

T.C.  
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ  
İLİMLERİ ANABİLİM DALI  
YÜKSEK LİSANS TEZİ



# **KÜRESELLEME SÜRECİNDE TÜRKİYE'DE SENDİKACILIK HAREKETLERİ**

M.KUTLUER KARAGÖZ

TEZ DANIŞMANI  
YRD. DOÇ. DR. AYTÜL ÇOLAK

EDİTÖR 2010

T.C.  
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ  
İLİMLERİ ANA BİLİM DALI  
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**KÜRESELLEŞME SÜRECİNDE  
TÜRKİYE'DE SENDİKACILIK  
HAREKETLERİ**


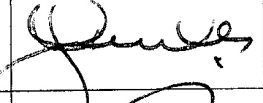
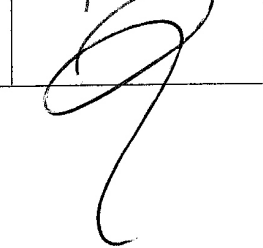
M.KUTLUER KARAGÖZ

TEZ DANIŞMANI  
YRD. DOÇ. DR. AYTÜL ÇOLAK

EDİTÖR 2010

T.C.  
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ  
İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI  
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**M.KUTLUER KARAGÖZ** tarafından hazırlanan **KÜRESELLEŞME SÜRECİNDE TÜRKİYE'DE SENDİKACILIK HAREKETLERİ** Konulu **YÜKSEK LİSANS** Tezinin Sınavı, Trakya Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 12.-13. maddeleri uyarınca **15.10.2010 Cuma** günü saat **16.00**'da yapılmış olup, tezin .....*Kabul...edilmesine*..... **OYBİRLİĞİ/OYÇOKLUĞU** ile karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYELERİ	KANAAT	İMZA
(Tez Danışmanı) Yrd. Doç. Dr. Aytül ÇOLAK	Kabul Edildi	
Yrd. Doç. Dr. Ayhan GENÇLER	Kabul Edildi	
Prof. Dr. Sibel TURAN	Kabul Edildi	

T.C YÜKSEKÖ RETİM  
KURULU ULUSAL TEZ  
MERKEZİ

TEZ VERGİSİ VE YAYIMLAMA ZARFI FORMU

Referans No	386565
Yazar Adı / Soyadı	Muhammet Kutluer Karagöz
Uyruğu / T.C.Kimlik No	T.C. 36883288938
Telefon / Cep Telefonu	4262150582 5337732098
e-Posta	kutluerkaragoz@gmail.com
Tezin Dili	Türkçe
Tezin Özgün Adı	Küreselleşme Sürecinde Türkiye'de Sendikacılık Hareketleri
Tezin Tercümesi	Actions of Unionism During the Globalization in Turkey
Konu Başlıkları	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Üniversite	Trakya Üniversitesi
Enstitü / Hastane	Sosyal Bilimler Enstitüsü
Bölüm	
Anabilim Dalı	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı
Bilim Dalı / Bölüm	Çalışma Ekonomisi Bilim Dalı
Tez Türü	Yüksek Lisans
Yılı	2010
Sayfa	105
Tez Danışmanları	Yrd. Doç. Dr. Aytül Çolak
Dizin Terimleri	Küreselleşme=Globalization Sendikalaşma=Unionization Türkiye=Türkiye
Önerilen Dizin Terimleri	
Yayımlama izni	<input type="checkbox"/> Tezimin yayımlanmasına izin veriyorum <input checked="" type="checkbox"/> Ertelemesini istiyorum [1 Yıl]

b. Tezimin Yükseköğretim Kurulu Tez Merkezi tarafından çoğaltılması veya yayımının 06.11.2011 tarihine kadar ertelenmesini talep ediyorum. Bu tarihten sonra tezimin, internet dahil olmak üzere her türlü ortamda çoğaltılması, ödünç verilmesi, dağıtımı ve yayımı için, tezimle ilgili fikri mülkiyet haklarım saklı kalmak üzere hiçbir ücret (royalty) talep etmeksizin izin verdiğimi beyan ederim.  
NOT: (Erteleme süresi formun imzalandığı tarihten itibaren en fazla 3 (üç) yıldır.)

07.11.2010

İmza: 

**Hazırlayan: M.Kutluer KARAGÖZ**

**Tezin Adı: Küreselle me Sürecinde Türkiye’de Sendikacılık Hareketleri**

## **ÖZET**

Bu yüksek lisans tezinde Türkiye’de küreselle meye paralel olarak sendikal harekette meydana gelen de i im ile küreselle me sürecinde Türk sendikacılık hareketinin geldi i nokta incelenecektir.

Özellikle 80’li yıllardan sonra bilgi teknolojilerindeki geli melerle hızlanarak, güç kazanan küreselle me olgusu ile ülkelerin ekonomik sınırları kaldırılarak pazar ekonomisi sisteminin dünyaya yayılması sa lanmı ve dünya ekonomik sistemleri ile endüstri ili kileri üzerinde önemli de i ikliklere neden olmu tur.

Dünya genelinde ya anan de i imler, Türkiye’deki sendikal yapılarda köklü bir de i iklik yapılmasını zorunlu hale getirmi tir. Eski sendikal yapılanmalar günümüz sendikalarının örgütlenme sorunlarına çözüm üretmekte yetersiz kalmaktadır. Sendikaların küreselle me ekseninde birer sivil toplum örgütü olarak görevlerini yerine getirebilmeleri, ancak köklü bir de i imle mümkün olabilecektir.

**Anahtar kelimeler:** Küreselle me, sendika, teknoloji, endüstri ili kileri

**Prepared by: M.Kutluer KARAGÖZ**

**Name of thesis: Actions of Unionism During the Globalization in Turkey**

## **ABSTRACT**

In this master thesis has been examined changing which occurred in union action beside globalization and the Turkish unionism action's period in the process of globalization.

Especially with the globalization that has been gathered speedily power after 1980 by information technology, country's economic borders have been removed and bazaar's economy have scattered system in the world, have caused essentially varying on industry relations.

Variations which have experienced in all the world have forced union structures to make major changes. Old union structures have not been enough to produce solutions on organizing. It can be possible by major changing that unions make their function like civilian society organization.

