabet ortamı

²⁴ Urhan ve Selamoğlu tarafından 2007 yılında gerçekleştirilen bu araştırma metal, gıda, tekstil ve petrol-kimya/lastik olmak üzere dört büyük sektörü içermektedir. Anket yöntemi kullanılarak yapılan araştırmada 277 geçerli anket sonuçları değerlendirilmiştir. Ayrıca bu araştırmadan elde edilen veriler Urhan’ın 2004 yılında İstanbul ve Kocaeli illerinde 411 sendikalı/sendikasız işçiye uyguladığı anketin – yalnızca Kocaeli’ni kapsayan- sonuçlarıyla da karşılaştırılmıştır. Urhan’ın çalışması Sendikal Örgütlenme Bunalımı ve Türkiye’deki Durum başlığı ile 2005 yılında yayınlanmıştır.

mevcuttur. Bu rekabet ortamında farklılıkların sosyal ve sendikal haklar ile ekonomi politikalarından ziyade yalnızca siyasi eğilim, çıkar, yakınlık ve söylemler üzerine kurulu olduğu ve bunun kutuplaşmayı artırdığı düşünülmektedir (Erdoğan, 2014)



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SENDİKALAR CEPHESİNDEN SENDİKAL KRİZ

Türkiye’de günümüzde yürürlükte olan 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 2012 yılında kabul edilmiş ve yürürlüğe girmiştir. Bu yasayla birlikte işkolu sayısı da 28’den 20’ye düşürülmüştür (6356 Sayılı Kanun, m.4). Bu çalışmada bu işkollarından üretim sektörü içindeki dört işkolu (Gıda Sanayi İşkolu; Petrol, Kimya, Lastik, Plastik Ve İlaç İşkolu; Dokuma, Hazır Giyim Ve Deri İşkolu; Metal İşkolu) hizmet sektöründe de yine dört işkolu (Ticaret, Büro, Eğitim Ve Güzel Sanatlar İşkolu, İnşaat İşkolu, Enerji İşkolu, Genel İşler İşkolu) içinde yer alan sendikalar araştırma alanı olarak belirlenmiştir. Bu sendikalar EK-1’de, görüşmeciler ise EK-2’de tablo halinde sunulmuştur.

Çalışmanın bu bölümünde sendikal kriz sorunsalı etrafında ele aldığımız üç hipotezimiz yapılan görüşmelerden elde edilen veriler kapsamında değerlendirilerek ve giriş bölümünde sunulan ve araştırmanın amacını oluşturan sorulara cevap bulunmaya çalışılacak ve sendikaların kriz algısı analiz edilecektir.

3.1. NEOLİBERAL DÖNEMDE ÇALIŞMA YAŞAMININ DÖNÜŞÜMÜ VE SENDİKAL KRİZ

Türkiye’de neoliberal politikalarla birlikte uygulamaya konulan atipik çalışma biçimleriyle çalışma yaşamı çok parçalı bir yapıya dönüşmüştür. Bu dönüşüm geleneksel tarzda yani fordist döneme özgü yöntemlerle örgütlenen sendikaları olumsuz etkilemiştir çünkü bu dönüşümler sendikaların örgütlenme alanını daraltmış dolayısıyla örgütlenmeyi zorlaştırmıştır.

Bu bölümde çalışma yaşamındaki dönüşümün sendikal krize etkisi ele alınacak ve bu doğrultuda katılımcılarla yapılan görüşmeler değerlendirilecek bölüm sonunda ise sendikaların sendikal krizi aşma yolundaki faaliyetleri irdelenecektir.

3.1.1. Çalışma Hayatındaki Dönüşümlerin İşkollarına Özgü Etkileri

Çalışma hayatı içerisindeki dönüşümler araştırma kapsamında görüşülen sendikalar cephelerinden taşeron çalışma, kayıtdışılık ve ‘geçici ve mevsimlik’ çalışma olarak ele alınmıştır. Bu başlıklar altında ele alınması sendikaların işkolları içerisinde yoğun olarak karşılaştıkları çalışma biçimleri olması sebebiyledir. Sendikalarla yapılan görüşmelerden elde edilen verileri bir tablo halinde sunmanın konuyu daha anlaşılır kılacağı düşünülmektedir.

Tablo 5: Sendikaların Sektörel ve İşkolu Bazında Atipik Çalışma Biçimlerine Dair Görüşleri

Sektör	İşkolu	Sendika	Çalışma Biçimleri		
			Taşeron Çalışma	Geçici ve Mevsimlik Çalışma	Kayıtdışı Çalışma
Hizmet Sektörü	Genel İşler	Hizmet-İŞ	Var	Var	Yok
		Belediye-İş	Var	Var	Yok
	Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzeli Sanatlar	Tez-Koop-İş	Var	-	Var
		Öz Büro-İş	Var	-	-
		Sosyal-İş	Var	Yok	Var
	İnşaat	Yol-İş	Yok	Yok	Var
	Enerji	Tes-İş	Var	-	-
		Enerji İş	Var	-	-
		Enerji-Sen	Var	-	-
	Üretim Sektörü	Dokuma, Hazır Giyim ve Deri	Teksif	Var ancak yaygın değil	-
Gıda Sanayi		Öz Gıda-İş	Var	Var	Var/Yaygın
		Gıda-İş	Var	-	Var
Petrol, Kimya, Lastik, Plastik ve İlaç		Petrol-İş	Var ancak yaygın değil	Yok	Yok
		Öz Petrol-İş	Var ancak yaygın değil	-	-
		Lastik-İş	Var ancak yaygın değil	-	-
Metal		Türk Metal	Yok	Yok	Yok
		Birleşik Metal-İş	Var	-	-

Katılımcılara atipik çalışma biçimlerini, sendikalarının bulunduğu işkolu özelinde nasıl değerlendirdikleri sorulduğunda tüm katılımcılar ilk olarak taşeron kavramı üzerinden değerlendirmelerde bulunmuş ve deneyimlerini paylaşmışlardır.

3.1.1.1. Taşeron Çalışma

Taşeron uygulamalarının, çalışma biçimlerinin dönüşümü denildiğinde ilk akla gelen uygulama olduğu anlaşılmaktadır. Bunun sebebi Türkiye'deki en yaygın atipik çalışma modelinin taşeron uygulamaları olmasıdır. Nitekim CHP, 14 Aralık 2014 tarihinde İstanbul'da düzenlediği ve sendika/dernek/konfederasyon temsilcilerinin de bulunduğu Taşeron İşçi Buluşması'nda mevcut taşeron işçi sayısının tahminen iki milyonun üzerinde olduğunu belirtmiştir²⁵.

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı gibi yapılan görüşmelerden üretim sektörlerinden hizmet sektörlerine doğru artan biçimde olmak üzere taşeron uygulamalarının neredeyse her sektörde var olduğu görülmektedir. Üretim sektörleri içerisinde özellikle tehlikeli sayılan işlerin yer aldığı işkollarında (Bunlar İnşaat, Enerji, Metal ve Petrol, Kimya, Lastik, Plastik ve İlaç işkollarıdır) taşeron çalışanların sayısı görece daha azdır. Örneğin Tetik bu konuda şunu dile getirmiştir;

Bizim işkolumuz ağır ve tehlikeli işler kapsamında olduğu için esnek çalışma, taşeron çalışma gibi şeyler diğer işkollarına göre çok daha az. Ancak, bizde de çok yaygın olmasa da taşeron emekçiler var. Tüpraş'ta, Petkim'de, Türkiye Petrolleri'nde var. Yan işler denilen yemek, temizlik vb. işleri yapanlar taşeron olarak çalışıyorlar (Mustafa Tetik, Petrol-İş Sendikası Genel Örgütlenme ve Eğitim Sekreteri).

Bu konuda şuna da dikkat çekmek gerekiyor; çalışılan mekân içerisinde gündelik, temel ihtiyaçlara ilişkin yemek, temizlik ve ulaşımı sağlama gibi işler ana işten yani üretim sürecinden ayrıştırılmaktadır. Bu durum çalışılan alanı "aynı üretim mekânında birkaç

²⁵ Taşeronluk Modern Köleliktir, CHP Genel Başkanı Kemal Kılıçdaroğlu Taşeron İşçileri ile Buluştu, 2014. Bkz: https://issuu.com/relaks/docs/ta_eron_bro_r Erişim Tarihi: 03/03/2019

farklı işkolunun bir arada olduğu” çok parçalı bir alana dönüştürmektedir. Bununla birlikte neoliberal süreçte yalnızca çalışma biçimleri değil çalışılan mekânlar da sendikalar cephesinden bakıldığında parçalı bir yapıdadır. Bu parçalılık sendikaların örgütlenmesinin önünde önemli ve aynı zamanda sendikaları örgütlenme konusunda başladıkları noktaya döndüren bir engeldir. Örneğin Enerji-Sen’den Yüce bu konuyla ilgili şunu ifade etmiştir;

... Eğer bir işyerinde taşeron bir firma varsa ve örgütlenmiş, çoğunluğu sağlamış hatta yetki bile almış olsanız tam toplu sözleşme için masaya oturacakken ya da toplu sözleşme sonrasında bile üst işveren taşeron şirket ile sözleşmesini iptal edebiliyor. Bütün sendikal çalışma o noktada bitiyor (Tarık Yüce, Enerji-Sen İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sekreteri).

Taşeron çalıştırma işverenler açısından emek maliyetinin düşürülmesi anlamına da gelmektedir. Çalışanlar açısından ise güvencesizlik ve emek gücünün ucuza satılması olarak değerlendirilebilir. Taşeron çalıştırmanın özellikle kamuda daha yaygın olduğu bilinmektedir. Taşeron çalıştırmanın kamuda da tercih edilir olması emeğin her alanda piyasalaştığını göstermektedir. Bu durum aynı zamanda çalışma yaşamına ilişkin yasal düzenlemelerin güvencesizliğin önünü açan ve emeği ucuzlatan nitelikte olduğunu göstermesi bakımından da önemlidir.

Taşeron uygulamalarının yoğunluklu olarak kamuda var olduğu bilinmektedir. 24 Aralık 2017 tarihinde Resmi Gazete’de yayınlanan 696 sayılı KHK ile taşeron kamuda çalışanların kadroya geçirileceği ilan edilmiştir. Yine aynı tarihte ÇSGB’nin yayınladığı infografikte kamudaki toplam taşeron işçi sayısının 1.020.000 kişi olduğu belirtilmiş ve DİSK/Genel-İş Araştırma Dairesi 2018 yılı Kasım ayında yayınladığı "Kamu İstihdam Raporu"na göre bu işçilerin 744.342’si kadroya geçirilmiştir (Genel-İş, 2018) ²⁶. Geri kalan 275.658 işçinin kadroya alınmama gerekçelerinin ne olduğu henüz bilinmemektedir.

²⁶ DİSK/Genel-İş Sendikası ilgili raporda bu sayıya CİMER aracılığı ile Sosyal Güvenlik Kurumu’na yapılan bilgi talebiyle ulaştıklarını belirtmiştir.

Kamuda taşeron çalışanların kadroya geçirilme sürecinin çok öncesinde birçok sendika ve meslek örgütünün Türkiye'nin birçok şehrinde "Taşeron Yasaklansın", "Taşerona Hayır" sloganları ile mitingler düzenlediği bilinmektedir.²⁷ Sendikalarla yapılan görüşmelerde bu kazanımın sendikal mücadelenin bir sonucu olduğu ancak eksik noktalarının bulunduğu ifade edilmiştir. Bu eksikliklerden biri kadroya alınmayan işçiler diğeri ise kadroya alınan işçilerin ekonomik ve sosyal haklarına ilişkin eksiklikler olduğu düşünülen ve 31.10.2020 tarihine kadar sürecek olan çerçeve sözleşmedir.²⁸

696 sayılı KHK'da yer alan bu çerçeve sözleşmede kadroya alınan işçiler açısından eksikliğin kaynağı kadroya geçirildikleri çalışma alanlarında yetkili sendikanın yapmış olduğu toplu sözleşmelerden 31.10.2020 tarihine kadar yararlanamıyor olmaları ve ücretlere yapılacak zamların da % 4 olarak belirlenmiş olmasıdır (696 sayılı KHK, m.127). Ancak bu oran *2018 yılı sonunda tüketici fiyatları endeksindeki artış %20,30 oranında gerçekleştiğinden işçiler açısından ekonomik kayıp anlamına gelmektedir.* Nitekim Hak-İş ve Türk-İş bu konuyla ilgili olarak Cumhurbaşkanına mektup yazarak bu işçiler için zam talebinde bulunmuşlardır.²⁹

²⁷ Bkz: "15 Bin Kişi 'Taşerona hayır' dedi", Radikal Gazetesi, 27/01/2003,

<http://www.radikal.com.tr/ekonomi/15-bin-kisi-taserona-hayir-dedi-1118725/> Erişim Tarihi:10/12/2018

"Taşeron Ölüm Demektir, Yasaklansın", Kadıköy Mitingi, 25/05/2014, DİSK-KESK-TMMOB-TTB,

http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2014/05/Taseron_Bildiri.pdf Erişim Tarihi:10/12/2018

"İzmir'de 'Taşerona Hayır' Eylemi", Milliyet Gazetesi, 22/09/2014, <http://www.milliyet.com.tr/izmir-de-taserona-hayir-eylemi-izmir-yerelhaber-393267/> Erişim Tarihi:10/12/2018

"Taşerona Hayır Mitingi" Maden-İş Sendikası, 24/11/2014 <http://www.madenis.org.tr/haber-duyuru-1/taserona-hayir-mitingi-436.html> Erişim Tarihi: 10/12/2018

Erişim Tarihi: 10/12/2018

²⁸ Bkz: 696 Sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, Madde 127. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/12/20171224-22.htm> Erişim Tarihi: 10/12/2018

Ayrıca Bkz: TEBLİĞ, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında: Kamu Kurum Ve Kuruluşlarında Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımı Sözleşmeleri Kapsamında Çalıştırılmakta Olan İşçilerin Sürekli İşçi Kadrolarına Veya Mahalli İdare Şirketlerinde İşçi Statüsüne Geçirilmesine İlişkin 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23 Ve Geçici 24 Üncü Maddelerinin Uygulanmasına Dair Usul Ve Esaslar, Resmi Gazete, 01/01/2018

<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/01/20180101.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/01/20180101.htm> Erişim Tarihi: 10/12/2018

Erişim Tarihi: 10/12/2018

²⁹ "Hak-İş ve Türk-İş'ten kadroya geçen taşeron işçiler için zam talebi", NTV, 09/01/2019

<https://www.ntv.com.tr/ekonomi/hak-is-ve-turk-isten-kadroya-gecen-taseron-isciler-icin-zam-talebi,u7v3MH40MU6RJYwJcz4dg> Erişim Tarihi: 03/02/2019

Erişim Tarihi: 03/02/2019

Enerji-İş Başkanı Mahmud Altunsoy taşeron konusundan bahsederken KİT’lerde çalışan işçilerin kadroya geçirilmesi taleplerini vurgulayarak şöyle demiştir;

Taşeron çalışma var. Mesela biliyorsunuz KİT’lerle alakalı KİT’lerde kadroya geçme olayı yani kadroda işte malum şeyleri o bile olsa yapılmadı. Biz bununla alakalı en son Fox Tv’ye beyanat verdik. Dedik ki yani devlet babadır, baba evlatları arasında ayırım yapmaz ama ne yazık ki ayırım yapıldı. Taşeron sistemde çalışan bütün taşeronlar kadroya geçirilmedi. En çok da bundan mağdur edilen, zaten KİT’lere hiç dokunulmadı, KİT’lerin de çoğunluğu hep Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı içerisinde. Bunun nedenini tam olarak bilemem belki Berat Bey güçlü bir bakan orada, o mu istemedi? (Mahmud Altunsoy, Enerji-İş Sendikası Genel Başkanı)

KİT’lerde çalışan işçilerin kadroya alınması ile ilgili olarak 22 Kasım 2018 tarihinde yayımlanan Resmi Gazete’de *KİT’lerin 2019 Yılına Ait Genel Yatırım ve Finansman Programı* açıklanmış, bununla ilgili olarak basında KİT’lerde çalışan yaklaşık 80.000 işçinin kadroya alınacağı şeklinde yer bulmuştur.³⁰ Ancak program incelendiğinde “Hizmet alımı yoluyla çalıştırılan personelin sürekli işçi kadrolarında istihdamı” başlığı altında taşeron çalıştırılanlarla ilgili olarak “*belirtilen usül ve esaslar çerçevesinde yapılacak sınavlarda başarı göstermeleri halinde hâlihazırda görev yaptıkları teşebbüs ve bağlı ortaklıklarında işçi statüsünde istihdam edilebilir*” denilmektedir. Burada kesin bir ifade yerine olasılık bildiren bir ifade kullanılmış olması işçiler açısından mağduriyet yaşanabileceğini düşündürmektedir. Diğer taraftan programın devamında ‘*ihale yoluyla hizmet alımı*’ başlığı altında taşeron çalıştırmanın sürdürüleceği anlaşılmaktadır. Bunlara ek olarak bahsi geçen programda atipik istihdam modelleri içerisinde taşerondan sonra yaygın olarak karşılaşılan geçici çalışma konusu dikkat çekmektedir. ‘*Geçici İşçiler*’ başlığı altında KİT’lerin ‘*mevsimlik ve/veya kampanya işçisi*’ çalıştırabileceğine ilişkin

³⁰ "KİT taşeronuna kadro 2019 yılı programına alındı", Haberturk Gazetesi, 18/10/2018
<https://www.haberturk.com/kit-taseronuna-kadro-2019-yili-programina-alindi-2182765-ekonomi> Erişim tarihi: 13/12/2018
"KİT taşeronuna kadro 2019'da", Milliyet Gazetesi, 18/10/2018
<http://www.milliyet.com.tr/kit-taseronuna-kadro-2019-da-ekonomi-2761998/> Erişim Tarihi:13/12/2018
"KİT’lerde taşerona kadro müjdesi", YeniŞafak Gazetesi, 04/11/2018
<https://www.yenisafak.com/hayat/kitlerde-taserona-kadro-mujdesi-3406455> Erişim Tarihi:13/12/2018

bilgiler mevcuttur. Bu güvencesiz çalışmanın farklı formlarda sürdürüldüğünün bir göstergesi olarak değerlendirilmektedir.

3.1.1.2. Geçici ve Mevsimlik Çalışma

Taşeron dışında dikkat çeken atipik çalışma biçimlerinden biri de geçici ve mevsimlik çalışmadır. Araştırma kapsamındaki Genel İşler İşkolu içerisinde yaygın olan bu çalışma biçimi belediyelerde “5 ay 29 gün” ve “11 ay 29 gün” süreyle çalışan işçileri kapsamaktadır. Belediye-İş Sendikası Dış İlişkiler Uzmanı Uğur Kutupoğlu tarafından geçici çalışmaya ilişkin şunlar ifade edilmiştir;

... bu arkadaşlar zaten 5 ay 29 gün çalışıyorlar belediyede, oradan belediyenin şirketine aktarılıyor. Orada çalışıyor oradan tekrar süre dolduğunda belediyeye geliyor (Uğur Kutupoğlu, Belediye-İş Sendikası Dış İlişkiler Uzmanı).

Buradan anlaşılıyor ki belediyelerde geçici çalışan işçilerin çalışma süreleri dolduğunda belediye içerisinde çalışma yeri değiştirilmekte ve belirli aralıklarla sözleşmeleri yenilenmektedir. Bu fiili olarak işçilerin uzun süreli çalıştığını ancak geçici iş ilişkisi kuran sözleşmelerle güvencesizliğin yaratıldığını ve kıdem hakkının bu vesileyle engellendiğini söylemek yanlış olmayacaktır.