**Key Words:** Globalization, union, technology, industry relations

## ÖN SÖZ

Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçişin yaşadığı günümüzde sosyal ve ekonomik değişimlerle birlikte endüstriyel ilişkiler alanında da önemli değişiklikler olmaktadır. Bu değişim sürecinin başlatıcısı ve itici gücü olan küreselleme; dinamik ve çok boyutlu bir kavram olmasının etkisi ile günümüzün önde gelen tartışma alanlarından biridir. Küreselleme ile birlikte işletmelerin hızlı bir değişim süreci içerisinde olması, çalışma hayatını da önemli ölçüde etkilemektedir. Endüstriyel ilişkilerle büyük gelişme gösteren çalışma hayatı; 1980'li yıllardan itibaren başlayan, baskın, döndürücü teknolojik gelişmeler ve tüm dünya ülkelerini içine alan küreselleme rüzgârı ile yepyeni bir boyut kazanmıştır.

Bu çalışmada; küresellemenin neden olduğu değişim süreci içerisinde endüstriyel ilişkiler üzerinde genel bir değerlendirme yapılarak, Türkiye özelinde, çalışma hayatı ve sendikacılık faaliyetleri üzerindeki etkileri ile Türkiye'de sendikacılık alanında yapılması gereken yasal düzenlemeler açıklanacaktır.

Tez çalışmamın hazırlanması sürecinde değerli bilgilerini, tecrübelerini ve anlayışını benden esirgemeyen tez danışmanım değerli hocam Yrd. Doç. Dr. Aytül ÇOLAK'a, yüksek lisans eğitimim boyunca bana her konuda yardımcı olan Yrd. Doç. Dr. Ayhan GENÇLER'e, tezin savunma ve teslimat amalarında bana yardımcı olan Mustafa DEMİR'e ve çalışmalarım sırasında benden hiçbir desteğini esirgemeyen değerli eğitimcim Emine KARAGÖZ'e, teşekkür ederim.

**M.Kutluer KARAGÖZ**  
**EDİTÖR**

## Ç NDEK LER

	Sayfa
ÖZET	I
ABSTRACT	II
ÖN SÖZ	III
Ç NDEK LER	IV
TABLolar	VII
KISALTMALAR L STES	VIII
G R	1
<b>I. KÜRE ELLE ME KAVRAMI</b>	
A. Küreselle me Kavramının Tanımı	3
B. Küreselle me Sürecinin Endüstri li kileri Üzerine Etkisi	8
1. Küreselle menin Toplu Pazarlık Üzerine Etkileri	10
2. Küreselle menin Toplu Mücadeleleri Üzerine Etkisi	13
3. Küreselle menin stihdam Türleri Üzerine Etkisi	14
4. Küreselle menin Sendikalar Üzerine Etkisi	16
<b>II. TÜRKİYE'DE SEND KACILIK HAREKETLER N N GEL M</b>	
A. Türkiye'de Sendikacılık Kavramının Geli imi	19
1. Sendikala ma Sürecinde Birinci Evre (1947-1963)	20
2. Sendikala ma Sürecinde kinci Evre (1963-1980)	24
3. Sendikala ma Sürecinde Üçüncü Evre (1983 ve Sonrası)	28



B. Dünya Ekonomik Sistemlerindeki Değişim ve Türkiye’de Sendikacılık Hareketleri Üzerine Etkileri	34
1. 1973 Öncesi Dünya Ekonomik Sistemi ve Türkiye’deki Sendikacılık Hareketleri Üzerine Etkisi	34
2. 1973 Sonrası Dünya Ekonomik Sistemi ve Türkiye’deki Sendikacılık Hareketleri Üzerine Etkisi	38
III. KÜRESELLEŞME SÜRECİNDE ÇALIŞMA HAYATI VE SENDİKAL HAREKET	
A. Küreselleşmenin Çalışma Hayatı Üzerine Etkileri	42
B. Küreselleşmenin Sendikal Hareketler Üzerine Etkileri	45
1. Çalışan Sınıfın Kültürel Yapısındaki Değişim	45
2. Teknolojinin Çalışma Hayatında Etkin Kullanılması	46
3. Örgütlenmenin Profesyonelleşmesi	48
4. Uluslararası Kuruluşlarla İlişkilerin Kurulması	51
5. Değişen İstihdam Politikaları	53
6. Güvencesi ve Uygulama Yetersizliği	54
7. Özelleştirme	57
8. Ekonomik İstikrarsızlık	60
9. Alt Verilen Uygulamaları	62
10. Esnek Çalışma	63
IV. KÜRESELLEŞME SÜRECİNDE TÜRKİYE’DE SENDİKACILIK HAREKETLERİNDE YAPILMASI GEREKEN DÜZENLEMELER	
A. Eğitim Yönelik Uygulamalar	65
B. Sosyal Güvenliğe Yönelik Uygulamalar	66

C. Kanunlara Yönelik Uygulamalar	69
1. Çalışanların Sendikal Hakları	72
2. Sendikaların Örgütlenme Hakları	75
D. Hayatına Yönelik Uygulamalar	77
E. Özelleştirme ve Esnek Çalışmaya Yönelik Uygulamalar	79
SONUÇ	85
KAYNAKÇA	87

**TABLÖLAR**

	Sayfa
Tablo 1: Sendikala ma Oranı ve Toplu Pazarlı ın Kapsamı	17
Tablo 2: Sendikalı i ve Sendikala ma Oranlarının Yıllara Göre Da ılımı (1948-1963)	22
Tablo 3: Sendikalı i Sayısı ve Sendikala ma Oranları	32
Tablo 4: 1986 - 2009 Dönemi Gerçekle tirilen Özelle tirme lemleri	58

## KISALTMALAR LİSTESİ

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AB	: Avrupa Birliği
APK	: Araştırma Planlama ve Koordinasyon
Ar-Ge	: Araştırma Geliştirme
Ba -Kur	: Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu
BASK	: Birleşik Kamu Görevlileri Sendikaları Konfederasyonu
CHP	: Cumhuriyet Halk Partisi
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DİSK	: Devrimci İşçi Partileri Konfederasyonu
DP	: Demokrat Parti
EBK	: Et ve Balık Kurumu
GATT	: General Agreement on Tariffs and Trade
GSY H	: Gayri Safi Yurt İçi Hasıla
IBRD	: International Bank for Reconstruction and Development
ILO	: International Labour Organization
ISDB	: Islamic Development Bank
IMF	: International Monetary Fund
KE	: Karadeniz Ekonomik Birliği
KESK	: Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu
KK	: Karma İktisadi Teşekkülleri
KT	: Kamu İktisadi Teşekkülleri
KOB	: Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı

- M SK : Milliyetçi i Sendikaları Konfederasyonu
- NAFTA : North American Free Trade Agreement
- OECD : Organisation for Economic Co-operation and Development
- OPEC : Organization of the Petroleum Exporting Countries
- SSK : Sosyal Sigortalar Kurumu
- TBMM : Türkiye Büyük Millet Meclisi
- T.C. : Türkiye Cumhuriyeti
- T P : Türkiye i Partisi
- TSP : Türkiye Sosyalist Partisi
- TSEKP : Türkiye Sosyalist Emekçi ve Köylü Partisi
- TÜRK- : Türkiye i Sendikaları Konfederasyonları
- TÜT S : Türk Ta ıt ıverenleri Sendikası
- TÜ K : Türkiye istatistik Kurumu
- UN : United Nations
- WBG : World Bank Group

## G R

Genel bir ifadeyle iktisadi açıdan küreselle me, ülkelerarası ekonomik sınırların kaldırılarak pazar ekonomisi sisteminin dünyaya yayılmasını ifade etmektedir.

Özellikle 80'li yıllardan sonra büyük bir ivme kazanan teknolojik geli meler ve küreselle me olgusu; farklı i alanlarını dolaylı ve direkt olarak etkilemi , i çi ve i verenler arasındaki yasal düzenlemeleri biçimlendirmi tir. Bu süreç endüstri ili kilerinde istihdam yapısı ve i gücü, bilgi düzeyi ve e itilmi i çi gibi kavramları ortaya çıkarmı tır. Teknolojinin de etkisiyle geli mekte olan endüstri sektöründe istihdam giderek azalırken, daha çok nitelikli i gücü olanların yaratmı oldu u istihdam artı ı ve bunlara ba lı olarak olu an yeni çalı ma türleri, hizmet sektörünün geli mesine katkıda bulunurken, sendikal hareketlerin örgütlenme yapısında giderek zayıflama ve örgütlenmede sorunlar ortaya çıkarmı tır.

Dünya genelinde ya anan de i imler, Türkiye'deki sendikal yapılarda da köklü bir de i iklik yapılmasını zorunlu hale getirmi tir. Eski sendikal yapılanmalar günümüz sendikaları örgütlenme sorunlarına çözüm üretmekte yetersiz kalmaktadır. Sendikaların küreselle me ekseninde birer sivil toplum örgütü olarak görevlerini yerine getirebilmeleri ancak köklü bir de i imle mümkün olabilecektir.

Bu çalı mada, Türkiye de küreselle meye paralel olarak sendikal harekette meydana gelen de i im ile küreselle me sürecinde Türk sendikacılık hareketinin geldi i nokta ve sendikal hareketler üzerine yapılması gerekli olan düzenlemeler irdelenmi tir.

Bu ba lamda hazırlanan çalı ma dört bölümden olu maktadır. Birinci bölümde, küreselle me kavramının tanımı yapılarak endüstri ili kileri üzerine etkileri irdelenmi tir. İkinci bölümde, Türkiye'de sendikacılık hareketlerinin geli imi ve dünya ekonomik sistemlerindeki de i imin Türkiye'deki sendikacılık hareketleri üzerine etkileri açıklanmı tır.

Üçüncü bölümde küreselle me sürecinin çalı ma hayatı ve sendikal hareketler üzerindeki olumlu ve olumsuz etkileri irdelenmi tir. Son bölümde ise Türkiye’de sendikacılık hareketlerinde yapılması gerekli olan düzenlemeler ve reformlar hakkında önerilerde bulunulmu tur.

## I. KÜRESELLEME KAVRAMI

### A. Küreselleme kavramının tanımı

Küreselleme (globalization) kavramı ilk olarak 1960'lı yıllarda kullanılmaya başlandı, 1980'li yıllardan itibaren yaygınlaşmaya başladı, 1990'lara gelindiği zaman ise bilimsel çevrelerce de kabul edilen bir sözcük haline gelmiştir.

*“1980'li yıllardan itibaren bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmelerle birlikte toplumsal, siyasal ve ekonomik yapılanmada birtakım değişimler gözlemlenmiştir. Devletlerin sınırlarının aşılması, ekonomik ve siyasal alanda yeni ileri adımlar ve kurumların ortaya çıkması, buna paralel olarak yeni birtakım değişimlerin gündeme geldiği bu gelişmeler ile neden olduğu etkilere küreselleme adı verilmektedir”.*<sup>1</sup>

Günümüzde küreselleme ile ilgili birçok tanım yapılmıştır; ancak sosyal bilimlerin birçok alanında olduğu gibi, küresellemeye ilişkin de farklı yaklaşımlar ortaya çıkmıştır. Küreselleme konusunda gerek teorisyenler, gerekse uygulamacılar arasında uzlaşmazlıkların bahsetmek mümkün değildir. Çünkü küresellemeden fayda sağlayanlar olduğu gibi zarar görenlerde olmuştur.<sup>2</sup>

*“İktisadi gelişmeleri anlatırken başvurulan temel referans noktalarından biri haline gelen küreselleme; yeni yatırım araçlarının yaratılması, bunların etkinliğini arttıran ve yaygınlaştıran bir haberleşme ve bilgi iletişim teknolojisinin hızla gelişmesi, sermayenin dolaşımının serbestleşmesini ifade etmek için kullanılmaktadır. Bu türden salt iktisadi bir açıdan bakıldığında küreselleme gerçekte sermayenin uluslararasılaşmasındaki hızlanmanın ve gelişiminin artık uluslararasılaşma*

<sup>1</sup> Murat Yıldırım, “Küreselleme Sürecinde Egemenlik”, C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 28 No:1 s.43.