Geçici ya da mevsimlik çalışma biçiminin yalnızca belediyelerde değil tarım ve turizm sektöründe de oldukça yaygın olduğu bilinmektedir. Atipik çalışma biçimleri içerisinde yine ‘Geçici Çalışma’ başlığı altında ele alınan ancak mevsimlik işlerle karşılaştırılığında süre bakımından daha kısa sürelerde çalıştırmayı mümkün kılan, işçiler açısından daha çok mağduriyet yaratacağı düşünülen bir diğer konu ise sendikacılar tarafından *Kiralık İşçi Büroları* olarak nitelendirilen Özel İstihdam Büroları konusudur. Bununla ilgili olarak DİSK/Gıda-İş Genel Sekreteri Levent Gökçek ve TEKSİF Genel Başkan Yardımcısı Ersin Çelik şunları aktarmıştır;

...Şimdi bir de kiralık işçi büroları çıktı başımıza. İşkolu belli değil, 3'er 5'er gün farklı farklı işyerlerinde çalıştırılıyorlar. Bu- Özel İstihdam Büroları- özellikle Esenyurt bölgesinde çok yayıldı. Bu işçiler 50-60 TL günlük yevmiye kazanıyorlar. Ana işveren 100 TL veriyorsa bunun 40 TL'si Özel İstihdam

Bürolarına kalıyor. Birçok tanıdığımız işçi de sigortasız çalıştırılıyor bu bürolar aracılığı ile... (Levent Gökçek, Gıda-İş Sendikası Genel Sekreteri)

...Kiralık işçi konusu henüz bizim işkolumuza girmedi. Tabii girmeyecek anlamına gelmiyor. Özel istihdam büroları bana göre köle pazarı. Adam bekleyecek iki saatlik iş için çağırılacak iki saat ücreti kazanacak... (Ersin Çelik, Teksif Sendikası Genel Başkan Yardımcısı)

Çalışma hakkı açısından değerlendirildiğinde kısa süreli çalışmaların işçileri emeklilik hakkı, sendika hakkı, toplu sözleşme hakkı, tazminat hakkı gibi haklardan mahrum bırakacağı ve bunun da insan hakları ihlallerini yaygınlaştıracağı düşünülmektedir. Nitekim Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nun 181 sayılı Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi'nin³¹ Türkiye tarafından henüz imzalanmadığı bilinmektedir. Henüz değerlendirme yapacak düzeyde yaygınlaşmamış olsa da ilerleyen süreçte yaygınlaştırıldığı takdirde daha fazla sosyal ve ekonomik anlamda hak kaybı yaratacağı ve sendikal krizi derinleştirebileceği düşünülmektedir.

3.1.1.3. Kayıtdışı Çalışma

Kayıtdışı istihdamın Türkiye'de çok yaygın olduğu bilinmektedir. TÜİK İşgücü İstatistiklerine göre kayıtdışılık oranını 2018 yılının Eylül ayında %33,8 olarak açıklanmıştır (TÜİK, 2018). Bu oranın sayısal olarak karşılığı ise 11.090.794'tür. Kayıtdışı çalışanların sayısının bu kadar yüksek olmasının, sendikaların işgücüne katılan ancak kayıt altında olmayan bu 3'te 1'lik kesimi örgütlemesinin yasal olarak imkânsız olduğu anlamına geldiğini söylemek yerinde olacaktır. Kayıtdışı çalışmanın hizmet sektöründe yaygın olduğu düşünülmektedir. Bu konuya ilişkin olarak Sosyal-İş Genel Sekreteri Celal Uyar şunları dile getirmiştir:

... Kayıtdışı çalışan bu iş kolunda özellikle market sektöründe, perakende sektöründe çok fazla. Kırsal kesime gittiğimizde bu oran daha çok yükseliyor. Bir Hatay'a, Yozgat'a gittiğinde oralarda kayıtdışı çalışan oranı %60-%70 oranında.

³¹ Bu sözleşmede Özel İstihdam Büroları aracılığı ile çalışacak olan işçilerin istismara karşı korunmaları amacıyla toplu iş sözleşmesinden faydalanmaları yani sendikal haklarının korunmasını, fırsat eşitliğinin sağlanmasını, iş kazası ve meslek hastalığı gibi hallerde tazminat ödenmesini içeren yaptırımlar öngörülmektedir (Sayın, 2004: 78; Günaydın ve Edemir, 2018)

Çok yüksek bir oran çünkü Geçici bir iş olarak gördüğü için sosyal güvenlik talebi çok gelmiyor. 5-6 ay çalışıp gideceğim gibi düşünüyor (Celal Uyar, Sosyal-İş Sendikası Genel Sekreteri)

Tek başına kayıtdışılık üzerinden düşünüldüğünde bile sendikal bir krizin varlığından söz etmenin anlamlı olduğu düşünülmektedir. Çünkü her üç çalışandan biri sendikalarla hiç bir koşulda bağ kuramamaktadır. Bu açıdan işverenlerin kayıtdışı işçi çalıştırması, devletin de buna göz yumması sendikaların yasal olarak mücadele alanını aynı oranda yani üçte bir oranında daraltması anlamına gelmektedir.

Diğer taraftan kayıtdışı çalışmanın da Türkiye'deki *en önemli sosyal sorunlardan biri* olduğu düşünülmektedir. Sendikalarla yaptığım görüşmeler bana kayıtdışı çalışmanın *üretim sektörü içerisinde* yoğunluklu olarak gıda ve tekstil alanında üretim yapan işyerlerinde karşılaştığını düşündürmüştür. TEKSİF'ten Çelik ve Gıda-İş'ten Gökçek'in ve Öz Gıda-İş'ten Sürücü'nün bu konu hakkında verdikleri bilgiler çalışma yasalarının devletin gözü önünde nasıl ihlal edildiğini göstermesi açısından oldukça çarpıcıdır;

... İzmir'de bir fabrikada örgütlenme yapıyoruz. Toplam 400 kişi çalışıyor, 161 kayıtlı işçi var gerisi kayıtdışı çalışıyor. Çalışanların da çoğunluğu Suriyeli... (Ersin Çelik, Teksif Sendikası Genel Başkan Yardımcısı).

...Saadet Gıda isimli bir firma var bu firma Nazar Sakızları'nı üretiyor. Fabrikasında yaklaşık 150 Suriyeli işçi çalıştırıyor ve bunlar çok düşük ücretlerle kayıtdışı çalışan insanlar. Geçenlerde bir suriyeli işçinin parmağı koptu ve bu işçiyi alıp hastanın önüne atıp gittiler. Biz firmalarda da örgütlenme çalışmaları yapıyoruz, orada da Suriyeli sığınmacılar –tabii ki kayıtdışı olarak- çok karşımıza çıkıyor (Levent Gökçek, Gıda-İş Sendikası Genel Sekreteri)

... Geçici çalışma var. Esnek çalışma ise kısmen var ama kayıtdışı çalışma çok var. Yabancı işçiler var, özellikle firmalarda kaçak çalışan yabancılar – Suriyeliler, Türkî Cumhuriyetlerden gelenler- var. (Emin Sürücü, Öz Gıda-İş Sendikası Genel Başkan Yardımcısı)

Diğer taraftan yukarıda da dile getirilen, yabancıların –özellikle Suriyelilerin- kayıtdışı çalıştırılması sorunu da yine potansiyel üye profiline de değişimi noktasında

vurgulanmıştır. Yukarıdakilere ek olarak Çelik ve Tozan bu konuya ilişkin olarak şunları dile getirmiştir;

...İşçi profili şöyle değişti: korku faktörü çıktı ortaya. Sendika dediğin zaman tanımlayamıyor insanlar. Merdivenaltı diye tabir ettiğimiz yerlerde çok yaygın olarak Suriyeli çalışanlar var. 16-17 yaşında çalışan çocuklara çok rastlıyoruz. 12 saat ve zor şartlarda çalışıyorlar. Kadınlar çok yoğun olarak çalışıyor. Türkiye'ye hiç yakışmayan bir ortamda bu insanların çalışmasına insan dayanmıyor gerçekten (Ersin Çelik, Teksif Sendikası Genel Başkan Yardımcısı).

...Göçmen işçiler genelde özel sektörde çalışıyorlar onlara bizim ulaşmamız mümkün değil çünkü hepsi kayıtdışı çalıştırılıyor. Özellikle inşaat işlerinde çok yaygın (Celal Tozan, Yol-İş Sendikası Sosyal Güvenlik Danışmanı).

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 15. Maddesinde “On beş yaşını dolduran ve bu Kanun hükümlerine göre işçi sayılanlar, işçi sendikalarına üye olabilir” denilmektedir. Dolayısıyla yabancıların sendikalara üye olmaları noktasında yasal olarak herhangi bir engel bulunmamaktadır. Ancak buradaki temel sorun yabancıların sendikalara üye olmamaları değil, kayıtdışı çalıştırılmaları sorunudur.

Kayıtlı çalışma içerisinde işçilerin eğitim düzeyinin ve niteliğinin yükselmesi tersinden kayıtdışı çalışanların durumunun ne olduğu sorusunu akla getirmektedir. Çelik ve Güney kayıtdışı istihdamın nedenlerini sınıflandırırken eğitim düzeyi ve işgücü niteliğinin düşüklüğünü sosyal nedenler arasında göstermiştir (Çelik ve Güney, 2017:223-226). Bu verilerden hareketle vasıfsız işgücünün, yabancı işçi çalıştırmanın, ucuz işgücü olarak kadın ve çocuk emeği kullanmanın kayıtdışılığın yoğun olduğu çalışma alanlarında, işyerlerinde yoğunlaştığı söylenebilir. Bir diğer deyişle kapitalist sistem içerisinde eğitim düzeyi ve işgücü niteliğinin yüksekliği kayıtlı/güvenceli çalışabilmenin ön koşulu olarak görüldüğü düşünülmektedir.

3.1.2. İşkollarının Potansiyel Üye Profilindeki Değişim

Yapılan görüşmelerde sendika yönetici ve çalışanlarına potansiyel üye profilinde bir değişim olup olmadığı sorulmuştur. Bu değişimlerden kast edilen işçilerin cinsiyeti, yaşı,

niceliği, niteliği, yasal durumu –Kayıtlı mı? Kayıtdışı mı? Vatandaş mı? Yabancı mı?- vb. gibi değişimlerdir.

Alınan cevaplar değerlendirildiğinde aynı işkolunda örgütlenen sendikaların potansiyel üye profilinin aynı olduğu ancak bu profilin sektörden sektöre değişim gösterdiği görülmüştür. Bu değişimleri ayrı başlıklar altında ele almak daha anlaşılır olmasını sağlayacaktır.

3.1.2.1. Cinsiyete Dair Değişim: Kadın İşçilerin Varlığı

İlk olarak bu profilin cinsiyete dayalı bir değişim gösterip göstermediğine baktığımızda kadınların çalışma yaşamında daha çok hizmet sektöründe varlık gösterdiği, üretim sektöründe de toplumsal cinsiyet rolleri bağlamında cinsiyete dayalı işbölümünün var olduğu görülmektedir.

Türkiye’de kadının çalışma yaşamına katılımı incelendiğinde OECD (2016) verilerine göre işgücüne katılım oranının OECD ülkeleri içinde % 36,2 ile en düşük ülkelerden biri olduğu görülmektedir (Akt: Akgeyik, 2017; OECD, 2016). Diğer taraftan TÜİK’in 2017 verilerinde kadınların istihdamı erkeklerin istihdamının yarısından daha azken, hizmet sektöründe erkeklerin istihdam oranı %53 kadınların istihdam oranı ise %55,4 olarak belirtilmiştir (TÜİK, 2017).

Araştırmaya katılan görüşmecilerden işkolu hizmet sektörü içerisinde yer alan Genel İşler ve Ticaret, Büro, Eğitim Ve Güzel Sanatlar işkollarındaki sendikaların tümü kadın çalışanların yoğun olduğundan bahsetmiştir. Sanayi/üretim sektörü içerisinde ise gıda ve tekstil alanında faaliyet yürüten sendikalar tarafından (Gıda-İş, Öz-Gıda İş ve Teksif) yine aynı sektör içerisindeki diğer işkollarına oranla daha fazla kadın çalışan olduğu ifade edilmiştir. Bu çalışma alanlarının, geleneksel olarak kadına özel alanda biçilmiş cinsiyete dayalı işbölümünün kamusal alandaki yansımaları/uzantıları olduğunu söylemek yerinde olacaktır.

Toplumsal cinsiyet olgusu örgütlenme süreçlerinde de kendini göstermektedir. Örgütlenme sürecine dair sorunlar konusunda Gıda-İş Genel sekreteri Levent Gökçek toplumsal cinsiyet vurgusu yapan tek sendikacı olmuştur. Gökçek şunları söylemiştir;

Kadın işçiler sendikalı olma fikrine daha uzak maalesef. Kadın işçilerle örgütlenme üzerine toplantılar yaptığımız zaman şunu çok duyuyoruz; “Bir eşime/babama sormam lazım”. Bu kadın işçiler iki kere bağımlı. İşyerinde patronuna, evde ise eşine, babasına, ağabeyine bağımlı maalesef. Ülkemizde sendikal bilinç yeterince gelişmediği için evdeki erkekler de kadınların bu işlere girişmesini istemiyorlar. Belki de kadınların özgürlüğünü kazanmasından da korkuyorlar çünkü fabrikada örgütlenen kadın evinde de sorgulamaya başlayacak. Sonuç olarak biz kadın işçileri örgütlerken bu durumlarla çok fazla karşılaşıyoruz. Kadın işçilere ulaşamıyoruz yani. Kadın işçilerin hayatı sadece ev ve iş arasında geçiyor çünkü (Levent Gökçek, Gıda-İş Sendikası Genel Sekreteri)

Burada işkoluna dikkat çekmek gerekmektedir. Gıda sanayiinin kadın istihdamının görece yüksek olduğu alanlardan biri olduğu bilinmektedir. Bu durum bu deneyimi ortaya çıkaran temel etkidir. Özel alanda/yeniden üretim alanında kadına biçilmiş rollerden biri yemek yapmaktır. Bu nedenle gıda sanayiinde kadın sayısının görece yüksek olması toplumsal cinsiyet rolleri bağlamında değerlendirilmelidir.

Diğer taraftan ÇSGB (2017) verilerinde sendikalaşmanın kadın-erkek dağılımına bakıldığında erkeklerin % 13 kadınların ise % 8 düzeyinde örgütlendiği görülmektedir. Kadınların sendikalaşma oranlarının erkeklere göre oldukça düşük olması, erkeklerin kamusal alanda varlık göstermesi sendikaların da kamusal alan içerisinde yer alan bir kurumsal yapı olarak erkek egemenliğinin sürdürüldüğü bir alan olmasıyla açıklanabilir.

Ayrıca sendikaların kadın işçilere ulaşamaması da yine özel alanda yani evde kadına yüklenen cinsiyet rolleri ve *evin reisinin erkek olduğu* algısıyla ilişkilidir. Çünkü karar alma noktasında erkeğin egemen olduğu bir yapı kadınları kamusal alandaki güçlendirici faaliyetlerden uzak tutmaktadır. Buna ek olarak kadınların çalışma yaşamındaki varlığının yine özel alanın uzantısı olan işlerde yoğunlaşması cinsiyetçi rolleri daha da

pekiştirmekte, dolayısıyla sendikalarla *tabi olduğu erkekten* bağımsız bir ilişki kuramamaktadır.

Yukarıdaki sendikaların aksine İnşaat, Enerji, Metal ve Petrol, Kimya, Lastik, Plastik Ve İlaç İşkolları içerisinde yer alan sendikaların ise potansiyel üye profilinde cinsiyet anlamında bir değişim olmadığı, yoğunluklu olarak sanayi sektöründe yer alan işyerlerinde örgütlendikleri ve üyelerin çoğunluğunu erkek işçilerin oluşturduğu ifade edilmiştir. Kadın çalışanların sayısının oldukça az olduğu, var olanların da yine çoğunlukla basit hizmet işlerinde görevlendirildikleri söylenmiştir. İşin niteliği de çalışanların kadınlar mı yoksa erkeklerden mi seçileceğini belirleyen bir unsur olarak burada yine karşımıza çıkmaktadır. Petrol-İş Genel Örgütlenme ve Eğitim Sekreteri Tetik'in söylemi bu fikri desteklemektedir, Tetik'in aktarımı şöyledir;

...Bizim kadın üye sayımız genel üye sayımızın %6,5'una tekabül ediyor. Erkek egemen bir işkolu bizimki. Ancak kadın üye sayımız ilaç sektöründeki örgütlenmemizle orantılı olarak artıyor çünkü ilaç sektöründe çalışanlar ağırlıklı olarak kadın. Mesela geçen sene Pendik'te Mefar İlaç'ta örgütlendik, 500 üyemiz var bunların 300'ü kadın. (Mustafa Tetik, Petrol-İş Sendikası Genel Örgütlenme ve Eğitim Sekreteri)

Kadınların işgücüne katılımının düşük olması sendikalardaki üyelik oranlarını da doğru orantılı olarak etkilemektedir. Erdoğan'a göre (2016) işkolları arasında farklılıklar olmakla birlikte, kadınların işkollarındaki istihdam payı yükseldikçe, sendikalardaki üyelik oranları artmaktadır. Ancak bu artış kadınların sendika yönetimlerindeki sayıları ile orantılı değildir. Türkiye'de işçi sendikacılığı liderlik ve yönetim açısından tümüyle erkek egemen bir yapıya sahiptir bu nedenle kadınlar sendika üyeliklerindeki oranlarının çok altında bir oranda yönetimlerde yer alabilmektedirler (Erdoğan, 2016: 169-170). Araştırma sürecine katılanların hepsinin erkek olması da bu anlamda bir veri olarak kabul edilmelidir. Ancak hem sendikalardaki kadın temsiliyeti hem de genel olarak kadının iş yaşamındaki varlığı başka bir araştırmanın konusu olduğu düşüncesiyle bu konu daha fazla tartışılmayacaktır.

3.1.2.2. Çalışanların Niteliğine Dair Değişim

Yapılan görüşmelerde katılımcılar çalışanların niteliğine dair değişimi eğitim düzeyleri ve genç işçi sayısının artması açısından değerlendirerek şunları söylemiştir;

Yaş ortalaması 30 civarında, 30'un üzerinde bu sektörde iş bulmak çok zor. Firmalar 30 yaş sınırı koyuyorlar ve lise mezunu. O yüzden baktığımızda eğitim düzeyi en yüksek kolundayız. Özellikle teknolojiyi kullanmak, iletişim kanallarını kullanma konusunda Türkiye'nin en gelişmiş iş sektörü bizim sektörümüz. Beyaz yaka, plaza çalışanı diyebileceğimiz bunların hepsi bizim iş kolumuzda (Celal Uyar, Sosyal-İş Sendikası Genel Sekreteri).

Niteliği yükseliyor. Bugün bizim üyelerimizin büyük çoğunluğu meslek lisesi mezunu. Üniversite mezunu çok sayıda üyemiz var. Nitelik yükselerek değişiyor (Naci Önsal, Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Başkanı).

Bizim iş kolundaki yaş aralığı 20-40. Bizim iş kolumuzdaki üye profili, hemen hemen %80'i yüksekokul yani lisans mezunu, önlisans mezunu ve lise mezunlarımız da var. Bizim iş kolumuz bu anlamıyla çok nitelikli (Baki Gül, Öz Büro-İş Sendikası Genel Başkanı).

Eskiden inşaat alanında çalışanların birçoğu eğitimsiz işçilerden oluştuğunu görüyorduk. Ancak günümüzde meslek standartları gelince ve bazı işlerde mutlaka mesleki yeterlilik sahibi olmayı gerektiği de yasayla ön görüldüğü için bu değişimlerden de kaynaklı profil değişikliği söz konusu (Celal Tozan, Yol-İş Sendikası Sosyal Güvenlik Danışmanı).

...Daha çok meslek liselilerin mezun olduktan sonra iş arayan kesimlerin yoğunlaştığı bir yapıdayız (Üzeyir Ataman, Lastik-İş Sendikası Eğitim ve Toplu Sözleşme Dairesi Müdürü).

Çalışanların niteliği denildiğinde en temelde eğitim düzeyi akla gelmektedir. Yapılan görüşmelerde tüm çalışma alanlarında eğitim düzeyinin yükseldiği ifade edilmiştir. Bu söylemlerden hareketle potansiyel üye profilinin de sektörel bazda değiştiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Geleneksel olarak sanayide erkekler yoğunluklu olarak çalışmaya devam etmektedir. Ancak hizmet sektöründe kadınlar erkeklerden daha fazla istihdam edilmektedir. Ayrıca çalışanların eğitim düzeyinin yükseldiği düşünülmektedir. Buna ek olarak genç işçi sayısının yükselmesi sebebiyle çalışma yaşamındaki yaş ortalamasının düştüğü de düşünülebilir.

3.1.3. Örgütlenme Süreçlerinde Karşılaşılan İşkollarına Özgü Sorunlar

Görüşmeye katılanlardan Öz Petrol-İş, Öz Büro-İş, Lastik İş, Petrol İş, Öz Gıda-İş, Enerji İş, Enerji-Sen örgütlenme süreçlerinde yaşanan en temel sorunun işçinin sendikaya üye olması sebebiyle işten çıkarılması olduğunu söylemişlerdir.

Ancak tabii ki yasal yaptırımlarının olması dolayısıyla, sendikaya üye olmak işten çıkarmanın gerekçesi olarak gösterilmemektedir. Çünkü 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda *sendikal özgürlüğün güvencesi* olarak bu gerekçe ile işten atılan işçiye işveren tarafından sendikal tazminat ödeme yaptırımı uygulanmaktadır. Ancak diğer taraftan bu yaptırımdan kurtulmak adına zaman zaman işverenlerin işçileri farklı gerekçelerle işten çıkardığı bilinmektedir.