<sup>2</sup> Sanith S. An interview with Noam Chomsky, “Küreselleme karıtı grupların bazı üyeleri, küresellemeyi, kapitalizmin savaşı olmayan yeni iktisadi mantığı ya da jeo-ekonomik emperyalizm olarak değerlendirirken; Chomsky gibi bazı ünlü düşünürler de, karıtıpeinde koan mega-i letmelerin, totaliter kurumların tiranlı (Sainath.) olarak nitelemi lerdir.” <http://www.twinside.org.sg/> (01.10.2009).



*kavramına sı mayan bir düzeye ula tı nı ifade etmek için kullanılmaktadır. Burada söz konusu olan artık uluslararası do rusal bir boyut de il, dünya çapında çok yönlü ve karma ık bir boyuttur.”<sup>3</sup>*

Küreselle me, ülkeler arasındaki iktisadi, siyasi, sosyal ili kilerin yaygınla ması ve geli mesi, ideolojik ayırımlara dayalı kutupla maların çözülmesi, farklı toplumsal kültürlerin, inanç ve beklentilerinin daha iyi tanınması, ülkeler arasındaki ili kilerin yo unla ması gibi farklı görünen ancak birbirleriyle ba lantılı olguları içerir. Küreselle me bir anlamda maddi ve manevi de erlerin ve bu de erler çerçevesinde olu mu birikimlerin ulusal sınırları aarak dünya çapında yayılması anlamına gelir. Bu de erler iktisadi nitelikli olabildi i gibi siyasi, sosyal, kültürel özellikte de olabilir. Ülkelerdeki çe itli piyasaların i leyi biçimleri ve bu piyasaların birbirleriyle olabilecek ba lantıları hakkındaki ortak dü ünceler, benimsenecek siyasi sistem, demokrasi, insan hakları, din ve laiklik, çevre bilinci gibi dü üncelerin evrenselle mesi fikri hep bu kapsam içersinde ele alınabilir. Bu de erlerin benimsenmesi, bunlara yakınlık duyulması söz konusu olabildi i gibi, kültürler arasındaki farkların daha belirgin hale gelmesiyle, bu de erlere tepkilerin olu ması, bunlara tepkilerin artması da mümkündür. Küreselle me bir süreç ise, kar ı tepkilerin ortaya çıkması da kaçınılmazdır.<sup>4</sup>

Küreselle me kavramı; dar anlamda uluslararası düzeyde ekonomik transferlerin, geni anlamda ise ülkeler arasında gerçekleşen etkile imin hızlı artı ı olarak ve kullanıldı ı alana göre (üretim, ticaret, yönetim, kültür, uluslararası ili kiler vb.) artan bir ba ımlılı ın ifadesi olarak algılanmalıdır. Küreselle me en basit anlamda

<sup>3</sup> Yüksel Akkaya, “1990’lı Yıllarda Endüstri li kileri”, *Mülkiyeliler Birli i Dergisi*, Cilt XXIII, Sayı 215, s.147

<sup>4</sup> T.C. Ba bakanlık DPT Müste arlı 1, 7. *Be Yıllık Kalkınma Planı, Dünyada Küreselle me ve Bölgesel Bütünle meler Alt Komisyon Raporu*, yayın no: 2375-Ö K:440, kitap2, Ocak1995. <http://ekutup.dpt.gov.tr/kuresell/oik440.pdf> (02.10.2009) s.1.

ise, ulusal ekonomilerin ba ımlı hale gelerek, ulusal ekonomi ölçe inin dı ında dünya genelinde bütünle mi bir ekonomi yaratılmasıdır.<sup>5</sup>

Küreselle me; bir yandan toplumların birbirine benzemesi sonucunda tek bir küresel kültürü ortaya çıkarma süreci, di er yandan da toplumların kendi farklılıklarını tanımlama ve ifade etme süreci olarak kullanılmaktadır. Toplumsal ya am açısından yeni bir durumu ifade eden bu iki özellik küreselle me sürecinin kendisidir. Dolayısıyla küreselle me, yerelli e kar ı bir süreç olarak de il, e zamanlı ve birlikte hareketi vurgulayan bir süreçtir.

Küreselle me süreci sadece ekonomik, siyasal, kültürel, sosyal ili kileri de i tirmekle kalmamı , kullanılan kavramlara yeni boyutlar eklemi tir. Ülkeler arasında sınırları aarak toplumları önemli ölçüde etkileyen ekonomik, siyasi ve toplumsal ba lar, toplumlar arasında giderek artan bir ba ımlılı ı ortaya çıkarmı tir. *“Küreselle me bir yandan dünya çapında mal ve insan hareketlili inin artı ı, di er yandan da kültürel süreçte ortaya çıkan hızlı bir de i me ve farklıla madır.”*<sup>6</sup>

Küreselle me, siyasal, kültürel ve ekonomik olmak üzere üç boyutu olan bir kavramdır. 1970’li yılların ba larından itibaren küreselle menin ekonomik boyutunun yanında politik ve siyasal boyutu da kullanılmaya ba lanmı tir. Buna ba lı olarak, dünya sisteminin sadece devletlerden ve devletlerarası ili kileri düzenlemek amacıyla olu turulan kurumlardan ibaret oldu u dü ünçesi önemini yitirerek, bu sisteme uluslararası kurulu ların ve irketlerin dâhil olması ile küresel bir yapı ortaya çıkmı tir. Uluslararası ili kilerde küresel aktör diyebilece imiz güç merkezleri, ulusal ve uluslararası arenada sosyal ve politik kararlar alabilme ve bu kararları uygulatabilme gücüyle, ülkeler arası ili kileri daha da karma ık hale getirmi tir. Özellikle kinci Dünya Sava ı’ndan sonra etkinlikleri önemli ölçüde artan uluslararası kurulu lar, siyasal ve politik etkinliklerin sadece ulus devletlerle sınırlandırılmayaca ını göstermi tir. Bu

<sup>5</sup> Kamil Necdet Ar, *Küreselle me Sürecinde Türkiye’de Ücretlerin Geli imi*, (Dokuz Eylül Üniversitesi Çalış ma Ekonomisi ve Endüstri li kileri Bölümü, Doktora Tezi) , Ankara,2007,s.24.

<sup>6</sup> Gönül çli, “Küreselle me ve Kültür”, *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:25,No:2, Aralık 2001,s.163.

nedenle günümüzde ulusal ve uluslararası düzeyde belirlenecek politikalarda, küresel aktörlerin dikkate alınması gereken, çok yönlü ve karılıklı ilişkiler düzeni ya anmaktadır.<sup>7</sup>

Küreselleme sürecini hızlandıran faktörlerin başında; sermaye hareketleri, üretim ve hizmet faaliyetleri, ticari ve teknolojik gelişmeler ile insan gelmektedir. Uluslararası düzeyde önem kazanan bu faktörler, küreselleme sürecinde işletmelerin rekabet edebilme gücünü zorlatmıştır. Buna bağlı olarak işletmeler uluslararası ve çok uluslu bir nitelik kazanmış ve ulusal ekonomilerin yapılarında giderek etkili olmaya başlamışlardır. Yaşanan bu değişim sürecine işletmelerin hızla ayak uydurması, çalıma hayatını da önemli ölçüde etkilemiştir. Özellikle 1980'li yıllardan itibaren teknolojinin etkin bir şekilde kullanılması, çalıma hayatında küreselleme sürecine uyum sağlanacak şekilde değişikliklerin yapılmasını zorunlu hale getirmiştir.<sup>8</sup>

Teknolojinin çalıma hayatı ve günlük yaşamı etkin olarak girmesi ile iletişim ön plana çıkmıştır. Özellikle bilgisayarların ardından internetin kullanımının dünya genelinde yaygınlaşması ile bilginin akı hızı büyük bir ivme kazanmıştır. Böylelikle bilginin elektronik ortamda muhafaza edilebilmesi, bir yerden bir yere transfer edilebilmesi, istenildiği yer ve zamanda kolayca erişilebilmesi gibi özellikleri çalıma hayatına büyük yenilikler getirmiştir. Buna örnek olarak, 1990'lardan itibaren dünya borsalarında internet üzerinden işlem yapabilmek gösterilebilir.

Küreselleme süreci, getirmiş olduğu yeniliklerin paralelinde ülkeler arasındaki gelir dağılımında da büyük farklar ortaya çıkarmıştır. *“Özellikle gelişmiş ve az gelişmiş ülkeler arasında yaşanan gelir dağılımı adaletsizliği hem ülkeler, hem de ülke içindeki gruplar açısından küresellemeye yönelik en önemli tehdidi oluşturmaktadır. 2000 yılı İnsani Kalkınma Raporuna göre en zengin %20'lik gelir grubu dünyanın gelirinin*

<sup>7</sup> Evki Özbilen, “Globalizm Hegemonyası ve Global Demokrasi”, *Finans Dünyası*, Sayı 161, Mayıs 2003, s.2.

<sup>8</sup> Gülen Geril, “Küreselleme ve Çok uluslu İşletmelerin Çalışma İlişkilerine Etkileri”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:6,Sayı:1,2004,s.147.

*%86 sını, ortadaki %60 lık grup dünya gelirinin %13 ünü, en alt %20 lik grup ise dünya gelirinin %1 ini almaktadır. Yine mal ve hizmet ihracatındaki payı en zengin %20 nin %82 iken, en alt %20 lik dilimim payı %1 dir.”<sup>9</sup>*

*“Ekonomik küreselle me gelir e itsizli ini hem ülke içinde hem de ülkeler arasında dramatik olarak arttırmaktadır. Dünyanın zengin ülkelerinde ya ayan %20 üst gelir dilimiyle fakir ülkelerde ya ayan %20 lik alt kesim arasındaki gelir farkı 1960 yılında 30 kat iken bu oran 1997 'de 74 katına fırlamı tır. Dünyanın en zengin 200 insanı net kazancını 1994-1998 yılları arasında iki kat arttırarak 1 trilyon doların üstüne çıkarmı lardır. En zengin 3 milyarderin servetlerinin toplamı 600 milyondan fazla nüfusun ya adı ı az geli mi ülkelerin gayri safi yurt içi hâsılasından daha fazladır.1970'den beri Amerika'da en üstteki %1 lik hane halkı ulusal gelirden aldı ı payı iki kat arttırmı tır. En üst %1 lik kesim halen alttaki %95 lik gruptan daha fazla zenginli e sahiptir. Dünyanın en zengin ki isi olan Microsoft'un patronu Bill Gates'in 60 milyar doların üzerindeki serveti, Ulusal gelirinin toplamı 60 milyar dolar civarı olan Kostarika, Panama, Honduras, Nikaragua, Brezilya, Jamaika ve Bolivya'nın ulusal gelirinden daha fazladır.”<sup>10</sup>*

Küreselle meye yöneltilen en büyük ele tirilerin ve ya anan sorunların merkezinde çok uluslu sermayenin küreselle me sürecinde kuralları koydu u ve bu kurallar kar ısında ulusal hükümetlerin politika olu turmakta yetersiz kaldı ıdır. Aynı zamanda enformasyon a larıyla finans piyasalarının birbirine ba lı oldu u küresel ekonomide uluslar üstü sermayenin çok kısa zamanda mevcut ülkeyi terk etmesi Rusya ve Asya krizlerinde görüldü ü gibi küresel krizlere neden olmaktadır.

<sup>9</sup> <http://www.genbilim.com/content/view/1662/89/> (20.10.2009)

<sup>10</sup> Mehmet Zencirkıran, “ Küreselle me: Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, -Güç Endüstri li kileri ve nsan Kaynakları Dergisi, Sayı:1,Cilt:3,Yıl:2001,s.6.

## B. Küreselle me kavramının endüstri ili kileri üzerine etkisi

Tarihsel olarak emek-sermaye ili kilerini etkileyen faktörlerin ba ında üretim teknolojileri gelmektedir. kinci Dünya Sava ı'ndan sonra teknik bulu ların birbirini izlemesine paralel olarak 1960'lardan itibaren ba layan teknolojik devrim “mikro elektronik” ya da “bilgi teknolojisi” olarak tanımlanmaktadır. Sanayide 1970'lerde kullanılmaya ba layan bu teknolojinin özelli i; bilgisayar yardımı ile verileri hızlı bir eilde toplayabilmesi, analiz edebilmesi, i leyebilmesi ve her an kullanıma hazır halde tutabilmesidir.