Diğer sendikalardan Belediye-İş, Birleşik Metal-İş, Enerji-Sen ve TEKSİF ise farklı bir noktaya vurgu yaparak rakip sendikaların örgütlenme süreçlerini –kimi zaman işveren aracılığıyla- baltaladığını belirtmiş ve şunları dile getirmişlerdir;

...yandaş bir sendika geliyor sizin hakkınızda karalayıcı şeyler söylüyorsa işte bu sendika öyledir, böyle yapar... Maaşınızı alamazsınız size bu kadar zam yapar falan... Yani zammı da biz yapmıyoruz maaşı da biz vermiyoruz biz sadece üyelerimiz adına toplu sözleşme sürecini izleriz (Ugur Kutupoğlu, Belediye-İş Sendikası Dış İlişkiler Uzmanı).

...En yaygın olarak x işyerinde örgütleniyoruz, işveren sarı sendiklaldan birini çağırır. Metal Fırtına döneminde Kocaeli'nde bir örgütlenme yapmaya kalktık çalışanların tamamı Türk Metal'den istifa etti. İstifalardan 1 hafta sonra -Hak-İş'e bağlı- Çelik-İş'e üye oldular. Böyle şeyleri çok sık yaşıyoruz (Hami Baltacı, BMİS Genel Örgütlenme Sekreteri).

Yaşadığımız bir olay var: Malatya'da Akbulut Tekstil'e kayyum atanmıştı bizim örgütlenme sürecimizde. Yetki sürecinde atanan kayyum TEKSİF gelmesin diye öncü sekiz arkadaşımızı işten attı sonra Hak-İş'e bağlı Öz-İplik İş'i çağırdı. Daha doğrusu kayyumun kendi adamı gelip bilgisayarları kurup insanların e-devlet şifrelerini alıp Öz-İplik İş'e üye yaptılar. Üstelik de sonrasında üyelikten istifa edip TEKSİF'e geçmesinler diye işe girdi-çıkı yaptılar... (Ersin Çelik, Teksif Sendikası Genel Başkan Yardımcısı).

Örgütlenme süreçlerinde yaşanan bir başka sorun ise toplu sözleşme yapabilmenin kuralı olarak %1'lik işkolu barajının aşılması konusudur. Birçok sendika bu barajın altında kalmakta ve bu nedenle toplu sözleşme yetkisi almak için gerekli ve yeterli çoğunluğu sağladıkları işyerlerinde bile toplu sözleşme yapma yetkileri bulunmamaktadır. AÇSHB'nin 31/01/2019 tarihinde yayınladığı sendika üye istatistiklerine göre baraj altında kalan sendikaların sayısı 117'dir, tüm işçi sendikalarından yalnızca 55'i %1 barajını aşabilmiştir (AÇSHB, 2019). Araştırma sürecine dahil olan sendikalardan Enerji-Sen de baraj altında kalan sendikalardan biridir ve bu konuya ilişkin deneyimleri şöyledir.

... Enerji sektörü Türkiye'de kritik sektörlerden bir tanesi. İşveren de bildiğiniz gibi Berat Albayrak. Biz sendika barajını aşamıyoruz. Sendika istatistiklerinin açıklanmasına yakın zamanlarda yani Temmuz ve Ocak aylarında üyelerimizi artırıyoruz ve tam “% 1 barajını aşıyoruz” derken bir hamle yapılıyor ve üye sayılarımız düşürülüyor. Ya üye işçilerimiz toplu olarak işten çıkarılıyor ya da kapsam dışı bırakılıyor, diğer işkollarında gösteriliyor. Netice de barajı aşmamız engelleniyor. Örneğin 2017'nin Temmuz'unda üye sayımız 2.800 idi ama Zonguldak'ta örgütlendiğimiz bir işyerinde 1000 kadar üyemizin bir kısmı sendikadan istifa ettirildi bir kısmı da işten çıkarıldı ve baraj altında kaldık. İstifa edenlerin bir kısmı Hak-İş'e bağlı Enerji-İş sendikasına yönlendirildi, direnenler yani istifa etmeyenler de işten çıkarıldı (Tarık Yüce, Enerji-Sen İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sekreteri).

Çalışma yaşamındaki parçalı yapıyla birlikte işyerlerinde hızlı gerçekleşen işçi sirkülasyonu ya da yanlış işkolunda gösterilme hataları gibi süreçler sendikaların mücadele etmesini ve hatta baraj üzerine çıkarak toplu sözleşme yetkisi kazanabilmesini zorlaştırmaktadır.

Diğer taraftan İşçi sendikalarına baktığımızda 82'si bağımsız, 88'i de beş farklı konfederasyona bağlı bulunan toplamda 170 işçi sendikası olduğu görülmektedir (ÇSGB, 2014/2015/2016/2017)³². İşçi sendikaları açısından nicel olarak fazla olmanın rekabet yarattığı ve etki alanını daralttığı düşünülmektedir. Bir diğer deyişle sendikaların

³² 2019 yılı Ocak ayı istatistiklerinde toplam sendika sayısı 172'ye çıkmıştır.

bu denli parçalı olmasının rekabet yarattığı anlaşılmaktadır. Ayrıca bu durumun zayıf olmalarının nedenlerinden biri olarak ele alınması gerektiği düşünülmektedir.

3.1.4. Sendikaların Krizden Çıkma Çabaları

Burada asıl olarak krizden nasıl çıkılacağı konusunun irdelenmesi gerektiği düşünülmektedir. Bu noktada görüşülen sendikalardan yedisi işçilere yalan söylememek gerektiğini, yerine getiremeyecekleri vaadlerde bulunmamaları gerektiğini dile getirmişlerdir. İşçilerle sendikalar arasında güven bağının yeniden oluşturulmasının sendikalar açısından elzem bir durum olduğu düşünülmektedir. Diğer taraftan sendikaların çok parçalı bir yapıda olmasına atfen, katılımcılardan Mustafa Tetik'in sendikal krizi aşmak konusundaki *birleşik mücadele* vurgusu önemlidir. Tetik bunu şöyle ifade etmiştir;

Bu krizi nasıl aşarız? ...Ütopik gelebilir ama ben DİSK'in, Türk-İş'in, Hak-İş'in birleşebileceği bir mücadeleye inanıyorum, tabii bazılarımızın koltuklarından feragat etmeleri gerekir bunun için. Birleşik, komplekslerinden kurtulmuş, koltuk kaygısı gütmeyen birleşen, bütün politik ayrımlarını bir kenara itmiş, 'ben işçi sınıfının çıkarlarını nasıl en iyi temsil ederim' kaygısı dışında kaygıları olmayan bir birleşik işçi sınıfı mücadelesine ihtiyacımız var... Bizim yüzlerce işyerinde bir örgütlenme seferberliği başlatmadan bu krizi aşmamız mümkün değil (Mustafa Tetik, Petrol-İş Sendikası Genel Örgütlenme ve Eğitim Sekreteri).

Ancak sendikaların krizi aşma yolunda birleşik bir mücadele arayışından ziyade her sendikanın kendi işkolu düzeyinde ve örgütlenme sınırları içerisinde stratejiler yürüttüğü anlaşılmaktadır. Sendikaların örgütlenme süreçlerinin büyük bir bölümünü geçmişte kullandıkları hedef işyerleri belirleme, işçilerle sendikaya üyelik için yüz yüze ve gizli görüşmeler yapma gibi yöntemler oluşturmaktadır. Bunun yanı sıra edindikleri deneyimlerle birlikte teknolojik gelişmelerden de yararlanmaktadırlar. Örneğin araştırma kapsamındaki sendikaların tümünün bir internet sitesi bulunmakla birlikte, yalnız bununla yetinmeyip sosyal medya alanında da Facebook, Twitter, Instagram gibi mecraları da aktif biçimde kullanmakta ve potansiyel üyelere bu araçlarla ulaşmaya

çalışmakta, üyelere yönelik faaliyetlerin duyurusunu da yine bu kanallar aracılığı ile yaygınlaştırmaktadırlar.

Diğer taraftan sendikalar işçilerle birebir kurdukları ilişkilerde de belli stratejiler kullanmaktadırlar. Kimi zaman işçileri sendika üyesi yapmak yolunda dürüst olmak gibi belli ilkeler doğrultusunda hareket ederken, kimi zaman sendikanın imkânlarını ve bunların işçilere sağlayacağı yararları bir örgütlenme aracı olarak kullanırken kimi zaman da toplu sözleşmeler aracılığı ile elde edilecek kazanımlara odaklanmaktadırlar. Aşağıda bu stratejiler detaylı olarak aktarılmıştır.

3.1.4.1 Sendikaların Örgütlenme Stratejilerine İlişkin Bilgiler

Görüşmeye katılan sendikalar örgütlenme stratejileriyle ilgili olarak öncelikle işçilere dürüstlikle yaklaştıklarını, yapabilecekleri vaatlerde bulduklarını, yapamayacakları şeyleri vadetmediklerini ifade etmişlerdir. Sonrasında ulaşabildikleri işçilere –ki bu işçilere örgütlenme uzmanları aracılığı ile ulaşıldığını belirtelim- ile sendikalı olmanın neden önemli olduğu noktasında iş güvncesi, sosyo-ekonomik hakları, daha iyi çalışma koşullarını içeren açıklamalar yaptıklarını kimi zaman da işçilerin kendi iradeleri ile sendikaya üyelik başvurusunda bulduklarını belirtmişlerdir.

İşçilere nasıl ulaşıldığı konusunda ise detaylı olarak Gıda-İş Genel Sekreteri Gökçek bilgi vererek şunları söylemiştir;

...Her kentte işçi mahalleleri vardır. Kiraların düşük olduğu yoksul mahalleler, oralarda kahvehanelere gidiyoruz, hedeflediğimiz fabrikalarda çalışanlar var mı diye bakıyoruz. Afişleme çalışmaları yapıyoruz, sendikamızın “Neden sendikalı olmalıyız?” afişleri var, onun üzerinden ulaşanlar oluyor. Bir de yerel gazeteleri kullanmaya çalışıyoruz. Özellikle küçük kentlerde yerel gazeteler çok etkili, oralara röportajlar vermek için çabalıyoruz (Levent Gökçek, Gıda-İş Sendikası Genel Sekreteri).

Hedef işyerlerinin tespitinin ise ÇSGB'nin³³ sağladığı veriler üzerinden yapıldığı düşünülmektedir. Sendikalar hangi işyerinin kaç çalışanı olduğuna ve hangi işkolunda yer aldığına dair bilgilere bu sayede ulaşabilmektedir. Sendikalar bunun dışında işçilerden gelen talep doğrultusunda da örgütlenebileceği işyerlerine ulaşabilmektedir.

Buna ek olarak sendikalardan yalnızca Enerji-Sen 'can güvenliği' vurgusu yapmıştır. Bu vurguyu aktarmanın faydalı olacağı düşünülmektedir;

...Bizim ayrıca odaklandığımız bir konu da can güvenliği konusudur. Bizim işkolumuz tehlikeli işler sınıfında yer alıyor. Bizim toplu sözleşmelerde de bahsi geçen ilk konu ücretten ziyade can güvenliği konusu. Bizim her zaman öncelikli talebimiz işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin alınmasıdır. İkinci olarak da iş güvencesi sağlanması, işten atılmasının önüne geçilmesidir. Ücret konusu bunlardan sonra gelmektedir (Tarık Yüce, Enerji Sen İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sekreteri)

İSİG Meclisinin verilerine göre 2018 yılının ilk onbir ayında 1797 –bilinen- işçi iş kazasında yaşamını kaybetmiştir (İSİG, 2018). İş kazalarında ölenlerin sayılarının bu denli yüksek olması işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda daha fazla çaba gösterilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu anlamda Yüce'nin vurguladığı 'can güvenliği' konusu devletin daha fazla önleyici sosyal politika geliştirmesini, sendikaların ise güvenli çalışma ortamları oluşturulması noktasında daha fazla baskı oluşturması gerektiği düşünülmektedir.

3.1.4.2 Sendikaların Üyelere Yönelik Sosyal, Kültürel ve Ekonomik Faaliyetleri

Görüşmelerde katılımcılar üyelerine yönelik sendikal eğitim faaliyetleri yürüttüklerini, konser, tiyatro, şiir dinletileri gibi kültürel; gezi, piknik, futbol turnuvası gibi sosyal etkinlikler düzenlediklerini, tesisleri olanların üyelerinin bu tesislerden faydalandırıldığını ifade etmişlerdir.

³³ Bkz: Resmi Gazete, 09 Temmuz 2018, Sayı:30473. 2/7/2018 tarihli ve 703 sayılı KHK ile ÇSGB ile ASPB birleştirilmiş Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı adını almıştır.

Konuya ilişkin olarak katılımcıların verdiği yanıtlar değerlendirildiğinde üyelere yönelik faaliyetlerin ekonomik bir güç gerektirdiği anlaşılmıştır. Dolayısıyla toplu sözleşme kapsamındaki üye sayısı çok olan sendikaların daha fazla sosyal ve kültürel faaliyetler yürütebildiği, ekonomik anlamda kaynakları kısıtlı olan sendikaların ise bu kaynakları çoğunlukla eğitim faaliyetlerine aktardığı görülmüştür.

Köklü sendikalardan bazılarının konukevlerinin, eğitim tesislerinin olduğu bilinmektedir ve sendika üyesi işçiler ve yakınları bu olanaklardan cüzi ücretler karşılığında faydalanmaktadır. Görüşülen sendikalardan konukevleri/otelleri/eğitim tesisleri olanlara ilişkin bilgiler aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 6: Görüşülen Sendikalardan Sosyal Tesisleri Olanlar

Sendika	Tesis Türü	Bulunduğu Şehir
Belediye-İş	Konukevi	Ankara
BMİS	Kemal Türkler eğitim ve Dinlenme Tesisi	Gönen-Balıkesir
	Sardunya Eğitim ve Dinlenme Tesisi	Kurtköy-Sapanca
Yol-İş	İzmir Konukevi	İzmir
	İstanbul Konukevi	İstanbul
	Ankara Konukevi	Ankara
	The Holiday Resort Hotel	Didim-Aydın
	Yol-İş Holiday	Adana
	Yol-İş Holiday	Trabzon
	Silifke-Kapızlı Sosyal Tesisleri	Mersin
Lastik-İş	Lastik-İş Sosyal Tesisleri	Körfez-Kocaeli
	Başiskele Kafeterya	Başiskele-Kocaeli
Petrol-İş	Ankara Misafirhane	Ankara
	İstanbul Misafirhane	İstanbul

TEKSİF	Eğitim ve Dinlenme Tesisi	Ankara
TES-İŞ	Merkez Konukevi	Ankara
Türk Metal	Anadolu Hotels Downtown Ankara	Ankara
	Büyük Anadolu Didim Resort Hotel	Didim-Aydın
	Anadolu Hotels Esenboğa Termal	Ankara
	Büyük Anadolu Ereğli Hotel	Ereğli-Zonguldak
	Büyük Anadolu Girne Hotel	Girne-Kıbrıs
	Eskişehir Sosyal Tesisleri	Eskişehir
	İstanbul Şirinevler Sosyal Tesisleri	İstanbul
	Maltepe İşçi Evi	Ankara
	Ankara Kızılay İşçi Evi	Ankara
	İzmir Sosyal Tesisleri	İzmir
	Bursa Osmangazi Sosyal Tesisleri	Bursa
Manisa Sosyal Tesisleri	Manisa	

Tablo sendikaların resmi internet siteleri incelenerek elde edilen bilgilerle derlenmiştir.

Yukarıda bahsi geçen sendikaların üyelerine sosyal, ekonomik ve kültürel faaliyetler anlamında diğer sendikalara oranla daha fazla olanak sunduğu düşünülmektedir. Katılımcılar görüşmeler sırasında tesislere vurgu yapan sendika yöneticisi ve çalışanları şunları dile getirmiştir;

...Ankara'daki hastanelere servisi olan bir tesisimiz var ve çoğunlukla kanser hastaları başta olmak üzere hastalarımız burada tedavi için gelirler çok uzun süre burada kalan üyelerimiz oluyor... (Uğur Kutupoğlu, Belediye-İş Sendikası Dış İlişkiler Uzmanı)

...Gönen'de Kemal Türkler Tesisi'nde izin sezonu haricinde uzun süre üyelerimizin ziyaretine ücretsiz açık orası. Sapanca'da da uygun fiyatlarla oralardaki tesislerimizden de faydalanabiliyorlar (Hami Baltacı, BMİS Genel Örgütlenme Sekreteri)

...Sosyal tesislerimiz var. Sendikanın Ankara'da, Didim'de, Bodrum'da, Ereğli'de otelleri var. O otellere işçiler eşleriyle birlikte veya yalnız indirimli bir tarife üzerinden katılıyorlar. Türk Metal üyesi tatil yapma fikrini öğrendi... (Naci Önsal, Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Başkanı)

Bu sendikaların her birinin köklü sendikalar olduğunu ve sahip oldukları mülklerin bir birikimin sonucunda var olduğunu unutmamak gerekir. Diğer taraftan bu sendikaların üyelerine sağladığı olanakların üye ilişkilerini güçlü tuttuğu ve yeni örgütlenme süreçlerine olumlu anlamda katkı sağladığı düşünülmektedir. Çünkü işçiler açısından “Sendikanın bana ne faydası olacak?” sorusunun cevaplarından biri olarak bu olanaklar gösterilebilmektedir.

Ekonomik kaynakları kıt olan, üye sayısı görece az olan sendikaların örgütlenme süreçlerinin diğerlerine oranla çok daha zor olduğu düşünülmektedir. Çünkü sendikaların potansiyel üye olarak gördüğü işçi kitlelerine ulaşmasının, ulaştıktan sonra da bu ilişkileri sağlıklı sürdürmesinin yolu –çalışma yaşamına dair kazanımlar dışında- sosyal ve kültürel faaliyetlerden geçmektedir ve bu tür faaliyetlerin bir maddi karşılığı vardır. Dolayısıyla sendikaların bunları karşılayabildiği sürece örgütlenme süreçlerinin daha az zorlu olacağını söylemek yerinde olacaktır.

3.1.4.3. Toplu İş Sözleşmelerinin İşçilere Etkisi

Katılımcılar toplu sözleşmelerin işçilere etkilerini iş güvencesi, ücret, sosyal haklar, insana yaraşır çalışma koşulları bağlamında değerlendirmiş ve somut örneklerle açıklamaya çalışmışlardır. Bu konudaki açıklamalardan bazıları şöyledir;

...Mesela Mefar İlaç Fabrikası işçileri örgütlendikten sonra yapılan toplu sözleşme kapsamında fazla mesai hakkı %50'den %80'e çıkarıldı. İkramiyeleri yoktu, senede üç ikramiye alıyorlar artık, yıllık izin günleri artırıldı... (Mustafa Tetik, Petrol-İş Sendikası Genel Örgütlenme ve Eğitim Sekreteri)

...Örneğin fazla çalışmaların karşılığını alabiliyorlar, fabrikanın maddi durumuna göre ikramiye alıyorlar, sosyal haklar, bayram parası, çocuk yardımı, kreş desteği, en önemlisi insan onuruna yaraşır bir şekilde çalışma şartları getiriyor (Ersin Çelik, Teksif Sendikası Genel Başkan Yardımcısı).

...Bizim örgütlü olduğumuz tüm işyerlerinde dört tane ikramiye var. Bunlar aylık maaşlara eklenerek veriliyor. Sosyal hakları, yakacak yardımı, giyim yardımı, çocuk yardımı, eğitim yardımı gibi bir sürü kazandıkları sosyal haklar var. Çalışma koşulları bakımından da fazla mesai ücretlerini alırlar. Hatta toplu sözleşmeyle çalışma süresini haftalık 45 saatten 40 saate düşürdüğümüz işyerleri var (Çağdaş Duyar, Tez Koop-İş Sendikası Genel Örgütlenme Sekreteri)

... Sendikalı ve toplu sözleşmeli işçilerin ücretleri daha yüksek. İzin parası, bayram parası, ikramiye, öğrenim desteği, maaş üzerinden sigorta... (Emin Sürücü, Öz Gıda-İş Sendikası Genel Başkan Yardımcısı)

Toplu iş sözleşmeli olarak çalışan sendikalı işçilerin sendikasız işçilere oranla daha yüksek ücretler aldıkları bilinmekle birlikte sendikanın varlığı aynı zamanda bir iş güvencesi de sağlamaktadır. Sendikaların işyerlerinde çalışma alanının ve süreçlerinin yasalara uygunluğunu da denetleyen mekanizmalar olmasından dolayı çalışma yaşamındaki yasadışı uygulamaları önlemek yoluyla kamusal bir yarar da sağlamaktadırlar. Buna ek olarak görüşmeciler tarafından sendikalı işyerlerinde işçilerin daha verimli çalıştığı ifade edilmiştir dolayısıyla yalnızca işçilerin değil işverenlerin de bundan kazanım sağladığı anlaşılmaktadır.