Teknolojik alandaki bu geli meler; i çinin i yerinde ve ba ımlı bir çalı an olarak tanımını de i tirmeye ba lamı , nitelikli i gücü ön plana çıkmı , fikir i çili i önem kazanımı ve yeni çalı ma biçimleri ortaya çıkmı tır. Bu geli melere paralel olarak yeni üretim ve organizasyon modelleri ortaya çıkmı , küreselle menin hız kazandı ı 1980'lerden sonra i letmeler yeniden yapılanmaya ba lamı tır. Bu dönemde i letmeler; kitle ve seri üretime dayanan Fordist üretim tarzından, mü teri tercihine göre ekillenen esnek üretime, üretim bilgisinin i çinin dı ında gerçekleşti i Taylorist üretim tarzından, üretim sürecinin çe itli a amalarına katılabilen vasıflı i çili e dayalı insan kaynakları yönetimine geçi yapmı tır.<sup>11</sup>

Fordist üretim eklinin terk edilmesi ve üretim sürecinin parçalara ayrılması ile on binlerle ifade edilebilecek aynı çalı ma ortamını payla an kitlelerin yerine, üretim sürecinin de i ik a amalarının farklı yerlerde hatta ülkelerde oldu u yeni üretim sürecini ortaya çıkmı tır. Bu süreç; çalı anların birbirinden tamamen ba ımsız ve kopuk olarak hareket etmesini sa lamakta, böylelikle sendikala ma e ilimini azaltmaktadır. Günümüzde herhangi bir ürün; birden fazla ülkede onlarca farklı firma tarafından üretilebilmektedir. Üretimin küresel niteli ini olu turan bu süreç sendikaları do rudan

<sup>11</sup>Adnan Mahiro ullanı, “Küreselle menin Türk Çalı ma Hayatına Etkileri”, [http://www.calisma.org/index.php?option=com\\_content&task=view&id=1574&Itemid=61](http://www.calisma.org/index.php?option=com_content&task=view&id=1574&Itemid=61) (22.10.2009) s.380

etkilemektedir. Üretimi gerçekleştiren firmaların coğrafi boyuttaki bu parçalanması, işverenlere ikame pazar ihtiyacı olanakları sağlamakta ve sendikaların işverenlere karşı elindeki en güçlü silah olan grevin dahi küresel düzeyde etkinliğini yitirmektedir.<sup>12</sup>

Küreselleşme ile birlikte işletmelerde esnek çalışma modellerinin uygulanmaya başlanması ve atipik istihdam türlerinin benimsenmesi, her ne kadar küresel rekabette başarı elde etmek için uygulanması da sendikasızlaşmaya neden olmuştur. Uygulanan kısmi zamanlı çalışma, mevsimlik çalışma, evde çalışma gibi atipik istihdam türleri çalışanların bir araya gelmesini ve örgütlenmesini engellemekte ve emeğin düşük maliyette kullanılmasına imkân yaratmaktadır.<sup>13</sup>

Yapılan bu değişim, sendikacılık ve toplu pazarlık alanında da etkilerini göstermiştir. Sendikalar bu dönemde üye kaybederken toplu pazarlığın düzeyinde ve içeriğinde önemli değişimler ortaya çıkmıştır.

20'nci yüzyılın ortalarına doğru çalışma ilişkilerini belirleyen pek çok faktör 1990'lı yıllarla birlikte küreselleşme sürecinden günümüze kadar önemli değişimlere uğramıştır. Özellikle imalat sanayinde yoğunlaştıran istihdama, istikrarlı ve güvenli bir kamu sektörüne ve güçlü bir sendika hareketine dayanan geleneksel endüstri ilişkileri 1960'lı ve 1970'li yıllarda zirveye ulaşmıştır. 1980'li yılların ortaları ve 1990'lı yılların sonlarına doğru işsizlik gittikçe artışı göstermiş, sendikalaşma oranları düşmüş, yeni sendikalı üye katılımları azalmış, sendikaların güç ve temsil yetenekleri zayıflamış, sendikasız çalışma ilişkileri doğmuş ve yoksullaşma artmıştır. Birçok ülkede sosyal güvenlik sistemleri ve sendikal örgütlenme gerilemiş, sendikal hareketle işverenler arasındaki güç dengesi önemli oranda işverenler lehine değişmiştir.<sup>14</sup> Bu değişimin en önemli nedenlerinden biri, üretim olanakları ve ürünlerin kalite özellikleri üzerinde çevresel normların hâkim olması, rekabet baskılarını arttırmış ve uluslararası düzeyde

<sup>12</sup>Sabahat Bayrak Kök, "Küreselleşme ve Sendikal Hareket, Artan Yoksullaşma," Gazi Osmanpaşa Üniversitesi İktisadi İstatistik Bölümü, 5. Orta Anadolu İktisat Kongresi, 15-17 Haziran 2006, s.106

<sup>13</sup> Sabahat Bayrak Kök, *a.g.m.*, s.106

<sup>14</sup> Toker Dereli, *Bilgi Çağında Endüstri İlişkileri*, Değişim 1997, MESS Yayını:1997, s.2

çok uluslu şirketlerle meye yol açmıştır. Çok uluslu şirketler i gücünü minimum seviyeye indirerek, geçici içi ve alt i veren (taeron) kullanarak ve yalın yönetim sistemleri uygulayarak esnekli i arttırma yoluna gitmişlerdir. Bu durum sendikal örgütlerin zayıflamasına neden olmuştur.<sup>15</sup>

Küreselle me sürecinde uluslararası ilikilerin geli tmesi, rekabet ve ba ımlılı ın arttı ı, uluslar üstü i letmelerin ve sermayenin gücünün arttı ı, bunlara paralel olarak ulus devlet yapısının zayıfladı ı ve sendikaların önemli ölçüde güç kaybetti i görülmektedir.

### **1.Küreselle menin toplu pazarlık üzerine etkisi**

*“Toplu pazarlık, kurumsal ilikilere dayalı bir karar alma sürecidir. Bu sürecin içinde, taraflar arasında yürütülen "müzakere" ve "barışçı çözüm yolları" safhaları bulundu u kadar, toplu i mücadelelerini de kapsayan "grev ve lokavt" safhası da yer almaktadır. Dolayısıyla "toplu pazarlık düzeni", toplu pazarlık sürecinin i leyi i ile ilgili kurumsal yapılanmalar bütünüdür.”<sup>16</sup>*

Küreselle menin toplu pazarlık üzerindeki en belirgin etkilerinden biri, pazarlık düzeyinin merkezden uzaklaşması olmuştur. 1980 sonrası sanayile mi ülkelerde ulusal ve i kolu seviyesindeki geleneksel toplu pazarlık düzeylerinin i letme ve i kolu seviyelerine do ru kaydı ı gözlemlenmektedir. *“Avrupa ülkelerinde çok düzeyli toplu pazarlık yapılmaktadır. Konfederasyonlar arası pazarlıklardan i yeri düzenlemelerine do ru çe itli düzeylerde yapılan toplu sözleşmeler birbirini tamamlamaktadır. Öte yandan bazı ülkelerde toplu pazarlık esas itibariyle i kolu esasına göre yapılırken di er bazı ülkelerde i yeri (i letme) düzeyinde toplu pazarlık tercih edilmektedir. kolu düzeyindeki pazarlıklarda hem i çilerin, hem de i verenlerin merkezi örgütlenmesine*

<sup>15</sup> Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 6, Sayı:1, 2004.

<sup>16</sup> Adnan Mahiro ullanı, “Türkiye’de Toplu Pazarlık Düzeninin Geli me A amaları ve Temel Özellikleri,” [http://www.calisma.org/index.php?option=com\\_content&task=view&id=1573&Itemid=61](http://www.calisma.org/index.php?option=com_content&task=view&id=1573&Itemid=61) (25.10.2009) s.689

*ihtiyaç vardır. İverenler örgütlenerek hem pazarlık güçlerini artırmakta, hem de kendi aralarındaki haksız rekabeti önlemektedirler.”<sup>17</sup>*

Küreselle me süreci ile birlikte sendikalarında i yeri/i letme düzeyinde örgütlenmeleri, toplu pazarlık düzeyinin makro seviyelerden mikro seviyelere ta nmasında önemli rol oynamı tır. İ yeri düzeyinde örgütlenme e iliminin nedeni ise; küresel rekabet ortamında verimlilik ve kalite kavramlarının ön plana çıkması, i yerlerinin de i ken üretim taleplerine ve i gücü piyasasına uyum sa lama gereklili inden ortaya çıkmı tır. Buna paralel olarak 1980’li yıllardan itibaren toplu pazarlık seviyelerinin makro düzeylerden mikro düzeylere indi i, i kolu düzeyinde yapılan i sözleşmelerinin içeri inin daraltıldı ı ve mikro seviyede yapılan sözleşmelerin arttı ı görülmü tür.<sup>18</sup> İ zlenen bu yeni politikalar sendikaların pazarlık süreçlerini olumsuz etkilemi ve bu dönemde sendikaların çalı anların lehine bir takım haklar elde etmesi bir yana mevcut hakları koruyabilmek için “savunmacı” ya da istihdam güvencesi adına kazanılmı haklarından fedakârlık yaparak “ödün pazarlı ı” yaptıkları görülmü tür.<sup>19</sup>

Küreselle menin ortaya çıkarmı oldu u di er önemli bir etken ise; toplu pazarlı ın içeri inde ortaya çıkan de i melerdir. Her eyden önce toplu pazarlık sürecinde öncelikli konular arasında yer alması gereken ücret pazarlı ı; i letmede istihdam süreleri, çalı ma sürelerinin esnekli i, verimlili in artırılmasına yönelik hükümlerin gerisinde kalmı ve giderek son sıralarda yer almaya ba lamı tır. Küreselle menin getirdi i tehdit ve baskılar kar ısında, bir taraftan ulus devletin gerileyen sosyal nitelikleri, di er taraftan neoliberal politikalar kar ısında güç kaybeden sendikalar nedeniyle çalı an kesim korumasız ve savunmasız kalmaya ba lamı tır. Bu

<sup>17</sup>Metin Kutal, “Küreselle me Sürecinin Türk Sendikacılı ı Üzerinde Olası Etkileri,” *Kamu- Dergisi*, Cilt4, Sayı 2, Haziran 1997 s.256

<sup>18</sup>Adnan Mahiro ulları, “Küreselle me Sürecinde Sendikacılı ın Gücündeki De i im,” *Çimento İveren Dergisi*, Sayı 4, Cilt 16, Temmuz, 2002; İknur Kılık , *Küreselle me ve De i en Endüstri li kileri*, Dr. Nurhan Akçaylı’ya Arma an, Alfa Yayınları, Bursa, 2000

<sup>19</sup> Adnan Mahiro ulları, *a.g. m., Küreselle me Sürecinde...*



süreçte sendikala ma oranları her geçen gün gerilemi ve yapılan toplu pazarlıklarda çalı anların aleyhine büyük tavizler verilmi tir.

Türkiye’de 2000’li yılların ba larına kadar toplu görü melerin en öncelikli konusu ücret pazarlıkları olmu tur. Bu dönemde sendikaların birincil ve öncelikli görevinin toplu görü melerde tatmin edici ücret artı ları elde etmek oldu u dü üncesi hâkim olmaya ba lamı tır. Sendikalarda, 2000 öncesinde ekonomik istikrarsızlıktan dolayı devamlılık arz eden enflasyon kar ısında reel ücret artı ları elde edebilmek ve buna ba lı olarak üyelerini kaybetmemek için böyle bir yol izlemi lerdir. Ancak 1990’lı yılların ortalarından itibaren küresel rekabetinde etkisiyle, i letmenin devamlılı ının iç ve dı firmalarla rekabet edilebilirli ine dayalı olması gerçe i, sendikaların toplu sözleşme müzakerelerinde önceli i ücret pazarlı ı yerine istihdam güvencesine yönelik konulara kaydırđı ı görölmektedir. Yeni dönemde sendikaların ücret pazarlı ı konusundaki talepleri makul seviyelere çekilmeye çalı mı ve kar ılık olarak istihdam güvencesi kapsamında bir takım haklar elde edilmeye çalı ılmı tır.<sup>20</sup>

Türkiye’de emek-sermaye ili kilerinin toplu pazarlık yoluyla düzenlenmesi oldukça kısa bir geçmi e dayanır. Toplu pazarlık düzeninin i lerlik kazanmasındaki gecikmelerin en ba ında, batıda ba layan sanayi devrimine uzun süre kayıtsız kalınması gelmektedir. Di er önemli bir etken ise Cumhuriyet’in kuruldu u ilk yıllarda siyasi rejimin tek partili ve otoriter bir yapıda olmasıdır. Siyasi rejimin uzun süre sendikalara “sınıf esasına dayalı dernekler” olarak bakması, toplu pazarlık düzeni ve özgür sendikacılık anlayı ının geli mesini önemli ölçüde etkilemi tir. Türk i çisi “Grev ve Toplu Pazarlık Hakkı”na ancak 1963’te 275 sayılı Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt yasası ile kavu mu tur.