Metal işkolundaki sendikaların toplu sözleşmeyle sağlanan kazanımlar konusunda kendilerini aynı işkolundaki diğer sendikalarla kıyasladıkları gözlenmiştir. Sendikalar bu durumu şöyle ifade etmişlerdir;

...Özellikle en sonki MESS grup toplu sözleşmesinin belirleyicisi biz olduk. Kıdem, saat ücretine, sosyal haklara bizim teklifimizin nerdeyse tamamına yakını hayat buldu. Grev yasaklanmasına rağmen bizim istediğimiz çerçevede toplu sözleşme bitti ve MESS bunu söylemekten de kaçınmadı. Taban da biliyor. Ekonomik olarak, ücret anlamında, sosyal haklar anlamında ciddi bir kazanımdır. MESS gruba göre ücret ortalamamız da Çelik-İş ve Türk Metal'in üzerinde. (Hami Baltacı, BMİS Genel Örgütlenme Sekreteri)

...Mesela geçtiğimiz sene toplu sözleşme dönemi bizden daha iyi fiyatlarla toplu sözleşme hiç bir sendika bağlamadı (Naci Önsal, Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Başkanı)

Yukarıda bahsi geçen sendikaların aynı işkolundaki diğer sendikalara kıyasla 'daha iyi' olduklarını düşündükleri en temel konu işçi ücretlerindeki toplu sözleşmeyle kazanılmış artışlardır. Bu sendikaların internet siteleri incelenmiş ve ne düzeyde ücret artışları

sağladıkları anlaşılmaya çalışılmıştır. Ancak sendikalardan yalnızca Birleşik Metal-İş sendikasının toplu sözleşme haberlerini sitelerinde yayınladıkları, bunların da bir kısmında ücret artış düzeylerinin açıklandığı görülmüştür. Türk-Metal sendikasının ise internet sitesinde ise benzer bilgilere ulaşılammıştır.

Türk Metal ve Birleşik Metal-İş sendikalarının aynı iş kolunda olması, MESS ile grup toplu sözleşmeleri yapmaları dolayısıyla bu süreç basın aracılığı ile kolaylıkla takip edilebilmektedir. Örneğin, 2017 yılının Ocak ayında MESS ile Türk Metal, Birleşik Metal-İş ve Çelik İş arasındaki görüşmeler anlaşmazlıkla sonuçlanmış ve sendikalar grev kararı almış, hükümet de bu grevin ertelenmesine karar vermiştir. Grevin ertelenmesine rağmen sendikaların greve çıkacağını duyurmasının ardından görüşmeler yeniden başlamış ve yaklaşık 130 bin işçiyi ilgilendiren bu görüşmeler %24'ün üzerinde bir ücret artışıyla sonlandırılmış ve toplu sözleşme bağlanmıştır.

Sendikaların nicel anlamda büyük olmalarının toplu iş sözleşmeleri görüşmelerindeki etki gücünü artırdığı düşünülmektedir. Ancak elbette ki niceliğin her zaman sendikal kazanımların öncelikli koşulu olmadığını söylemek yanlış olmayacaktır. Örneğin barajı aşmamış olduğu için toplu sözleşme yetkisi olmayan ancak işyeri protokolleri ile işçilere kazanımlar sağlayan sendikalar da bulunmaktadır. Görüşmeye katılan sendikalardan ikisi –Enerji-Sen ve Gıda-İş- bu konudaki deneyimlerini şöyle dile getirmişlerdir;

...Tunceli'de ve Diyarbakır'da örgütlü olduğumuz iki işyerinde işverenle protokol imzalandı. Özellikle Diyarbakır için sonucun çok iyi olduğunu söyleyebiliriz. Orada ücret, çalışma koşulları, işçi sağlığı ve işgüvenliği önlemlerinin alınması, iş güvencesinin sağlanması konusunda kazanımlar sağlandı ve diğer işçilere örnek oldu. Hatta orada işveren daralmaya gittiğinde sendikalı işçileri işten çıkaramayacağı için maalesef sendikalı olmayan işçileri çıkardı. Yani bu protokol sendikalı işçileri korudu. Ücret artışı diyince aklınıza büyük artışlar gelmesin. Örneğin biz İzmir'de bir işyerinde yaptığımız protokolde ücretler %10 oranında artırıldı. Orada işçilerin asıl talebi ücretten ziyade çalışma koşullarının düzenlenmesiydi... (Tarık Yüce, Enerji Sen İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sekreteri)

Toplu iş sözleşmemiz yok ama Danone ve Munzur Su'da protokoller imzaladık. ... (Munzur Su'da) asgari ücret altında çalışanlar vardı, hiç bir çalışma

güvenliği sağlanmadan üretim yapılyordu. Hem ücret, hem işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda hem de sosyal haklar konusunda -Gıda yardımında yakacak yardımına, eğitim yardımından evlenme yardımına kadar- ciddi kazanımlar elde edildi. Danone 'de yapılan protokol sonrası bu kadar değişim olmadı, zaten Danone bulunduğu bölgenin en iyi fabrikalarından biriydi. Orada ücretten ziyade işçi sağlığı ve iş güvenliği konusuna çok önem verdik. Orada doğrudan işçi arkadaşlarımızın sorumluluk aldığı İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu'muz var. Orada iş kazalarını önleyecek uygulamaları hayata geçirdik. Bu Danone açısından en önemli şeydi (Levent Gökçek, Gıda İş Sendikası Genel Sekreteri)

Bu iki deneyimin kısıtlı imkânlarla sendikacılık faaliyetleri yürütülmesine rağmen kazanımlar elde edilmesi bakımından oldukça önemli olduğu düşünölmektedir. Ayrıca sendikaların toplu sözleşme yetkisi olmasa bile fiili olarak işverenle bir sözleşme yapılmış olması işyerindeki işçilerin kazanımları olarak değerlendirilmesi gerektiğine inanılmaktadır. Sendikal krizden çıkmanın öncelikli koşulunun sendika üyeliğindeki niceliksel artış olduğu aşikârdır dolayısıyla sendikaların kısıtlı imkânlarla elde ettiği kazanımlar güçlenmesine ve niceliksel anlamda büyümesine katkı sağlayacağı düşünölmektedir.

3.2. SENDİKALARDA KRİZ ALGISI VE KAMUDAN ÖZEL SEKTÖRE SENDİKAL KRİZİN BOYUTU

Katılımcılara sendikaların bir örgütlenme krizi içinde olup olmadığı, eğer kriz varsa bunun kaynağının ne olduğu sorulduğunda sendikalardan 14'ü bir örgütlenme krizinin olduğunu belirtmiş ancak krizin kaynağı noktasında farklı sebeplere dikkat çekmişlerdir. Görüşölen sendikalar krizin kaynağı olarak neoliberal politikalar, özelleştirmeler, iş ilişkilerini belirleyen yasalar, sendikal bürokrasi, devletin işçilere karşı işverenle ortaklığı gibi nedenlere vurgu yapmışlardır. Sendikalardaki kriz algısı ve krizin kaynağına ilişkin fikirleri aşığıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 7: Sendikalarda Kriz Algısı

Konfederasyon	Katılımcılar	Sendikal Kriz Algısı	Sendikal Krizin Kaynağına İlişkin Düşünceler
HAK-İŞ	Öz Gıda-İş / Emin SÜRÜCÜ	Sendikal kriz var.	-Özelleştirmeler -Sermayenin emek üzerindeki baskısı
	Öz Petrol-İş / Kudret ÖRGEL	Sendikal kriz var.	-İşverenler
	Öz Büro-İş / Baki GÜLBABA	Sendikal kriz var.	-Neoliberal politikalar -Özelleştirmeler
	Enerji İş / Mahmud ALTUNSOY	Sendikal kriz var.	-İşverenlerin ekonomik olarak güçlü olması
	Hizmet-İş / Ali Rıza YILMAZ	Sendikal kriz yok.	-----
TÜRK-İŞ	Petrol-İŞ / Mustafa Mesut TETİK	Sendikal kriz var.	-İşverenlerin siyasal iktidarlara ilişkisi -Sendikal haklarla ilgili yargı süreçlerinin uzun olması
	TEKSİF / Ersin ÇELİK	Sendikal kriz var.	-İşçilere karşı devletin işverenle ortaklığı -Sendikal haklarla ilgili yargı süreçlerinin uzun olması
	Tez-Koop-İş / Çağdaş DUYAR	Sendikal kriz var.	-İşverenlerin sendikal hakları ihlal etmeleri
	TÜRK METAL / Dr. Naci ÖNSAL	Sendikal kriz yok.	-----
	YOL-İŞ / Celal TOZAN	Sendikal kriz var.	-İş ilişkilerini belirleyen yasalar
	TES-İŞ / Uğraş GÖK	Sendikal kriz yok.	-----

	Belediye-İş / Uğur Kutupoğlu	Sendikal kriz var.	-Sendikalar arası rekabet - İşverenlerin baskısı -İş ilişkilerini belirleyen yasalar
DİSK	Gıda-İş / Levent GÖKÇEK	Sendikal kriz var.	-İş ilişkilerini belirleyen yasalar -Sendikal bürokrasi -Türkiyenin politik atmosferi
	Lastik-İş / Üzeyir ATAMAN	Sendikal kriz var.	-iş ilişkilerini belirleyen yasalar
	Sosyal-İş / Celal UYAR	Sendikal kriz var.	-Neoliberal politikalar -Sendikal Bürokrasi -İş ilişkilerini belirleyen yasalar
	Birleşik Metal-İş / Hami BALTACI,	Sendikal kriz var.	-Siyasal iradenin sermayeyle ortaklığı
	Enerji-Sen / Tarık YÜCE	Sendikal kriz var.	-Sermayenin ve devletin baskıları

Tabloda yer alan sendikalardan Türk-İş ve DİSK'e bağlı olanlar sendikal krizin kaynağına ilişkin değerlendirme yaparken iş ilişkilerini belirleyen yasalar üzerinden hükümetin de bu krizde payı olduğu fikrini açıkça ifade etmişlerdir. Ancak Hak-İş'e bağlı sendikalardan yalnızca ikisi özelleştirme ve neoliberal politikalara vurgu yaparken devletin etkinliğinin azaltılmasına değinmiş ancak hükümeti edilgenleştiren bir söylemde bulunmuşlardır. Dolayısıyla iş ilişkilerini belirleyen yasalara ilişkin fikir belirtmemiş olmakla birlikte şunları söylemişlerdir.

Özel sektörde sendikacılık yapmak işneyle kuyu kazmaktır. Örgütlenmek çok zor. Firmalar kurumsal değil, günün koşullarına uyum sağlayamıyor. Özelleştirmelerle birlikte de devletin etkisi azaldı. Örneğin Fiskobirlik'te 5000 üyeden 100 üyeye gerileme oldu. Diğer taraftan sendikalı işyeri sendikasız işyeri ile rekabet edemiyor. Sendikalı işçilerin kazanımları işveren için maliyetleri

artırıyor... Sendikalar eridi, üye krizi var (Emin Sürücü, Öz-Gıda İş Sendikası Genel Başkan Yardımcısı)

Rakamlara bakıldığı zaman sendikalı örgütlenmenin hem dünyadaki seyri hemde ülkemizdeki seyri bu politikalarla birlikte düşüşte, dünyadaki sendikalı işçi sayısı gittikçe azalıyor... Küresel sermaye iki şey yaptı bir tanesi özelleştirmeydi. 1980 öncesinden başlattılar ama 90'ların sonuna geldiğinde dünyadaki özelleştirmeler hemen hemen tamamlandı. Özelleştirme politikası öyle iddia da edildiği gibi bütün dünyada ve bu ülkede tabana yaygınlaştırmak sermayeyi, geliri adeletli dağıtmak amacına yönelik değil. Kamu hizmetleri, KİT'lerin tamamı özel sektöre, iyi iş alanları, yeni kâr alanları olarak takdim edildi. Ülkenin bütün birikimleri, neredeyse yok pahasına bir avuç sermaye grubuna satılmak durumunda kaldı. Hem dünyada hem de bu ülkede özelleştirme politikalarıyla halk yoksullaştırıldı. Devlet küçültüldü, etkisi, etkinliği, gücü azaldı ve yeni güç merkezleri, oluşturduğu sermayenin ve paranın her dediğinin olduğu yeni evrelere, yeni süreçlere mahkûm edildi (Baki Gülbaba, Öz-Büro İş Sendikası Genel Başkanı)

Gülbaba ve Sürücü'nün özelleştirme konusundaki söylemleri oldukça önemlidir. Ancak burada doğrudan Türkiye özelinde değerlendirme yapmamaktadırlar. Türkiye'de özelleştirmelerin yoğunluklu olarak AKP iktidarı tarafından, üstelik de Türk Telekom, PETKİM, TÜPRAŞ, ERDEMİR gibi büyük ölçekli özelleştirmeler yapıldığı bilinmektedir (Bedirhanoglu ve Angn, 2013). Bu tutumlarının AKP ile Hak-İş arasındaki siyasi ilişkilerden kaynaklı olduğu düşünülmektedir.

Yine Hak-İş Konfederasyonu'na bağlı olan sendikalardan ikisi ise (Öz-Petrol İş Sendikası Genel Başkanı Kudret Örgel ve Enerji-İş Genel Başkanı Mahmud Altunsoy) değerlendirmelerinde krizin kaynağının doğrudan işverenler olduğunu düşünmektedirler. Sendika başkanlarının konuya ilişkin değerlendirmeleri şöyledir;

Şimdi devlet kanun çıkartıyor; iki tane silah var, birini sana veriyor, birini bana veriyor. Bunu ister kullan ister kullanma diyor. Mesela sana -işverensin- lokavt silahını vermiş, bana grev silahını vermiş yani bir kanun çıkartıyor işçilerin lehine olabilecek ama karşısında işvereni de koruyan bir tarafı oluyor dolayısıyla burada dengeler hep böyle yarı yarıya işverenler hakikaten daha güçlü şu anda. Niye? Para işverende, hükümetler işverenlerle iyi geçinmek zorunda, kaynak almak zorunda destek almak zorunda yatırım almak zorunda istihdam almak zorunda onlardan ve dolayısıyla onları hoşnut etmek zorunda çıkan kanunlara bizler nasıl temsilci gönderiyorsak onlar da gönderiyor.

Dolayısıyla düşünün, bir asgari ücret tespit edilecek, işveren işçi devlet var nihayetinde yani işverenin talepleri de orda dikkate alınıyor ve onlar daha çok etkili oluyorlar. Bu anlamda bu örgütlenmeye kadar yine bir süreç, şöyle işverenin parası varsa örgütlenmenin her türlü önüne geçiyor... (Kudret Örgel, Öz-Petrol İş Sendikası Genel Başkanı).

İşverenlerin kafa yapısını değiştirebilirsek –kriz- aşılır. Yoksa Türkiye’de çok zor. Ne yazık ki 21. yüzyılda şu anda para eşittir güç. Maddi gücünüzün çok olması lazım (Mahmud Altunsoy, Enerji-İş Sendikası Genel Başkanı).

Bu düşüncenin altında yatan neden ise işverenlerin sahip oldukları ekonomik gücün çalışanlar üzerindeki kontrol etkisidir. Bir diğer deyişle bu söylem sermaye tarafından ekonomik gücün kitleler üzerinde bir baskı aracı olarak kullanıldığının ifadesidir. Ancak yine burada da yasa koyucu niteliği üzerinden hükümetin çalışma alanına yönelik politikalarına ilişkin bir değerlendirmenin siyasal ilişkilere zarar vermemek için yapılmadığı düşünülebilir. Ancak Örgel’in *hükümetler işverenlerle iyi geçinmek zorunda* söylemini neoliberal politikalarla, özelleştirme süreçleri ve ekonomik alanda devletin etkinliğinin azalması üzerinden değerlendirmek gerekir çünkü bu söylemde işverenlerin süreç içerisinde hükümetler karşısında pazarlık güçlerini artırdığı, tersinden ise hükümetlerin işverenlerin karşısında yaptırım gücünün azaldığı algısı vardır.

Sendikaların bir örgütlenme krizi içinde olmadığını düşünen üç sendika vardır ve konuya ilişkin olarak şöyle demişlerdir;

Bizim açımızdan değişen herhangi bir şey yok, 41. Yıldayız (Ali Rıza Yılmaz, Hizmet-İş Sendikası Genel Sekreteri).

Hayır. Hiç o görüşte değilim. İşçiler orda duruyor. Ne krizi? Gitsin çalışsın ve örgütlesin. Git çalış alanda. Anlat onlara neden sendikalı olmak gerekiyor. Bu, Türk sendikalarının sınav dönemi (Dr. Naci Önsal, Türk-Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Başkanı)

Öyle düşünmüyorum, yani işçiler örgütlenme krizi içinde değil de işçi sendikayı tanımıyor artık. Yani yine bir örgütlenme süreci var. Hatta e-Devlet sistemi ile üyelikler kademeli olarak artıyor (Uğraş Gök, Tes-İş Sendikası Genel Başkan Danışmanı).

Sendikal kriz olmadığını düşünen katılımcıların söylemlerini kendi işkolları üzerinden değerlendirmek yerinde olacaktır. Örneğin Hizmet-İş sendikası Genel İşler işkolunda bulunan ve büyük oranda belediyelerde örgütlenen bir sendikadır. Hizmet-İş'in, bir milyondan fazla işçinin bulunduğu bu işkolundaki örgütlülük oranı ise 2018 yılı Temmuz ayı istatistiklerine göre % 28,30'dur ve Türkiye'nin en büyük işçi sendikasıdır (AÇSHB, 2018). Katılımcı sendikal krizi yalnızca kendi sendikal örgütlülükleri üzerinden ele alarak değerlendirmekte ve dolayısıyla sendikal bir kriz olmadığını ifade etmektedir. Diğer taraftan sendikaları sendika-siyaset ilişkisi bağlamında ele aldığımızda kamuda örgütlenme süreçlerinin siyasal iktidarlara iyi ilişkiler içinde olan sendikalar açısından daha kolay olduğunu söyleyebiliriz.

Sendikal bir kriz olmadığını düşünen Önsal'ın söylemlerini ise Türk-Metal sendikası özelinde değerlendirmek gerekmektedir. Nitekim Önsal Türk-Metal'in büyümeye devam ettiğini de ifade etmiştir. Türk-Metal sendikası % 13,24'lük oranla metal işkolu içerisindeki en büyük sendikadır ve 200 binden fazla üyeye sahiptir. Sadece metal sektöründe 1,5 milyondan fazla çalışan olduğunu ve bunların % 81,76'sının sendikal olmadığını göz önüne aldığımızda bile sendikal bir krizin varlığından söz edilebilir. "Kriz yok" söyleminin bahsi geçen sendikaların kendi örgütlülüklerini işçi sınıfının tamamının örgütlülüğünden ayırarak değerlendirmelerinden ve sahip oldukları üye sayısının yüzbinlerle ifade edilmesi ve kendi işkollarındaki en "güçlü" sendika olmaları algısından kaynaklandığı düşünülebilir.

Metal işkolu üretim sektörü içerisinde yer alan bir işkolu olması dolayısıyla örgütlülük oranları hizmet sektörü içerisinde yer alan işkollarına oranla yüksektir. Çünkü üretim sektörü fabrika mekânlarına ve kitlesel çalışmaya ihtiyaç duyan bir sektör olarak gelenekleşmiş bir sendikal örgütlenme yapısını içinde barındırır. Bu nedenle üretim sektöründe örgütlenme oranları hizmet sektörüne oranla görece yüksektir. Resmi istatistikler de bunu doğrular niteliktedir. Örneğin Ticret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar işkolu yaklaşık 3,5 milyon çalışanın olduğu en büyük işkoludur ve örgütlülük oranı -toplu sözleşme yapma yetkisi olan sendikalara bakıldığında- % 4,89'dur. İnşaat

işkolunda da durum benzerdir. 1,8 milyon çalışanın olduğu bu işkolundaki tek yetkili sendika % 2,94'lük örgütlenme oranıyla Yol-İş sendikasıdır ve bu sendika üyelerinin büyük kısmı kamu işçilerinden oluşmaktadır. Buna ek olarak bu sendikaların 1960'ların başında kurulmuş ve sendikal örgütlülüğün yükseldiği ve atipik çalışma biçimlerinin olmadığı bir dönemde güçlenmiş köklü sendikalar olduğunu da belirtmek gerekir.

Görüşülen sendikaların tamamının söylemleri bir bütün olarak ele alındığında kriz algısı ve sendikal krizin boyutu kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanlar ile özel sektörde çalışanlar arasında bir karşılaştırma yapılarak değerlendirildiğinde sendikal krizin kamudan özel sektöre doğru; özel sektörde ise üretim sektörü içindeki işkollarından hizmet sektörü içindeki işkollarına doğru artış gösterdiği düşünülmektedir.

Resmi veriler üzerinden derlenen ve aşağıda sunulan tabloların konuyu daha anlaşılır kılacağı düşünülmektedir.

Tablo 8: Sendikalı Memur ve İşçi Sayıları

	Toplam Çalışan Sayısı	Sendikalı Çalışan Sayısı	Sendikalıların Oranı
Memur	2.484.580	1.673.318	% 67,34
İşçi	14.121.664	1.802.155	% 12,76

Tablo TÜİK ve DPB'nin 2018 verilerinden derlenmiştir.

Maliye Bakanlığı'nın 2018 Mart ayı verilerine göre kamuda 3.714.481 kişi istihdam edilmektedir.³⁴ Toplam kamu istihdamındaki sendikalaşma oranı bilinmemekle birlikte memur kadrosunda çalışanların sendikalaşma verilerine DPB aracılığı ile ulaşılabilir. Yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi kamuda çalışanlardan sadece memurları ele alarak bir karşılaştırma yaptığımız zaman bile sendikal krizin boyutunun kamudan özel sektöre doğru arttığını söylemek yanlış olmayacaktır. Bunu destekleyecek

³⁴ Bu sayı taşeron çalışanların kadroya alınması sürecinden sonra 2018 yılının Haziran ayında 4.130.839 olmuştur (MB, 2018/2).

bir başka veri de sendikalı işçi sayısının 438.185'inin – ki bu toplam sendikalı işçi sayısının % 24,31'ine tekabül etmektedir- tek başına genel işler işkolunda örgütlenen Hizmet-İş, Belediye-İş ve Genel-İş sendikalarının üyelerinden oluştuğudur. Bu sendikaların belediyelerde örgütlü olduğunu bir kez ifade etmekte yarar var. Çalışanların %80'inden daha fazlasının özel sektörde çalıştığını göz önüne aldığımızda özel sektörde sendikalaşma oranlarının çok düşük olduğu sonucuna varırız.

Özel sektör içerisinde de krizin boyutunun üretim sektöründen hizmetler sektörüne doğru arttığını ifade etmiş ve yukarıda Metal işkolu üzerinden tartışmıştık. Orada aktarılan ek olarak hizmet sektörü içerisinde en büyük işkolu olan Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar işkolunda örgütlenen Tez-Koop İş, Öz-Büro İş ve Sosyal-İş sendikalarıyla yapılan görüşmelerde katılımcılardan Tez-Koop İş Genel Örgütlenme Sekreteri Çağdaş Duyar hizmet sektörünü *“sirkülasyonun çok olduğu, daha iyi bir iş bulana kadar geçici çalışılan bir sektör”* olarak nitelemiş üç milyondan fazla işçinin olduğu bu sektör için *“kurumsal sendikalaşabilecek işçi sayısı o kadar değildir”* demiştir. Burada sendikaların örgütlenmek için kurumsal ve çalışan sayısının yüksek olduğu işyerlerini öncelik aldıklarını, çalışan sayısının az olduğu ve kurumsal olmayan işyerlerinde örgütlenme çabası içerisinde olmadığını söylemek yanlış olmayacaktır. Bu pragmatik bir tutum olmakla birlikte sendikaların kaynaklarını verimli kullanma zorunluluğundan kaynaklı mantıklı olduğu söylenebilir. Ancak sendikaların krizi de burada derinleşmektedir. Çünkü aynı tutum, işverenlere iş yaşamının parçalı hale getirilmesi, işyerlerinin ve çalışan sayılarının azaltılması, atipik çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılması yolunda zemin hazırlamaktadır. Dolayısıyla kitlesel işçi çalıştırmanın oldukça düşük olduğu hizmet sektöründe örgütlenmenin sendikalar açısından zorluk oluşturması, bu alanda örgütlülüğün de az olması anlamına gelmektedir.

3.3. SENDİKACILAR CEPHESİNDEN SENDİKA-SİYASET İLİŞKİSİ

Sendikalar siyasetten bağımsız olarak değerlendirilebilecek kurumlar değildir. Özellikle çalışma yaşamının düzenlenmesi açısından bakarsak bu alanda çalışma ilişkilerini

belirleyen yasaları yapma yetkisine sahip olan hükümet, sahip oldukları maddi yatırımlar çerçevesinde iş yaşamının düzenlenmesinde kâr odaklı talepleriyle sermaye sınıfı adına işveren sendikaları ve işçiler lehine talepleriyle de işçi sendikaları varlık göstermektedir. Dolayısıyla hükümetin, sermaye sınıfı temsilcilerinin ve işçi sınıfı temsilcilerinin etkileşim halinde olduğu bir yapı içerisinde sendikalar siyasetten bağımsız ele alınmaz.

Bu noktada sendikaların siyasetle nasıl bir ilişki içerisinde olduğunu, bu ilişkilerin sendikal bağımsızlığa nasıl etki ettiğini sorgulamak gerekir. Günümüzde sendikaların siyasal erklerle kurduğu ilişki onların gücünü belirleyen ve etki alanını genişleten ya da daraltan bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu anlamda, görüşülen tüm sendikaların sendika-siyaset ilişkisine dair deneyimleri ve fikirleri vardır. Çalışmanın bu bölümünde görüşmecilerin bu konudaki deneyim ve düşünceleri 12 Eylül sonrasında sendikaların durumu, sendika-siyaset ilişkilerine bakış ve hükümetin sendikaları içeren politikalarına ilişkin görüşleri etrafında analiz edilecektir

3.3.1. Sendikacılara Göre 12 Eylül Sonrasında Sendikaların Durumu

Yapılan görüşmelerde tüm katılımcılara 12 Eylül 1980 tarihinden günümüze kadar geçen süreçte sendikaların durumunu nasıl değerlendirdikleri sorulmuştur. Tüm katılımcılar bu soruya 12 Eylül 1980 öncesinde sendikaların kuvvetli olduğundan bahsederek başlamış ve ardından darbenin sendikaları olumsuz etkilediğine ilişkin değerlendirmeler yaparak devam etmişlerdir.

Görüşülen 17 sendika yöneticisi/çalışanlarından 15'i günümüzde sendikaların örgütlenmeye ilişkin sorunlar yaşadığından, 12 Eylül darbesi sonrasında uygulamaya konulan neoliberal politikaların özellikle özelleştirme uygulamalarının sendikaları zayıflattığından, bu sürecin aynı zamanda sendikal bir bürokrasi yarattığından, darbeye birlikte insanların apolitikleştirildiğinden, günümüzde çalışma yaşamı içerisinde sahip olunan hakların darbe öncesi süreçte kazanıldığından bununla birlikte birçok hakkın darbe sonrasında tırpanlanmasından, geçmişteki sendikal kazanımların üzerine yenilerinin eklenmediğinden bahsetmişlerdir.

...Toplumumuzda hala bir sendikaya üye olmayı bir terör örgütüne üye olmakla eş anlamlı tutan bir algı var. Onu da yıkmak çok zor. Türkiye'deki siyasal iklim, siyasal bölünmüşlük sendikalara da yansıyor (Celal Uyar, Sosyal-İş Sendikası Genel Sekreteri).

... 12 Eylül öncesinde her bir sendika özgür iradesiyle, tabanın kararları doğrultusunda eylem ve tavır sergileme noktasında özgürce iradesini ortaya koyabiliyordu. Bugün Türkiye'de sendikaların %99'u özgür irade ile karar alıp hayata geçiremiyor, OHAL var diyor, basın açıklamasına izin vermiyor. Hatta Cumhurbaşkanı yasaları ihlal etmeyi, hukuku katletmeyi bir başarı gibi insanlara anlatıyor ve bu kabul edilemez bir durum (Hami Baltacı, BMİS Genel Örgütlenme Sekreteri).

... Hem nitel hem nicel açıdan büyük bir gerilemeden söz edilebilir. Toplumda etki gücünün azalmasından söz edilebilir. Buna bağlı olarak sendikalarda mevcut hakları geliştirmek değil de eldekini korumak gibi bir çizginin hâkim olduğu ve bu çerçevede bunun da çok başarısız olduğu, özellikle 12 Eylül sonrasında ortaya konulan temel ekonomik ve sosyal politikalarla bu durumun çok daha olumsuz bir şekle girdiği görülür. Son 15-20 yılda olan biten ise hakikaten daha önce var olan hakların doğrudan doğruya ortadan kaldırılması, esnek yapı uygulamalarının yaygınlaşması, iş güvencesinin başlangıçta bir şeyleri değiştiremiş gibi görünmesine rağmen daha sonra hiçbir şeyi değiştirmeyecek şekilde uygulanmasının yaygınlaşmasıdır (Üzeyir Ataman, Lastik-İş Eğitim ve Toplu Sözleşme Dairesi Müdürü).

Yukarıdaki söylemlerden ilkinin toplumun sendikalara mesafeli olmasının sebeplerinden biri olabileceği fikri bakımından, ikincisinin 15 Temmuz 2016'daki darbe girişimi sonrasında OHAL uygulamalarının sendikaları nasıl etkilediğini göstermesi bakımından, üçüncüsünün ise neoliberal politikaların sendikaları gerilediğini ve toplumdaki etki alanını azalttığını ifade ederek sendikaların bir kriz içerisinde olduğu fikrini desteklemesi bakımından önemli olduğu düşünülmektedir.

Türk-Metal Sendikası'dan Dr. Naci Önsal diğer sendikacılardan farklı olarak '80 öncesi dönemde sendikaların kamuya yaslanmış işçi sendikaları olduğunu ifade etmiştir. Önsal, özellikle dâhil oldukları işkolu açısından, örgütlülüklerinin arttığından çünkü geçmişte de kamuda değil özel sektörde örgütlendiklerinden bahsederek bu sayede günümüzde de büyümeye devam ettiklerini ve özelleştirme süreçlerinin Türk-Metal'i küçültmediğini söylemiştir. Resmi istatistiklere bakıldığında 2003 yılında 228.289 üye ile metal

işkolunda % 41 oranında örgütlüken, 2013 yılına gelindiğinde 151.734 üye ile % 11,10 seviyesine düşmüştür. 2018 yılına kadar ise yeniden yükselişe geçmiş ve 209.429 üye ile % 13,24 oranında örgütlülüğe sahiptir, bu oran ise 2003 yılı verilerine oranla düşüktür (AÇSHB, 2003/2013/2018) Dolayısıyla Türk-Metal Sendikasının da bu süreçte küçüldüğünü ve 2013 yılından sonraki beş yıllık süreçte yeniden büyüdüğünü söyleyebiliriz.

Katılımcıların çoğunluğundan farklı olarak ‘80 öncesi süreçle bugünü karşılaştıran sendikacılardan Öz-Petrol İş Genel Başkanı Kudret Örgel, sendikaların durumunu sendikal üyelikte noter şartının kaldırılması³⁵ ve resmi sendikalaşma oranları üzerinden değerlendirerek, günümüzdeki sendikaların durumunun daha iyi olduğunu, örgütlülüğün yükseldiğini belirtmiş diğer sendikaların bahsettiği sorunlara değinmemiştir. Örgel şunları söylemiştir:

“Sendikaların durumu şu dönemde biraz daha iyi... Eskiden nasıldı? Noter’e gideceksiniz. Düzenli 08.00-17.00 çalışıyorsan izin alma şansın yok hadi izin aldın raporlu olduğun bir zaman gittin, cebinden para ödeyeceksin. Sendika değiştirmek daha zor, önce cayma bedeli ödüyorsun sonra üyelik ödüyorsun. Burada örgütlülüğün veya teşkilatlanmanın gizli kalması gereken kısımlarda gizli kalmayabiliyor. Küçük bir ilçe düşünün bir tane noter var o ilçede de büyük bir fabrika var o noter zaten fabrika yönetimiyle tanışıyor kahvede çarşıda pazarda beraberler ilişkileri var ‘ya sizden üyelikler oluyor şu sendikaya’’ falan diye haber bile veriyor noterler yani. Dolayısıyla örgütlülüğün gizli kalması sıkıydı problemdi ama bugün e-devlet var istediğiniz sendikaya üye olabiliyorsunuz baskı yok zorlama yok bugün şartlar biraz daha iyi zaten ben dün bir makale okudum Yeni Şafak gazetesinde %10 civarında olan örgütlenme %12’lere çıkmış. Bir yükselme var.”

Sendikalara üyelikte noter şartının kaldırılarak yerine e-devlet sistemi üzerinden üyelik uygulamasının getirilmesi tüm katılımcılar tarafından sendikalara üye olma sürecini kolaylaştırdığı için olumlu bir durum olarak nitelenmiştir. Ayrıca, resmi sendika istatistiklerine bakıldığında örgütlenme oranının % 12’lere ulaşmış olması sendikaların nicel olarak büyüdüğü şeklinde değerlendirilmektedir. Ancak DİSK-AR tarafından 2017

³⁵ Sendikal üyelik ve istifa noter şartının kaldırılmasına 2012 yılında yürürlüğe giren 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda karar verilmiş ve 7 Kasım 2013 tarihinden itibaren noter şartı yerine, elektronik başvuru sistemi kurulmuştur.

yılında hazırlanan Sendikalaşma ve Toplu Sözleşme Raporu'nda nicel bir büyümenin olduğundan -%12,2 olarak- ancak bu büyümenin kayıtdışı işçiler de göz önüne alındığında % 10,3 olarak gerçekleştiğinden ve TİS kapsamındaki işçi oranlarının genelde % 7,3, özel sektörde ise %5,5 olduğu aktarılmıştır (DİSK-AR, 2017).

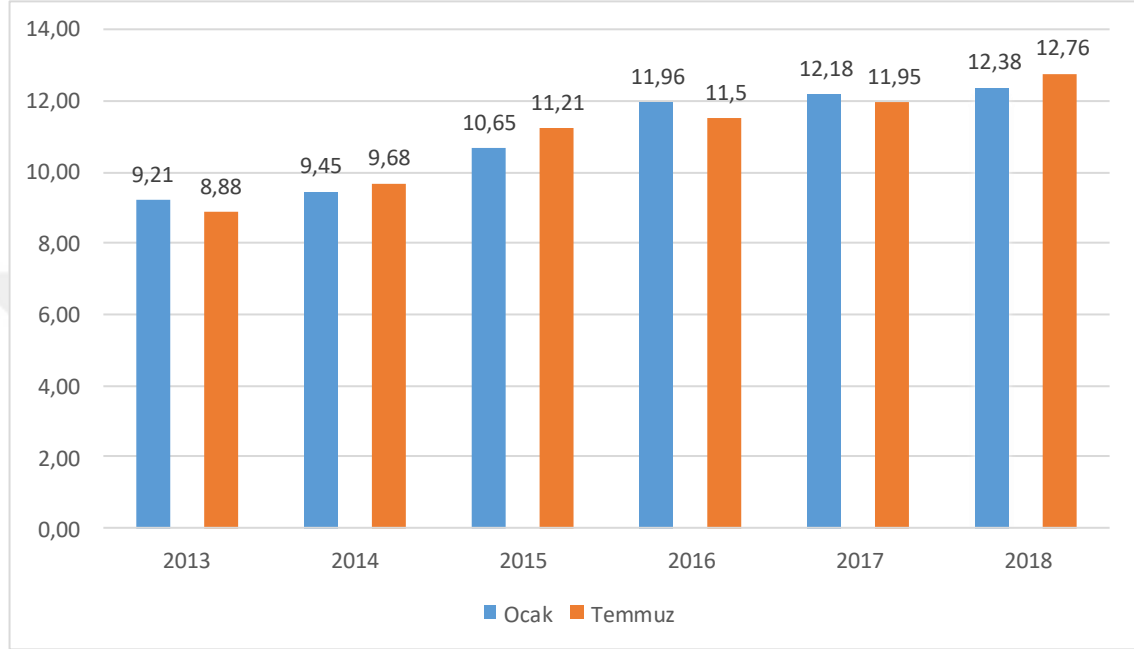
Sendikalı olmanın Toplu İş Sözleşmesi kapsamında çalışılırsa anlamlı olacağını söylemek yanlış olmayacaktır. Sendikalar ancak yetkili olduklarında ve işçiler adına toplu sözleşme yaptıklarında varlıklarını ortaya koyabilmekte, işçiyi sosyal ve ekonomik hakları bağlamında koruyan ve işgüvencesi sağlayan bir mekanizma olarak görevlerini yerine getirebilmekte ve bunu yapabildikleri sürece varlıklarını koruyabilmektedirler. Bu bağlamda üye oranlarını yeniden değerlendirdiğimizde toplu sözleşmeli olarak çalışanların oranı üzerinden tartışmanın daha anlamlı olacağı düşünülmektedir.

Diğer taraftan sendikal örgütlülüğün büyüdüğü/oransal olarak yükseldiği söyleminin yanıltıcı olduğu düşünülmektedir. Eğer 1980 ve 2018 yılı sendikal örgütlülük oranlarını karşılaştıracak olursak 1980 yılında örgütlülüğün altı kat daha büyük olduğunu görürüz³⁶. Dolayısıyla büyümenin hangi zaman dilimini kapsadığı ve büyümeden ne anlaşıldığı konusu muğlaktır.

Sendikacılarla yaptığım görüşmelerde büyümeden kastedilenin 2012 yılında sendikalar kanununun değişmesinden sonraki süreç oluşunu varsaysak bile sendika istatistiklerini ele aldığımızda sürekli ve istikrarlı bir büyümeden söz edemeyiz. Çünkü 2013 yılı başından 2018 yılı sonuna kadar geçen süreçte toplam 12 istatistik yayınlanmış ve bu istatistiklerin üçünde sendikal örgütlenme oranı bir önceki döneme göre düşüş göstermiştir.

³⁶ Koç'a göre 1980 yılında sigortalı işçilerin sayısı 2.2 milyonda ve bunların 1.5 milyondan biraz fazlası sendikalıydı (Koç, Buna göre sendikal örgütlülük oranını hesapladığımızda % 68'in biraz üzerinde olduğu anlaşılmaktadır. Detaylı bilgi için bkz: "Ezber Bozalım: 1980'de Sendikalı İşçi Sayısı", Aydınlık Gazetesi, <https://www.aydinlik.com.tr/ezber-bozalim-1980de-sendikalı-isci-sayisi> Erişim Tarihi: 17/03/2019

Tablo 9: Yıllara göre sendikal örgütlenme oranları (2013-2018)



Tablo AÇSHB'nin resmi internet sitesi üzerinden yayınladığı "İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayıları Hakkındaki Tebliğler" temel alınarak oluşturulmuştur.

Tablodan da anlaşılacağı gibi sendikal örgütlülük oranları 2013, 2016 ve 2017 yıllarının Temmuz aylarında düşüş göstermiştir. Hatta 2016 yılı başından 2017 yılı Temmuz'una kadar geçen süreçte örgütlülük oranı % 0.01 azalmıştır.

Katılımcıların tamamına yakını 1980 öncesi süreçte sendikaların daha güçlü olduklarını vurgularken Hizmet-İş Genel Sekreteri Ali Rıza Yılmaz bu süreci farklı değerlendirmiş, sendikal anlayışların farklılığına vurgu yaparak şunları dile getirmiştir;

"1980 yılına kadar olan sendikacılık anlayışı –tabii bizde değişen bir şey yok ama bir kısım yerlerde farklı anlayışlar vardı- sendika deyince fabrikalarda, üretim merkezlerinde, benzeri yerlerde kriz çıkaran, kavga yapan, sürekli grevlerle, haklı haksız nedenlerle işvereni tehdit eden bir anlayış vardı... Hizmet-İş Hak-İş'in en büyük sendikalarından biri, üye sayıları hiç düşmedi. Bizim sözlerimizde, sloganlarımızda, hedeflerimizde bir değişim yok."

Katılımcıların bu konudaki söylemlerinden anlaşılan şudur ki; günümüzde sendikaların içinde bulunduğu durumu değerlendirirken kendi işkolları bazında ve sendikalarının

örgütlenme süreçlerinden hareketle bir değerlendirme yaptıkları görülmektedir. Bu söylemlerden hareketle Türkiye’de hala devam eden bir kamu-özel sektör ayrımı olduğu, kamuda örgütlenen sendikaların içinde buldukları durumu daha olumlu olarak değerlendirdikleri, özel sektörde örgütlenmek durumunda olan sendikaların ise genel olarak daha olumsuz değerlendirdikleri görülmüştür.

3.3.2. Sendika-Siyaset İlişkilerine Dair Görüşler

Katılımcılara ‘sendikaların siyasal partiler ile ilişkisi hakkında ne düşünüyorsunuz?’ sorusu yöneltilmiş ve her biri farklı noktalardan değerlendirerek bu soruya cevap vermişlerdir. Bu cevaplar kendi içinde ikiye ayrılabilir; görüşülen sendikalardan 11’i sendika-siyaset ilişkisinin nasıl olması gerektiğine dair fikir belirtmiş içlerinden bazıları da buna ek olarak doğrudan bu konuda kendi tutumlarının ne olduğunu aktarmaya çalışmışlardır. Geri kalan altı sendika ise çok daha açık ifadelerle sendikaların siyasetle içiçe olduğunu belirterek hangi konfederasyonun hangi siyasal parti ile ilişki halinde olduğuna ilişkin fikirlerini açıkça dile getirmişlerdir.

İlk grupta yer alan katılımcıların söylemleri üzerinden farklı konfederasyonlara bağlı bu sendikaların işçi hakları noktasında ortaklaştığı söylenebilir. Ancak ne var ki sendikaların işçileri ilgilendiren politikalar/yasalar noktasında siyasetle karşı karşıya geldiği ve olumlu ya da olumsuz bir ilişki içine girdiği reddedilemez olarak görünmektedir. Bu noktada işçi hakları ve kazanımlar konusunda ne söylediklerinden ziyade neyi nasıl yaptıklarına bakmak gerektiği düşünülmektedir. Ancak yine de kısaca bu söylemlerden çıkarılabilecek en önemli fikir insan haklarına dair kazanılmış değerlerin sendikacıların söylemlerinin temelinde yerleştiği fikridir.

Katılımcılardan Türk-İş Konfederasyonuna bağlı Tes-İş ve Belediye-İş sendikası çalışanları Kutupoğlu ve Gök bu konuda Türk-İş’in *partilerüstü politika ilkesi*’ne vurgu yapmış ve sendikaların gücünü siyasetten değil tabandan almaları gerektiğini ifade etmişlerdir. Yine Türk-İş’e bağlı Yol-İş Sendikası’ndan Tozan ise siyasetin bir *baskı*

unsuru olduğunu ifade etmiş ve partilerüstü politikadan ziyade işçi haklarına önem veren partilerin desteklenmesi gerektiğini söyleyerek bunun kişisel fikri olduğu belirtmiştir.

Türk-İş'e bağlı bir diğer sendika olan Petrol-İş'ten Tetik ise sendikaların ideolojik bir tutumunun olması gerektiğini vurgulayarak şöyle söylemiştir;

Ben sendikaların mutlaka bir siyasi duruşunun, ideolojik tutumunun olması gerektiğine inanırım. Sermaye yanlısı iktidarın ideolojisi ne olursa olsun sendikaların o iktidarın karşısında yer alması gerektiğine de inanırım. Sendikaların siyasetin arka bahçesi olmaması gerektiğine, sendikacıların da sendikacılığı siyasete sızramak için bir araç olarak görmemesi gerektiğine inanıyorum. Bunları reddetmek gerekiyor. Siyasi partilere angaje olmuş bir pratiğe düşmemeleri gerekiyor (Mustafa Tetik, Petrol-İş Sendikası Genel Örgütlenme ve Eğitim Sekreteri)

Burada Tetik'in ifade ettiği sendikaların siyasete sızrama aracı olarak görülmemesi vurgusunun önemli olduğu düşünülmektedir. Çünkü sendikacı milletvekillerinin bulunması sendikaların siyasal partilerle yakın ilişkide olduğunun da bir göstergesidir. Örneğin, 2018 yılının Haziran ayında yapılan seçimlerde DİSK Genel Başkanı Kani Beko CHP adayı olarak İzmir'den, Hak-İş Konfederasyonuna bağlı Öz-Sağlık İş Genel Başkanlığı, Hak-İş Kadın Komisyonu Başkanlığı ve Genel Başkan Danışmanlığı görevlerini yürüten Jülide Sarıeroğlu ise AKP adayı olarak Adana'dan milletvekili seçilmişlerdir (tbmm.gov.tr, 2019). TBMM'nin geçmiş dönemlerinde de sendikacı milletvekilleri olduğu bilinmektedir. Burada dikkat çekmek gerekir ki Hak-İş'li sendikacılar AKP, DİSK'li sendikacılar ise CHP'den milletvekili olmaktadır. Tek başına bu durum bile sendikaların politik tutumlarının ve siyasal ilişkilerinin bir göstergesi olarak değerlendirilebilir.

Hak-İş'e bağlı Hizmet-İş Sendikası Genel Sekreteri Yılmaz da “biz tamamen partilerüstü düşünüyoruz” diyerek söze başlamış ve çalışan haklarıyla ilgili çalışma yaparken siyasetçilerle birlikte çalıştıklarını, bunu tüm siyasetçilerle yaptıklarını ifade etmiştir. Öz-Petrol İş Sendikası'ndan Örgel ise bu dönemde bundan kaçamadıklarını, bunun doğal bir süreç olduğunu ifade etmiş ve “...fakat hiçbir zaman bir *arka bahçe* konumuna gelmemeli” demiştir. Burada *arka bahçe* söylemi DİSK ve Türk-İş'e bağlı

sendikaların söylemlerinde yer alan ve Hak-İş'in AKP ile ilişkisini tanımlayan bir ifade olması açısından da önemlidir. Öz-Büro İş Genel Başkanı Gülbaba ve Öz-Gıda İş Genel Başkan Yardımcısı Sürücü'nün söylemleri ise sendikaların siyasetten bağımsız olmasını vurgulamaları açısından önemlidir. Gülbaba ve Sürücü şunları söylemişleridir;

Sendikalar sermayeden de, devletten de, hükümetlerden de bana göre bağımsız olmalı sendika ilişkilerini insanların hakkı, hukuku, huzuru, onuru üzerinde biçimlendirilmeli... İktidarda hangi parti olursa olsun bizim için mesele şu; Emeğe dost olan herkes bizim için dosttur. Emeğe düşman olan herkes, bizim düşmanımızdır (Baki Gülbaba, Öz Büro İş Sendikası Genel Başkanı).

Sendikalar siyasal partiler gibi işler ancak sendikalar siyasi parti üyesi gibi olmamalı. Üyelerine bunu empoze etmeye çalışmamalı. Siyasal tutumlara göre tavır almayıp herkesi örgütlemeye çalışmalı. Sendikalar her görüşten insanı barındırır, tek bir görüşün hâkim olduğu kurumlar değildir (Emin Sürücü, Öz Gıda-İş Sendikası Genel Başkan Yardımcısı)

İkinci grupta yer alan yani sendika ve siyaset arasındaki ilişkileri örnekleyen katılımcıların ifadelerinde sendikaların bağımsız olması gerektiği vurgusu hâkimdir. Buna ek olarak günümüzde sendikaların siyasetin arka bahçesi haline geldiğini dile getirmektedirler. Öncelikle bu değerlendirmeleri tek tek sendikalar üzerinden değil de konfederasyonlar üzerinden yapıyor olmalarına dikkat çekmek gerekir. Bu vurgu sendikaların bağlı oldukları konfederasyonun güdümünde işlediğini düşündürmektedir.

Diğer taraftan *arka bahçe* söylemi DİSK'e bağlı Sosyal-İş, Gıda-İş; Türk-İş'e bağlı Türk-Metal, Teksif ve Tez-Koop İş sendikaları tarafından doğrudan Hak-İş Konfederasyonu'nun AKP hükümeti ile ilişkilerine atfen söylenmiştir. DİSK'e bağlı Lastik-İş sendikasıdan Ataman ise "Türkiye'ye baktığımız zaman sözde sendikalarla siyaset kopuk gibi ama belli konfederasyonlar doğrudan doğruya siyasetin uzantısı niteliğinde. Onlar tarafından destekleniyor, her türlü kolaylık sağlanıyor" demiştir. Ataman'ın burada ima ettiği konfederasyonun yine Hak-İş olduğu düşünülmektedir. Hak-İş'in siyasetle ilişkisini vurgulayan söylemlerden bazıları şöyledir;

...Geçmişte Türkiye'de sendikaların siyasal partilerle organik bir bağ kurulmasının yasaklanmış olmasını hep bir olumsuzluk olarak gördük ama

yaşadığımız dönemde iki konfederasyon örneği var ki onlar yüzünden Türkiye'deki bu yasağın devam etmesi gerektiğini düşünüyorum. Hak-İş ve Memur-Sen'den bahsediyorum. Sendikalar bağımsız olmalıdır (Naci Önsal, Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Başkanı).

...Hükümetin taraf olmaması lazım. Herkese eşit olması lazım. Mesela bu taşeronların kadroya geçirilmesi konusunda Hak-İş'i resmen sihirli bir değnekle büyüttüler. Neden? Sağ görüşlü, hükümete yakın... (Ersin Çelik, Teksif Sendikası Genel Başkan Yardımcısı).

Memur sendikalarında daha fazla bu ama son bir kaç yılda işçi sendikaları da siyasetin arka bahçesi gibi davranmaya başladılar... Hak-İş Konfederasyonu var. Kurumlarda işçilerin değil de yani gücünü oradaki idareciden, mülki amirden, siyasi erkten almaya çalışan, sendikacılık yaptığını zanneden içi boş bir yapı var. Son zamanlarda en fazla mücadele ettiğimiz yapı o yapı. Çoğu yerde hükümet tarafsız olması gerekirken o desteği veriyor (Çağdaş Duyar, Tez-Koop İş Sendikası Genel Örgütlenme Sekreteri)

Bu söylemlerin bahsi geçen konfederasyonların geçmiş siyasal deneyimlerine ve günümüzde içinde buldukları duruma dayalı olarak geliştiği düşünülmektedir. Özellikle Türk-İş ve DİSK'e bağlı sendikaların Hak-İş'e yönelik ifadelerinin kaynağında Hak-İş Konfederasyonu'nun son onbeş yıllık süreçteki büyümesi olduğu düşünülmektedir. Bunun yanı sıra örgütlenme süreçlerine dair rakip sendikalarla yaşadıkları deneyimlerin de bu fikri pekiştirdiği söylenebilir. Ancak özel sektörden ziyade kamunun güdümünde olan işyerlerinde –özellikle belediyelerde- sendikaların siyasetle doğrudan ilişki içerisinde olduğu konusunda ortaklaşıldığı düşünülmektedir.

Katılımcıların sendika-siyaset ilişkisi konusunda sergilediği genel tavır üyelerinin siyasal eğilimlerinin ne olduğu noktasında da geçerlidir. Katılımcıların büyük kısmı üyelerinin siyasal eğilimlerini bilmediklerini, ayrıca da bunu merak etmediklerini, ideolojik tutum farketmeksizin dertlerinin işçi haklarını genişletmek, sosyo-ekonomik kazanımlar elde etmek olduğunu, emeğin ideolojisinin olmadığını ancak genel profilin seçim süreçlerinde ortaya çıkan resimdeki gibi Türkiye ortalamasını yansıttığını düşündüklerini belirtmişlerdir.

Bu konuda bazı sendikalar ise üyelerinin siyasi eğilimlerine ilişkin daha somut bilgiler vermişlerdir. Bu bilgiler şöyledir;

... %60'ı İslamcı, milliyetçi. Soldan yana bakan çok yok. Ağırlıklı olarak sağcılar (Hami Baltacı, BMİS Genel Örgütlenme Sekreteri).

... %80'i sağ görüşlüdür. Geri kalan %20'sinde ise CHP'li vardır çok az da HDP olabilir (Kudret Örgel, Öz Petrol-İş).

Üyelerimizin yaklaşık %55'i milliyetçi, bunların yarısı laik/seküler milliyetçi diğer yarısı ise muhafazakâr milliyetçi, %30'su solcu bunların yarısı ulusalcı karakteri olan, Atatürkçü insanlar, diğer yarısı ise sosyal demokrat, sosyalist, alevi, kürt kimlikleri olan insanlar, geri kalan %15-20'si de apolitik (Mustafa Tetik, Petrol-İş Sendikası Genel Örgütlenme ve Eğitim Sekreteri).

... Üyelerimizin sanıyorum % 60 kadarı AKP'lidir. Bizim yönetim kurulumuzda solcu bir arkadaşımız da var, MHP'li bir arkadaşımız da var... (Levent Gökçek, Gıda İş Sendikası Genel Sekreteri).

...Siyasal tutumlarına göre de örgütlenmiyoruz. Yoksa bizim tabanımızın da %70'i sağ... (Celal Uyar, Sosyal-İş).

Sendikamız Türkiye gibi. Her partiden üyemiz var. Mesela karadeniz bölgesindeki üyelerimizin büyük bir kısmı AKP'lidir. İstanbul'daki üyelerimiz içerisinde de hem AKP'li, hem CHP'li, hem de HDP'li üyelerimiz bulunmaktadır (Tarık Yüce, Enerji Sen İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sekreteri).

Sendikacıların bu gözlemleri sendikaların yayıldığı alanı göstermesi bakımından önemlidir. Çünkü sendikalar her ne kadar sol ideolojilerin ışığında doğan ve sınıf mücadelesinin bir ürünü olarak ortaya çıkmış düzen içi kurumlar olsalar da pratikte ideolojileri aşarak toplumun her kesimine ulaştığı, yayıldığı gözlenmektedir. Sol eğilimli olduğu düşünülen sendikalar içerisinde sağ eğilimli işçilerin örgütleniyor olması işçilerin sendikalara yaklaşımına dair de fikir vermektedir. Burada bu işçilerin sosyo-ekonomik haklar noktasında hangi sendika daha fazla kazanım elde etmek yolunda mücadele yürütüyorsa işçinin onu tercih ettiğini söylemek yanlış olmayacaktır.

3.3.3. Hükümetin Sendikaları İçeren Politikalarına İlişkin Görüşler

Katılımcılara sendikaları içeren günümüz politikalarını nasıl değerlendirdikleri sorulmuştur. Bu kapsamda verilen cevaplar olumlu ve olumsuz değerlendirmeler olarak ele alınabilir. Öncelikle tüm sendikaların olumlu olarak niteledikleri ve ortaklaştıkları tek nokta sendikalara üyelikte noter şartının kaldırılarak e-devlet üzerinden üyelik uygulamasının getirilmesi olmuştur. Bu noktada TES-İş Genel Başkan Danışmanı Uğraş Gök bunun sendikalar tarafından talep edildiğini vurgulamıştır.

Buna ek olarak Öz Gıda-İş Genel Başkan yardımcısı Emin Sürücü sendikal örgütlenme yaptığı gerekçesiyle işten atılan işçilerin 16 maaş sendikal tazminat almasını içeren hukuki yaptırımını, Öz Büro-İş Genel Başkanı Baki Gül ise 1 Mayıs'ın tatil edilmesini ve kamuda taşeron çalıştırılan işçilerin kadroya alınmasını olumlu değerlendirmiştir. Ancak burada Hak-İş bünyesindeki Enerji-İş Genel Başkanı Mahmud Altunsoy'un da bu konuda KİT'lerde çalışan ve hizmet alımı dışındaki ihalelerle istihdam edilenlerin kadroya alınmamasını eleştirdiğini belirtmek gerekmektedir. Altunsoy'un bir diğer eleştirisi ise kadroya geçirilen işçilerin ücretlerinin %4+4'lük zamlarla hükme bağlanmış toplu iş sözleşmelerine ilişkindir. Altunsoy enflasyon oranları karşısında işçi ücretlerinin '*islah ihtiyacı*' gerektirdiğini ifade etmiştir.

Katılımcıların sendikaları içeren hükümet politikalarını çoğunlukla olumsuz değerlendirdikleri anlaşılmıştır. Olumsuz değerlendirmelerin odağında ise hükümetin iktidarda olduğu süreç içerisinde alınan grev erteleme kararları olmuştur. Yasal olarak adı her ne kadar 'Grev Erteleme' olsa da sendikalacılar bunu 'Grev Yasaklama' olarak değerlendirmekte ve yasaklamanın ulusal yasalar ve uluslararası sözleşmeler kapsamında bir hak ihlali doğuracağı için erteleme şeklinde yasal zemine oturtulduğunu düşünmektedir.

Katılımcılardan birkaçı genel olarak sendikalardan ziyade çalışanları ilgilendiren genel politikaları değerlendirmiş ve diğerlerinden farklı noktalara odaklanarak olumsuz olduğunu düşündükleri politikaları şu şekilde dile getirmişlerdir;

... Hükümetin sendikalardan ziyade genel olarak işçi politikalarında ben aslında eksiklikler buluyorum. Önceliğimiz emeklilikte yaşa takılanlar bunlar çok ciddi problem, galiba MHP'nin bu aralar bir çalışması var. İkincisi de gelir vergisi. Bu çok adil bir konu değil. İşçi çok muzdarip bu konudan. Gelir vergisinin oranının düşürülmesi şuan bizim en büyük gündemlerimizden biri (Kudret Örgel, Öz Petrol-İş Sendikası Genel Başkanı).

...Hükümet tamamen emeğe düşman yasaları uygulamaya geçiriyor. Özel İstihdam Bürolarından tutun da, Varlık Fonu Yasasına, Zorunlu Bireysel Emeklilik Sisteminden, Arabuluculuk yasasına, grev yasaklarından iş cinayetlerinin önlenmesine dönük yasaları ertelemesine kadar tamamen emeğe düşman pratikleri hayata geçiriyor. Biz işçi sınıfının çıkarlarını savunuyoruz, bunları yapan AKP değil de CHP, MHP, HDP de olsa yine karşısında dururuz (Levent Gökçek, Gıda-İş Sendikası Genel Sekreteri).

... Çalışma ilişkilerini esnekleştirecek, iş güvencesini ortadan kaldıracak, kıdem tazminatı gibi şeyleri kaldırmayı gündeme getirip işçilerin güvencelerini zayıflatacak uygulamalar üzerinde fazlasıyla durulduğunu, bunların yerleştirilmeye çalışıldığını, burda önemli bir yol alındığını görüyoruz. İşte yıllardır tartıştığımız o özel istihdam bürolarına işçi çalıştırma yetkisi veren yasal düzenlemeler en son örneklerden biridir. Zaten çalışanlar güvencesizdi, yarısı kayıtdışıydı... (Üzeyir Ataman, Lastik İş Sendikası Eğitim ve Toplu Sözleşme Dairesi Müdürü).

... Kayıtdışı ekonomiyi kontrol altına alamadı, bu üye kaybına sebep oluyor (Emin Sürücü, Öz Gıda-İş Sendikası Genel Başkan Yardımcısı).

Katılımcıların yukarıda bahsettiği çalışma yaşamına ilişkin sorunlar doğrudan sendikaları ilgilendirmiyor gibi görünse de sendikaların potansiyel üyelerini doğrudan etkilemesi dolayısıyla sendikaları da dolaylı olarak etkilediğini söylemek gerekmektedir. Ayrıca sendikaların sahip olduğu misyon açısından çalışma yaşamına ilişkin her yasal düzenlemede söz sahibi olması ve tüm çalışanların lehine kararlar alınması noktasında baskı oluşturması gerektiği düşünülmektedir. Katılımcıların vurguladığı noktalar bu nedenle önem arz etmektedir.

Emeklilikte yaşa takılanlar konusu, işçiler için vergi oranlarının yüksek olması, özel İstihdam bürolarının esnekliği ve kuralsızlığı yaygınlaştıracığı endişesi, bireysel emeklilik sisteminin zorunlu hale getirilmesi, işçi sağlığı ve iş güvenliğinin ihlali sonucunda yaşanan iş kazaları ve işçi ölümleri, kayıtdışı çalışmanın çok yaygın olması

gibi konular işgücüne dahil tüm nüfusu doğrudan etkileyen dolayısıyla da ilgilendiren konulardır. Bu nedenle sendikaların bahsi geçen konularda işçiler lehine bir tutum sergileyerek uygulanan politikalara müdahale etmesi/ makul politikalar önermesi ve hayata geçirilmesi için çalışması gerektiği düşünülmektedir.



SONUÇ

Bu çalışmada 2000’li yıllarda sendikalardaki *sendikal kriz* algısına odaklanılmış ve bu bağlamda neoliberal politikalarla birlikte yaygınlaşan atipik çalışma biçimlerinin çalışma yaşamını nasıl dönüştürdüğü ve bunun sendikaları nasıl etkilediği; kamuda ve özel sektörde örgütlenen sendikaların kriz algılarında farklılıklar olup olmadığı ve sendika-siyaset ilişkilerinin sendikalara etkisi incelenmiştir.

Araştırma kapsamındaki görüşmelerden elde edilen veriler sendikaların bir örgütlenme krizi içinde olduğunu göstermektedir. Bu krizin en temel sebebi 24 Ocak kararları çerçevesinde 1980 sonrası süreçte neoliberal politikaların uygulamaya konulmasıyla birlikte çalışma yaşamının esnek ve güvencesiz bir yapıya dönüştürülmesidir. Çalışma yaşamındaki bu dönüşüm sendikaların mücadele alanlarını daraltmış dolayısıyla sendikalaşma oranları düşmüştür.

Sendikalaşma oranlarının düşmesi sendikaların örgütlenmediği anlamına da gelmemektedir. Tersine, görüşülen tüm sendikalar örgütlenme süreçlerinin devam ettiğine ve bu süreçlerde yeni üye kazandıklarına dair bilgi paylaşımında bulunmuşlardır. Bu noktada sendikal krizi yaratan durum sendikaların yeterli örgütlenme çalışmaları yapmıyor olmaları değildir. Neoliberal politikaların uygulamaya sokulması sonucunda özelleştirmelerle birlikte azalan devlet etkinliği; atipik çalışma biçimlerinin ortaya çıkmasıyla iş ilişkilerini belirleyen yasaların sendikaların örgütlenmelerini zorlaştıracak şekilde yeniden belirlenmesi bu krize kaynaklık eden sorunlardandır. Türkiye’de çalışma yaşamının en kritik sorunlarından birinin de kayıtdışılık olduğu anlaşılmaktadır. Sendikalar açısından bu durum *mücadelenin daha başlamadan bitmesi* anlamına gelmektedir çünkü potansiyel üyelerinin üçte birinden daha fazlası kayıtdışı çalıştığı için örgütlenememektedir.

Bununla birlikte sendikalarda sendikal krizin kaynağına ilişkin algıların farklılık gösterdiği anlaşılmıştır. Hak-İş üyesi sendikalara göre sendikal krizin kaynağı -ağırlıklı olarak- neoliberal politikalar ya da işverenlerin tutumları iken, Türk-İş ve DİSK üyesi

sendikalara göre neoliberal politikalarla birlikte hükümetin işverenle ortaklık halinde olması ve çalışma yaşamını ilgilendiren yasalarla sendikaların alanını sınırlamasıdır.

Diğer taraftan sendikal krizin düzeyi öncelikle kamudan özel sektöre doğru artış göstermektedir. Araştırma kapsamında görüşülen sendikalardan kamu kurum ve kuruluşlarında –özellikle belediyelerde- örgütlenenlerin özel sektörde örgütlenenlere kıyasla daha fazla üyeye ve örgütlülük oranına sahip oldukları anlaşılmaktadır. Özel sektör içerisinde ise üretim sektöründeki işkollarından hizmet sektöründeki işkollarına doğru artış göstermektedir. Üretim sektöründeki sendikalaşmanın hizmet sektörüne göre daha yüksek olması -örneğin sanayi alanına baktığımızda- geleneksel tarzda üretimin ve sendikalaşmanın devam etmesi sebebiyledir. Hizmet sektörü içerisinde sendikal krizin daha yoğun hissedilmesinin en önemli nedeni ise atipik çalışma biçimlerinin bu sektörde daha yaygın olmasıdır.

Sendikaların gücünü belirleyen temel unsur olarak sendika-siyaset ilişkisi özellikle kamuda kendini göstermektedir. Aynı alanda örgütlenen rakip sendikalardan birinin hâkim siyaset odaklarıyla arasındaki ilişki onun nicel anlamda büyümesine vesile olurken diğerlerinin üye ve yetki kaybetmesine sebep olabilmektedir. Belediyelerde örgütlenen genel işler işkolundaki sendikalar buna örnek gösterilebilir. Hak-İş üyesi Hizmet-İş sendikasının üye sayısı ÇSGB'nin 2016 Temmuz *Sendika İstatistikleri* verilerine göre 164.259 iken 2019 Ocak ayı verilerinde 315.199 olarak açıklanmıştır. Bu artışta kamuda taşeron çalışanların –büyük bir kısmının- kadroya alınmasının da etkili olduğunu göz önünde bulundurmak gerektiği düşünülmektedir. Ancak bu sayılar sırasıyla Belediye-İş için 53.373 ve 79.846, Genel-İş için 63.790 ve 87.551'tir. Yani 2016'dan 2019 yılına kadar Belediye-İş ve Genel-İş sendikaları toplam olarak 50.234 üye kazanmışken Hizmet-İş sendikası 150.940 üye kazanmıştır (ÇSGB, 2016; 2019).

Diğer taraftan sendikalaşma oranının arttığını gösteren resmi rakamların yanıltıcı olduğu anlaşılmıştır. Bu resmi verilerdeki oransal artışın miladı 2013 yılıdır. 2013 yılının milat olması üyeliklerin E-devlet sistemine geçirilmiş olması sebebiyledir. Dolayısıyla geçmiş yıllarla kıyaslama yapılmamaktadır, yapıldığında ise 1980 yılından 2009 yılına kadar sendikalaşma oranlarının çok daha yüksek olduğu görülmektedir. Buna ek olarak bu artışta sendika-siyaset ilişkisinin rolü büyüktür. Yani bu büyümenin iktidara yakın olan sendikaların büyümesi anlamına geldiği düşünülmektedir. Özellikle yukarıda belediyeler özelinde verilen örnek sendikalaşma oranlarının yükselmesinin *sendika-siyaset ilişkileri bağlamında* ve yalnızca *kamuda* gerçekleştiğini ortaya koymaktadır. Çünkü Genel İşler işkolunun 2019 Ocak ayı verilerine göre % 12,76 olan sendikalaşma oranı içerisindeki payı 3,10'dur. Bir başka deyişle 1.802.155 sendikalı işçinin 438.185'i Hizmet-İş, Belediye-İş ve Genel-İş üyesidir.

Sonuç olarak bu araştırmada sendikaların bir örgütlenme krizi içinde olduğu ancak krizin boyutunun kamudan özel sektöre doğru; özel sektör içerisinde ise üretim sektöründen hizmet sektörüne doğru artış gösterdiği, krizin kaynağı konusunda sendikaların neoliberal politikaların çalışma yaşamını dönüştürdüğü noktasında ortaklaştıkları ve sendika-siyaset ilişkilerinin sendikaların gücünü belirleyen önemli bir unsur olduğu anlaşılmıştır.

Son olarak; bu çalışmanın haklar temelinde farklılıklara rağmen bir araya gelebilmenin mümkünlüğü noktasında sendika literatürüne katkı sağlayacağı ve sendikal krizi aşmak için işkolu sendikacılığına sıkışmış sendikal mücadeleyi aşarak çalışma yaşamının genel sorunlarına ortak çözüm üretmenin daha etkili olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Ağaoğulları, M. A.: **Kent devletinden İmparatorluğa**, İmge Yayınları, İstanbul, 2002.
- Akalın, A.: **Duygulanım ve Duygulanımsal Emek Üzerine Notlar**, Birikim Dergisi, s.114-121, Sayı 217, Mayıs 2007.
- Akçay, Ü.: **Sermayenin Uluslararasılaşması ve Devletin Dönüşümü: Teknokratik Otoriterizmin Yükselişi**, *Praksis*, Sayı: 30, 2013.
- Akgeik, T.: **Türkiye’de Kadınların İşgücü Piyasasına Katılımını Etkileyen Faktörler: TÜİK Verileri Üzerine Bir Analiz**, Sosyal Siyaset Konferansları / Journal of Social Policy Conferences Sayı / Issue: 70 – 2016/1, 31-53, 2017, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/394276>
- Akkaya, Y.: **Türkiye’de 1980 Sonrasi Emek-Sermaye Arasındaki Bölüşüm Mücadelesinde Grevlerin Yeri**, Toplum ve Bilim, Sayı:86, ss: 211-240, 2000
- Aktan, C. C.; Şen, H.: **Yeni Türkiye, Ekonomik Kriz Özel Sayısı**, Sayı:42, Cilt: II, s.1225-1230, Kasım-Aralık 2001
- Angın, M.;
Bedirhanoglu, P.: **AKP Döneminde Türkiye’de Büyük Ölçekli Özelleştirmeler ve Devletin Dönüşümü**, Praksis Dergisi, Sayı: 30-31, Sayfa: 75-95, Ankara, 2013.

- Ansal, H. : **Emek Sürecinde Yeni Hedef: Esneklik Çalışanlar için ne demek?** Toplum ve Hekim, Cilt:19, Sayı 3, Mayıs-Haziran, s.164-168, 2004.
- Ansal, H.: **Esnek Üretimde İşçiler Ve Sendikalar (Post-Fordizm'de Üretim Esnekleşirkenişçiye Neler Oluyor?)**, Birleşik Metal İş Sendikası Yayınları, 1999.
- Arın, T.: **Kapitalist Düzenleme, Birikim Rejimi ve Kriz (1): Gelişmiş Kapitalizm**, 11.Tez Kitap Dizisi, Cilt 1, s.104-139, 1985.
- Aslan, O. E.: **Kamu Personel Rejimi; Statü Hukukundan Esnekliğe**, TODAİE Yayını, Ankara, s.105, 2005i.
- Aybar, M. A.; **Türkiye İşçi Partisi Tarihi**, Yay. Haz. Kıvanç Koçak, İletişim Yayınları, İstanbul, 2002.
- Aydoğanoglu, E.: **Sınıf Mücadelesinde Sendikalar**. İstanbul: Evrensel Basım Yayın. 2007
- Bahçe, S.; Yücesan, G.; **Emek Politikaları: Ne Oluyor? Ne Yapmalı?** Belediye İş Yayınları, Ankara, 2011.
- Voyvoda, E. Vd:
- Bakır, H.: **Esneklik Ve Emek: Emegın Metalaşması Ve Meta-Dışlaştırılması Bağlamında Bir Değerlendirme**, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, Cilt 73, No. 2, s. 343 - 366, 2018.

- Baydar, O.: **Türkiye İşçi Sınıfı Tarihi (I)**, infograph, Frankfurt, 1982.
- Baydar, O.: **Üç Yıl Sonra 12 Mart**, İlke, Cilt: 1, Sayı: 4, S. 96-105, Nisan 1974.
- Belek, İ.: **Postkapitalist Paradigmalar**. İstanbul: Sorun Yayınları. 1997.
- Biber, A.; Turancı, E.: **Toplumsal Şeytan Üçgeni: İktidar, Hegemonya ve Propaganda**, Akdeniz Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi, Sayı 21, S.27-40, Haziran, 2014
- Bilgin, M. H.: **Yeni Teknolojiler ve Üretim Sistemlerindeki Değişimin Emek ve İstihdam Üzerindeki Etkileri**, Ankara: Türk Tarih Kurumu Yayınevi, 2000.
- Hiç Birol, Ö.; Gencer, Hiç A.: **Neo-Klasik İktisat Ve Neo-Klasik Sentez**, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 16 Sayı 1 (259-280), Haziran 2014.
- Boratav, K.; Keyder, Ç.; Pamuk, Ş.: **Kriz, Gelir Dağılımı ve Türkiye'nin Alternatif Sorunu**, Kaynak Yayınları, 2. Baskı, İstanbul, 1987.
- Boratav, K.: **Türkiye İktisat Tarihi: 1908-1985**, Gerçek Yayınları, İstanbul, 1998.
- Boratav, K.: **Türkiye İktisat Tarihi: 1908-2002**, İmge Kitabevi, Ankara, 2003.

- Bozkurt, V.: **Endüstriyel ve Post Endüstriyel Dönüşüm: Bilgi-Ekonomi-Kültür**, Ekin Yayınevi, 2. Baskı, Bursa, 2012
- Brenner, R.; Glick, M.: **The Regulation Approach: Theory and History**, New Left Review, C.I, No.188, July-August, pp:45-119, 1991.
- Buğra, A.: **Kaitalizm, Yoksulluk ve Türkiye’de Sosyal Politika**, İletişim Yayınları, 9. Baskı, İstanbul, 2018.
- Bulut, N.: **Küreselleşme: Sosyal Devletin Sonu mu?** 2003, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/282/2573.pdf>
Erişim: 13/04/2017
- Castells, M.: **Enformasyon Çağı- Ekonomi, Toplum ve Kültür, 1.Cilt- Ağ Toplumunun Yükselişi** (çev. Ebru Kılıç), İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2005.
- Clarke, S.: **Capitalist Crisis And The Rise Monetarism**, The Swocialist Register, s. 393-427, 1987.
- Clarke, S.: **:Marx’ın Kriz Teorisi**, Otonom Yayıncılık, İstanbul, 2009.
- Çakır, V.: **Aglietta ve Düzenleme Okulu**, Toplum ve Bilim Dergisi, 56-61 Bahar Sayıları, s.202-206, 1993.
- Çelik, A.; Lordoğlu, K.: **Türkiye’de Resmi Sendikalaşma Oranlarının Sorunları Üstüne**, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı 9, s.11-30, 2006/2.
- Çelik, A.: **Eğreti Emek- Parçalanmış Sınıf**, Birikim Dergisi, s.122-133, Sayı 217, Mayıs 2007.
- Çelik, A.: **Avrupa Sendikalarının Yükselişi Ve Düşüşü Üstüne**, Birikim Dergisi, Sayı 200, S.56-66, Aralık 2005.
- Çelik, A.: **Yeni Sorun Alanları: Eğilimler ve Arayışlar**, Der: Fikret Sazak, Türkiye’de Sendikal Kriz Ve Sendikal Arayışlar, Epos Yayınları, s.17-74, 2007.
- Çelik, A.: **Vesayetden Siyasete Türkiye’de Sendikacılık (1946-1967)**, İletişim Yayınları, Ankara, s.287-304, 2010.

- Çelik, A.; Aydın, Z.: **Paşabahçe 1966 Gelenek Yaratan Grev**, TÜSTAV Yayını, İstanbul, 2006.
- Çelik, E.; Güney, A.: **Kayıtdışı İstihdam Olgusu Ve Türkiye’de Kayıtdışı İstihdam**, İktisadiyat Dergisi, 1(1), s. 213-248, 2017.
- CHP **AKP’nin Sivil Topluma Müdahaleleri Raporu**, Mart, 2017.
- ÇSGB, Çalışma Genel Müdürlüğü: **2015 Çalışma Hayatı İstatistikleri**, Ankara, Mayıs, 2016.
- Dasgupta, P. David, P. A. **Toward a New Economics of Science**, Research Policy, 487-521, 1994.
- Delice, G.: **Finansal Krizler: Teorik ve Tarihsel Bir Perspektif**, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 20, s. 57-81, Ocak-Haziran 2003.
- Devlet Personel Başkanlığı, **2002-2018 Yılları Arasında Kamu Görevlilerinin Örgütlenme Düzeyinin Gelişimine İlişkin Sayısal Bilgiler**, <http://www.dpb.gov.tr/tr-istatistikler/sendikal-istatistikler>, Erişim Tarihi: 10/02/2019
- DİSK/Genel-İş Sendikası Araştırma Dairesi, **Kamu İstihdam Raporu**, Kasım 2018
- Doğan, G.: **Türkiye’de Örgütlü Emek Hareketinin Tarihi Üzerine**”, **Toplumsal Hareketler: Tarih, Teori ve Deneyim**, Der. Y. Doğan Çetinkaya, İstanbul, İletişim Yayınları, s. 285-337, 2008

- Dumrul, D. F.: **Sermaye Birikim, Sendikalar ve Gelecek**, Özgür Üniversite Forumu, S. 15 Temmuz-Eylül, s.33-57, 2001.
- Durmuş, S.: **Finansal Krizleri Açıklamaya Yönelik Yaklaşımlar**, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı:5, s.31-46, Bahar, 2010.
- Emirgil, B. F.: **Yeni Kapitalizmde Emegi Sorunsallaştırmak: Emegin Maddi-Olmayan Görünümleri**, Çalışma ve Toplum Dergisi, s.221-237, 2010/1.
- Erdinç, I.: **AKP Döneminde Sendikal Alanın Yeniden Yapılanması ve Kutuplaşma: Hak-İş ve Ötekiler**, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı 41, s.155-174, 2014/2
- Erdoğan, S.: **“Kadın Emekçilerin Sorunları ve Sendikal Mücadelede Kadın”**, Söyleşiyi yapan: Hasan Tahsin Benli, Karatahta İş Yazıları Dergisi, Sayı 4, s.167-174, Nisan, 2016.
- Erdut, Z.: **Enformel İstihdamın Ekonomik, Sosyal ve Siyasal Etkileri** Çalışma ve Toplum Dergisi, Sa: 12, s. 53–82, 2007.
- Eren, A. A.; Saraçoğlu, M.: **Kapitalizmin Tarihinde Finansal Krizler: Tarih Tekerrür Mü Ediyor?** Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt-Sayı: 10(1) ss: 87-97, Ocak 2017.
<http://dergipark.gov.tr/ohuiibf/>
- Ersoy, E.: **Kapitalizmin Krizleri 1873’ten 1973’e**, Özgürlük Dünyası Dergisi, Sayı: 207, [Erişim: 05.02.2017](http://ozgurlukdunyasi.org/arsiv/132-sayi-207/406-kapitalizmin-krizleri-1873ten-1973e)
<https://ozgurlukdunyasi.org/arsiv/132-sayi-207/406-kapitalizmin-krizleri-1873ten-1973e>

- Güler, B. A.: **Devlette Reform Yazıları**, 1. Baskı, Ankara: Paragraf Yayınları, 2005
- Gülsever, T.: **Teknolojik Gelişme, Enformasyon Teknolojisi, Esnek Üretim ve Esnek Uzmanlaşma**, TMMOB Makine Mühendisleri Odası, Sanayi Kongresi Bildirileri, Yayın No:134/1, Bursa, s:165-168, 1989.
- Günaydın, D.; Edemir, Ö.: **Güvenceli Esneklik Kapsamında Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Ödünç İş İlişkisi**, International Anatolia Academic Online Journal / Social Science Journal, Volume:4, Issue:1, P.1-23, 2018
- Güzel, Ş.: **Türkiye’de İşçi Hareketi**, 1908-1984, Kaynak Yayınları, İstanbul, s. 35-47, 1996.
- Görgün, S.: **Enflasyon ve Stagflasyon**, İ. Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, No:10, Ocak, 1995.
- Harvey, D.: **A Brief History of Neoliberalism**. Oxford University, 2005.
- Harvey, D.: **Postmodernliğin Durumu**, Çev. Sungur Savran, Metis Yayınları, İstanbul, 1999.
- Harvey, D.: **Sermaye Muamması: Kapitalizmin Krizleri**, Çev. Sungur Savran, Sel Yayıncılık, 2.Baskı, 2014.
- Harvey, D.: **Yeni Emperyalizm: Mülksüzleşme Yoluyla Birikim** Çev: Evren Mehmet Dinçer, Praksis Dergisi, Sayı: 11, S. 23-48, 2004.
- Huberman, L.: **Feodal Toplumdan Yirminci Yüzyıla**, Çev. Murat Belge, İletişim Yayınları, İstanbul, 18. Baskı, 2017.

- ILO: **87 No'lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi**, 18 Haziran 2015, Erişim: 26/12/2018
https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377261/lang--tr/index.htm
- ILO-IPEC, **Küresel Tahminler Ve Eğilimler 2000-2012 Raporu**, 2013 <http://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/child-labour/lang--tr/index.htm> Erişim:18/04/2017
- Işıklı, A.: **Sendikacılık Ve Siyaset, Cilt: 2**, Öteki Sendika, Ankara, 1995
- Işıklı, A.: **Siyasi Partiler ve İşçi Hareketi**, Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi Cilt: 3, İstanbul, 1998
- Işıklı, A.: **"Yeni Dünya Düzeni"nde Emek-Sermaye Çelişkisi**, Mülkiye Dergisi, Cilt:24, Sayı:224, 2000.
- İSİG Meclisi: Kasım ayında en az 154, ilk on bir ayda ise en az 1797 işçi çalışırken yaşamını yitirdi, **İş Cinayetleri Raporları 2018**, 04/12/2018, Erişim tarihi 26/12/2018
<http://www.guvenlicalisma.org/19765-kasim-ayinda-en-az-154-ilk-on-bir-ayda-ise-en-az-1797-isci-calisirken-y>
- Jessop, B.: **Post Fordizm and The State**, Greve, B. (ed.) "Comparative Welfare Systems", Londra: Mcmillan Press, s.166, 1996.
- Kalleberg L. A.; Reskin, B. F.; Hudson, K.: **Bad Jobs in America: Standard and Nonstandard Employment Relations and Job Quality in the United States** Source: American Sociological Review, Vol. 65, No. 2 (Apr., 2000), pp. 256–278 Published by: American Sociological Association Stable, 2000.

- Karadeniz, O.: **Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik**, Çalışma ve Toplum Dergisi, ss: 83-127, 2011/2.
- Karluk, R.: **Türkiye Ekonomisi: Tarihsel Gelişim Yapısal ve Sosyal Değişim**, Beta Yayınları, İstanbul, 1996.
- Kars Kaynar, A.: **Devlet Kuramları: Bob Jessop ve Devlet Anlayışı**, https://www.academia.edu/2294446/Devlet_Kuramlar%C4%B1_Bob_Jessop_ve_Devlet_Anlay%C4%B1%C5%9F%C4%B1?auto=download Erişim:05/04/2017
- KAZGAN, G.: **Küreselleşme ve Ulus Devlet**, İstanbul Bilgi Üniv. Yay., İstanbul, 2004.
- Kepenek, Y.; Yentürk, N.: **Türkiye Ekonomisi**, Remzi Kitabevi, 8.Baskı, İstanbul, 1996.
- Keynes, J. M.: **Genel Teori: İstihdam, Faiz ve Paranın Genel Teorisi**, Kalkedon Yayınları, Çev. Prof. Dr. Uğur Selçuk Akalın, Ankara, 2010.
- Koç, C.; Koç, Y.: **Türkiye İşçi Sınıfı ve Mücadeleleri Tarihi**, Tüm İktisatçılar Birliği Yayınları No:16, Ankara, 1976
- Koç, Y.: **KESK: Nereden nereye?**, Teori Dergisi, Kasım 2013(b)
- Koç, Y.: **Öğretmen Sendikalarında Yaşanan Sorunlar**, Öğretmen Dünyası Dergisi, Sayı:400, Nisan 2013(a)
- Koç, Y.: **Sendikacılık Siyaset TÜRK-İŞ**, TÜRK-İŞ Eğitim Yayınları, Ankara, 1999.
- Koç, Y.: **Türkiye İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi**, Kaynak Yayınları, İstanbul, Eylül 2003

- Koç, Y.: **Türkiye’de Sınıf Mücadelesinin Gelişimi – 1 (1923-1973)**, Birlik Yayıncılık, Ankara, 1979
- Koçak, M. H.; Çelik, A.: **Türkiye İşçi Sınıfının Ayağa Kalktığı Gün : Saraçhane Mitingi**, Çalışma ve Toplum, Sayı 49, ss. 647-678, 2016.
- Koray, M.: **Küreselleşmeye Eleştirel Bir Bakış, Yeni Bir Küresel Anlayışın Ve Örgütlenmenin Kaçınılmazlığı**, 2003.
http://arsiv.petrol-is.org.tr/yayinlar/yillik/2003_yillik/02_elestiri/
Erişim:18/04/2017
- Koray, M.: **Sosyal Politika**, Imge Kitabevi, 4.baskı, 2012.
- Krugman, P.: **A Model of Balance of Payments Crises**, *journal of Money Credit and Banking*, Vol:11, No: 3, August, s.322, 1979
- Lenin, V.İ.: **Emperyalizm - Kapitalizmin En Yüksek Aşaması**, Çev: Cemal Süreyyüyla, Düzenleme: Eriş Yayınları, S.90-91, 2003.
- Lordoğlu, K.: **Türkiye’de Mevcut Bazı Sendikaların Liderlik ve Yönetim Anlayışları ve Bazı Sendikal Sorunlardan Örnekler**, Çalışma ve Toplum Dergisi, ss: 81-96, 2004/1.
- Lordoğlu, K.: **Bunahmın İşçi Sınıfı Üzerine Etkileri**, Petrol İş 1993-1994 Yıllığı, İstanbul Sayfa: 792-801, 1995.
- Lordoğlu, K.: **Yeni Koşullarda Sendikaların Uzun Dönemli Hedef ve Stratejileri Nasıl Düzenlenebilir?”** Sendikal Arayış

- Konferansı: Tebliğ ve Tartışmalar. İstanbul. İstanbul Mülkiyeliler Vakfı Yayını, s. 128, 1993.
- MacInnes, J.: **“Thatcherism at Work: Industrial Relations and Economic Change”**, Open University Press, 1987
- Mahiroğulları, A.: **Sendika-Siyaset İlişkisinin Teorik Çerçevesi Ve Günümüzdeki Düzeyi**, HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, ISSN: 2147-3668, Cilt: 1, Yıl: 1, Sayı: 2 (2012/2)
- Mahiroğulları, A.: **Teorik Çerçevesi ve Dünyadaki Uygulamalarıyla Sendika-Siyaset, Sendika-Siyasal Parti İlişkisi**, Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt 19, Sayı 1, s. 349-371, 2004.
- Mahiroğulları, A.: **Türkiye’de Sendika-Siyasi Parti İlişkileri**, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, No.46, s.43-88, 2003.
- Makal, A.: **Türkiye’de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1946-1963**, İmge Kitabevi Yayınları, Ankara, 2002
- Makal, A.; Çelik, A.; Koçak, M. H.: **Sınıf Sendika Siyaset – Türkiye Emek Tarihinden Kesitler**, İmge Kitabevi Yayınları, Ankara, 2016.
- Marx K.: **Kapital**, I. Cilt, Eriş Yayınları, 2003.
- Marx K.: **Kapital**, III. Cilt, Sol Yayınları, Ankara, 1990.
- Marx, K; Engels, F; Lenin, V.İ.: **Sendikalar Üzerine**, Çev. Engin Karaoğlu, Bilim Yayınları, İstanbul, 1975
- Mather, C.: **Contract/Agency Labour: A Threat to Our Social**

- Standarts**, ICEM, Brüksel, 2004
- MUNCK, R.: **Neoliberalizm ve Siyaset, Neoliberalizmin Siyaseti içinde: Neoliberalizm: Muhalif Bir Seçki**, Yordam Kitap, İstanbul, 2007
- Müftüoğlu, Ö.: **Kriz ve Sendikalar**, Der: Fikret Sazak, Türkiye'de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar, Epos Yayınları, Ankara, 2007.
- [Müftüoğlu, Ö.:](#) [**Yeni Liberal Dönüşüm Süreci ve Sosyal Politika, 2008**](#)
- [Mütevelliöğlu, N.:](#) [**İssizlik Korkusu, Sendikaların İşlevselliği Ve Sendikal Örgütlenme Hakkı, Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu V, Petrol-İş Yayını 118, İstanbul, Ekim, 2013.**](#)
- Narin, Ö.: **Teknoloji, Üretim Sürecinde Bölünme ve Emek**, Elektrik Mühendisliği Dergisi, Sayı:445, s: 40-45, Ekim 2012.
- Negri, A.; Hardt, M.: **İmparatorluk**, Çev:Abdullah Yılmaz, İstanbul, Ayrıntı Yayınları, 2015.
- Oğuz, Ş.: **Kapitalizmi Anlamak, Yapıcılar Türkü Söylüyor 1**, Dipnot Yayınları, S.147-212, 2006.
- Okur, M. A.: **“Gramsci, Cox ve Hegemonya: Yerelden Küresele, İktidarın Sosyolojisi Üzerine”**, Uluslararası İlişkiler, Cilt 12, Sayı 46, s. 131-151, 2015.
- Öngel, F.S.: **Türkiye’de Taşeronlaşmanın Boyutları**, Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma

- Enstitüsü (DİSK-AR), İstanbul, 2015
- Öngen, T.: **Prometheus'un Sönmeyen Ateşi**, İstanbul, Alan Yayıncılık, 1996
- Öngider, S.: **Kriz ve Sendikal Hareket**, İstanbul: Devanim yayınları, 1994.
- Özguven, A.: **İktisadi Krizler**, Yeni Türkiye Dergisi, Cilt:1, Yıl:7 Sayı: 41, s. 56-63, 2001.
- Öztürk, M.: **Geç Kapitalistleşme Sürecinde Kriz: Türkiye 1979 Krizi**, İstanbul, Sosyal Araştırmalar Vakfı, 2006.
- Özveri, M.: **“İstihdam Savaşçıları” ya da Özel İstihdam Büroları**, **Sendikal Notlar**, Sayı 23, Ağustos 2004, Petrol-İş, İstanbul, 2004.
- Petrol İş: **Sendikasızlaştırma**, Petrol İş 97-99 Yıllığı, Petrol İş Yayınları, İstanbul, s.735, 2000.
- Petrol İş: **Türkiye’de Özelleştirme**, Petrol İş Yayını, s. 261-263, 1996.
- Rasmussen, P. N.: **Europe And The New Global Order A Report For The Party Of European Socialists**, 2003, [Http://Www.Pes.Org](http://www.Pes.Org)
- Resmi Gazete Sayı: 30568, 18 Ekim 2018.
- Robinson, I. W.: **A Theory of Global Capitalism: Production, Class and State in a Transnational World**, Baltimore: The John Hopkins University Press, 2004.

- Robinson, I. W.: **Küresel Kapitalizm ve Ulusötesi Kapitalist Hegemonya: Kuramsal Notlar ve Görgül Deliller**, Çev: Erdem Türközü, Praksis Dergisi, No:8, s.125-168, 2002.
- Rosanvallon, P.: **Refah Devletinin Krizi**. Ankara: Dost Yayınevi, 2004.
- Sachs, J.: **The East Asian Financial Crisis: Diagnosis, Remedies, Prospects**, Brooking Papers on Activity; 1998.
- Samur, C.: **Üçüncü Nesil Kriz Teorileri Ve 1997/8 Asya Krizi** , İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, s.23-81, 2010
- Sarıca, Ş.: **Farklı Refah Devleti Modellerinde Sosyal Harcamaların Niteliği: Emekgücünün Meta Niteliği Açısından Bir Değerlendirme**, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Maliye Anabilim Dalı, Doktora Tezi, 2008
- Sayın, A. K.: **Emek Piyasalarını Düzenleyen Uluslararası Normlar**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Sayı:48, S.53-96, İstanbul, 2004.
- Sazak, F.; Çelik, A.; Özveri, M.; Müftüoğlu, Ö.; Koç, Y.; Akkaya, Y.; Beşeli, M.; Özüğurlu, M.: **Türkiye’de Sendikal Kriz Ve Sendikal Arayışlar**, Epos Yayınları, 2007.
- Sazak, F.; Çelik, A.; **Sendikal Kriz Yaklaşımları**, Epos Yayınları, 2008.

Beşeli, M.; Özüğurlu,
M.; Özveri, M.;
Müftüoğlu, Ö.; Koç, Y.;
Akkaya, Y.:

Sezer, N.: **Gelişmekte Olan Ülkelerde Özelleştirme Uygulamalarının İstihdam Üzerine Etkileri: Bangladeş, Nijerya, Arjantin Ve Türkiye Örnekleri** Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, SBE, ÇEKO Anabilim Dalı 2013.

Sönmez, M.: **Türkiye Ekonomisinde Bunalım: 24 Ocak Kararları ve Sonrası**, 3.Baskı İstanbul: Belge Yayınları, 1985

Sülker, K.: **Sendikacılar ve Politika**, May Yayınları, İstanbul, 1. Basım, 1975.

Şafak, C.: **Türkiye'de Ekonomik Krizler Karşısında Sendikalar ve Bir Sınıf Tepkisi Olarak Toplu Pazarlığın Rolü**, DiskAr, Sayı:3, s:40-47, 2011

Şen, S.: **Esnek Üretim-Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkileri**, Turhan Kitabevi, ss. 248-249, 2004

Şenalp, M. G.; Şenalp, Ö.: **Ulusötesi Kapitalizm: Sermayenin ve Devletin Ulusötesileşmesi ve Türkiye'de Ulusötesi Tarihsel Blok Oluşumu**, Praksis 19. Sayı, ss: 191-240, 2009/1.

Talas, C.: **Sendikacılık ve Toplum**, Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Ankara, .Mart- Aralık, 1975.

Taylor, F. W.: **Bilimsel Yönetimin İlkeleri**, Adres Yayınları, Ankara, 2005

- TİSK **Çalışma Hayatında Esneklik**, Ankara, 1994.
- TİSK **Çalışma Hayatında Esneklik**, Ankara, 1999.
- Topak, O.: **Refah Devleti ve Kapitalizm: 2000’li Yıllarda Türkiye’de Refah Devleti**, İletişim Yayınları, İstanbul, 2012.
- TÜİK: **İstatistiklerle Kadın**, Türkiye İstatistik Kurumu Haber Bülteni, Sayı: 27594, 2017, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27594> Erişim Tarihi:28/12/2018
- TÜİK **Yıllık Sanayi ve Hizmet İstatistikleri**, Türkiye İstatistik Kurumu Haber Bülteni, Sayı: 18865, 2014, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18865> Erişim: 22/04/2017
- TÜRK-İŞ: **Özelleştirmeye Karşı Sosyal Devleti Koruma Raporu**, Ankara: Türk- İş, 1998.
- Türkiye Bankalar Birliği, **İnternet Bankacılığı ve Mobil Bankacılık İstatistikleri**, Aralık, 2016 <https://www.tbb.org.tr/tr/bankacilik/banka-ve-sektor-bilgileri/istatistiki-raporlar/59> Erişim: 04/05/2017
- Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Enstitüsü (DİSK-AR) **Sendikalaşma ve Toplu İş Sözleşmesi Raporu (2013-2017)**, İstanbul, 2017 <http://disk.org.tr/2017/08/disk-ar-sendikalaşma-ve-toplu-is-sozlesmesi-raporu/> Erişim: 17/10/2017
- Türkiye Sendikacılık **MİSK (Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu) Maddesi**, 2. Cilt, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih

- Ansiklopedisi Vakfi, İstanbul, 423-426, 1998.
- Urhan, B.: **Sendikal Örgütlenme Bunalımı ve Türkiye'deki Durum**, İstanbul: Petrol- İş, 2005.
- Urhan, B.; Selamoğlu, A.: **İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışları; Kocaeli Örneği**, Çalışma ve Toplum Dergisi, ss:171-197, 2008/3.
- Ünsal, A.: **Umuttan Yalnızlığa Türkiye İşçi Partisi 1961 - 1971**, Tarih Vakfı Yurt Yayınları, 2. Baskı, 2002.
- Üşür, İ.: **Kapitalizm ve Tarihsel Krizler. Küresel Ekonomik Kriz Söyleşileri**. Ankara: TMMOB Makine Mühendisleri Odası, 32-49, 2009.
- Üşür, İ.: **Kriz: Bir "Kavram"a Açıklama Notu**. Mülkiyeliler Birliği Dergisi. XXIII, 38-45, 2008.
- YALÇINKAYA, M. H.; **Küreselleşme İle Yeniden Şekillenen Ulus-Devlet**
ÇILBANT, C.; **Anlayışı**, Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler
YALÇINKAYA, N.: Dergisi, Yıl:4 Sayı:8, Kış 2012

EK-1**Görüşülen Sendikaların Listesi**

İşkolu	Sendikalar	Üye sayıları	İşkolundaki Örgütlülük Oranları %	Bağlı oldukları Konfederasyonlar
GIDA SANAYİ	Öz Gıda-İş	32.373	5,65	HAK-İŞ
	Gıda-İş	1.972	0,35	DİSK
PETROL, KİMYA, LASTİK, PLASTİK VE İLAÇ	Petrol-İş	36,343	8,04	TÜRK-İŞ
	Öz Petrol-İş	835	0,19	HAK-İŞ
	Lastik-İş	11.207	2,48	DİSK
DOKUMA, HAZIR GİYİM VE DERİ	Teksif	55.551	5,54	TÜRK-İŞ
TİCARET, BÜRO, EĞİTİM VE GÜZEL SANATLAR	Tez-Koop-İş	59.966	2,03	TÜRK-İŞ
	Öz Büro-İş	30.506	1,04	HAK-İŞ
	Sosyal-İş	8.728	0,30	DİSK
METAL	Türk Metal	181.838	12,24	TÜRK-İŞ
	Birleşik Metal-İş	31.118	2,10	DİSK
İNŞAAT	Yol-İş	41,686	2,60	TÜRK-İŞ
ENERJİ	Tes-İş	58,480	24,10	TÜRK-İŞ
	Enerji İş	5.038	2,08	HAK-İŞ
	Enerji-Sen	1.477	0,61	DİSK
GENEL İŞLER	Hizmet-İŞ	186,750	20,38	HAK-İŞ
	Belediye-İş	53.716	6,06	TÜRK-İŞ

Kaynak: ÇSGB verilerinden derlenmiştir. https://www.cs.gb.gov.tr/media/3095/2016_02.pdf
Erişim Tarihi: 4/7/2018

EK-2**Görüşme Yapılan Yönetici Ve Çalışanların Listesi**

Sendika	Görüşülen Kişi	Ünvanı
HAK-İŞ / Öz Gıda-İş	Emin SÜRÜCÜ	Başkan Yardımcısı
DİSK / Gıda-İş	Levent GÖKÇEK	Genel Sekreter
TÜRK-İŞ / Petrol-İş	Mustafa Mesut TETİK	Genel Örgütlenme ve Eğitim Sekreteri
HAK-İŞ / Öz Petrol-İş	Kudret ÖRGEL	Genel Başkan
DİSK / Lastik-İş	Üzeyir ATAMAN	Eğitim ve Toplu Sözleşme Dairesi Müdürü
TÜRK-İŞ / TEKSİF	Ersin ÇELİK	Genel Başkan Yardımcısı
TÜRK-İŞ / Tez-Koop-İş	Çağdaş DUYAR	Genel Örgütlenme Sekreteri
HAK-İŞ / Öz Büro-İş	Baki GÜLBABA	Genel Başkan
DİSK / Sosyal-İş	Celal UYAR	Genel Sekreter
TÜRK-İŞ / TÜRK METAL	Dr. Naci ÖNSAL	Araştırma ve Eğitim Merkezi Başkanı
DİSK / Birleşik Metal-İş	Hami BALTACI,	Genel Örgütlenme Sekreteri
TÜRK-İŞ / YOL-İŞ	Celal TOZAN	Sosyal Güvenlik Danışmanı
TÜRK-İŞ / TES-İŞ	Uğraş GÖK	Genel Başkan Danışmanı
HAK-İŞ / Enerji İş	Mahmud ALTUNSOY	Genel Başkan
DİSK / Enerji-Sen	Tarık YÜCE	İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sekreteri
HAK-İŞ / Hizmet-İş	Ali Rıza YILMAZ	Genel Sekreter
TÜRK-İŞ / Belediye-İş	Uğur Kutupoğlu	Dış İlişkiler Uzmanı

EK-3

Görüşmelerin Çerçevesini Oluşturan Sorular Listesi

- 1) 12 Eylül 1980'den günümüze kadar geçen süreçte sendikaların durumunu nasıl değerlendiriyorsunuz?
- 2) Sendikaların bir örgütlenme krizi içinde olduğunu düşünüyor musunuz? Evet ise sizce bu krizin kaynağı ne? Bu kriz nasıl aşılr?
- 3) Çalışma hayatındaki dönüşümlerin (esnekleşme, taşeronlaşma vb.) sizin iş kolunuzda yarattığı etkiler nedir? Bunları aşmaya yönelik ne tür çalışmalar yürütüyorsunuz?
- 4) Geçmişten bugüne geldiğimizde işkolunuzdaki potansiyel üye profilinde bir değişim varmı? (Yani kadınlar, göçmenler ve çocuklar işkolunuzda istihdam ediliyor mu?)
- 5) İşkolunuza özgü olarak işçileri sendikanıza üye yaparken sıkıntılar yaşıyor musunuz? Evet ise sıkıntıların sebeplerini işkolu özelinde değerlendirir misiniz?
- 6) İşçilerin sendikanıza üye olmasını sağlamak için ne gibi çalışmalar yapıyorsunuz? Nasıl ikna ediyorsunuz?
- 7) Üyelerinize yönelik sosyal-ekonomik-kültürel anlamda ne gibi çalışmalar yapıyorsunuz?
- 8) Yaptığımız toplu iş sözleşmelerinin işçilere etkisi nasıl olmaktadır? Birkaç örnekle açıklayabilir misiniz?
- 9) Sendikaların siyasal partiler ile ilişkileri hakkında ne düşünüyorsunuz?
- 10) Üyelerinizin siyasal eğilimleri hakkında bilgi verebilir misiniz?
- 11) Hükümetin son yıllarda sendikaları içeren politikalarını nasıl değerlendiriyorsunuz?