<sup>20</sup> Adnan Mahiro ulları, *a.g.m., Küresellemenin Türk ...* s.380-385

## 2. Küresellemenin toplumsal mücadeleleri üzerine etkisi

Ekonomik açıdan da küresellemenin etkilerini göstermeye başladığı 1980'li yılların başlarında, dünya genelinde işletmeler arasında ön plana çıkan küresel rekabet süreci, geleneksel üretim ve yönetim sistemlerini de zorlamış; bu yeni dönemde işletme odaklı stratejilerin ön plana çıkmasıyla, işletmeler ve işçi örgütleri de girilen bu değişim sürecinden etkilenmiştir. Yine de bu değişime ayak uyduramayan işletmelerin kapanma tehlikesiyle karşı karşıya kalma gerçeği, sosyal tarafları birlikte çözüm aramaya yöneltmiştir. Diğer bir ifadeyle, işçi ve işletmeler, küresellemenin adeta zorunlu kıldığı çalışmaya ilgisizliklerini ve endüstri devrimi sonrası etkilenen geleneksel rollerini gözden geçirmek durumunda kalmışlardır.

*“ İşçi ve işletmelerin geleneksel rollerindeki dikey “ çatışma ” olgusu, 1980 sonrası giderek “ uzlaşma ” e ilimine girmiştir; buna bağlı olarak çıkar ayrılığına dayalı mücadelecilik işçi-işveren ilişkileri, diyalog ve işbirliğine (corporatism) dayalı işçi-işveren ilişkilerini gündeme getirmiştir.<sup>21</sup> İnsan kaynakları yönetimi odaklı yeni işletme organizasyonlarında hiyerarşik yapı yerine, çalışanların üretimin pek çok aşamasına katılabileceği, işi ve işverene yerine motivasyonlarını artırıcı, dolayısıyla yönetime olumlu bakmalarını sağlayıcı stratejiler benimsenmiştir.”<sup>22</sup> Sonuçta işçi örgütleri ve işletmeler arasındaki ilişkilerin giderek uzlaşma e ilimine girmesi, işletmelerin verimliliğini ve rekabet gücünü artırmış, ortaya çıkan sorunların sosyal diyalog yolu ile çözümlenmesini amaçlamıştır. Böylelikle karşılıklı sosyal tarafların (işveren ve işçi örgütleri) arasında çıkar mücadelesi araçları olan grev ve lokavtların, işletmelerin yeni üretim ve yönetim tekniklerini benimsediği ve küresel rekabetin ön planda olduğu yeni dönemde yerini sosyal diyaloga dayalı işbirliğine bıraktığı görülmektedir.<sup>23</sup>*

<sup>21</sup> Nihat Yüksel, *Küreselleme ve Toplu Pazarlıktaki Değişim*, TSK Yayını, İstanbul, 1997, s.23.

<sup>22</sup> Özlem İyigök, *Küreselleme, Değişen Endüstri İlişkileri ve Sosyal Diyalogun Artan Önemi*, *Küresellemenin İnsani Yüzü*, Editör Veysel Bozkurt, Alfa Basım yayını, İstanbul, 2000, s.212

<sup>23</sup> Adnan Mahiroğulları, a.g.e., *Küresellemenin...* s.389

### 3. Küresellemenin istihdam türleri üzerine etkisi

1980'li yıllardan itibaren teknolojik gelişmelerin hız kazanmasına paralel olarak girilen küreselleme sürecinde işletmelerin üretim yöntemleri de değişmeye başlamış, geleneksel üretim yöntemleri olan fordist ve taylorist üretim yöntemi terk edilmiş ve post-fordist üretim yöntemi uygulanmaya başlamıştır.

Yeni üretim yöntemleri ve onun bir ürünü olan esnek üretim beraberinde istihdam yapısında önemli değişimlere neden olmuştur. Vasıfsız iş gücünün (mavi yakalılar) üretim sürecindeki payı giderek azalırken, yüksek vasıflı iş gücüne olan talep artmıştır. Yeni süreçte iş gücünün geniş bir mesleki kalifikasyona sahip olması ve çeşitli işleri yürütebilmesi gerekmektedir. İş gücünün sektörel dağılımında hizmet sektörü lehine bir artış görülürken, sanayi ve tarım aleyhine bozulmuştur. OECD ülkelerinde 1973-1982 yılları arasında ortalama olarak istihdam; tarım sektöründe %15, sanayi sektöründe %4,1 oranında gerilerken, hizmet sektöründe %21 oranında artış meydana gelmiştir.<sup>24</sup>

İstihdamın sektörel dağılımındaki değişimi ve genel olarak ekonomik yapıda istihdam hacminin daralmasının yanı sıra, iş gücü içerisinde kadın ve genç işçiler yoğunluk kazanırken, standart dışı çalışma biçimleri, özellikle kısmi süreli çalışma ekonomide artış kazanmaya başlamıştır.

Küresellemenin etkisiyle, gerek çok uluslu işletmelerin ön plana çıkması, gerekse sermayenin uluslararası düzeyde serbest hareket edebilmesi ile yatırımların yapıldığı ve kaydırıldığı ülkelerde, yeni üretim ve istihdam koşulları genel olarak şöyle ekillenmiştir:<sup>25</sup>

<sup>24</sup>Ahmet Selamoğlu, *İşçi Sendikacılığının Gücündeki Değişim (Gelişmeler-Nedenler- Etkileri)*, Ankara, 1995, s. 40.

<sup>25</sup>Mesut Mahmutulları, "Küreselleme ve Yeni Sendikal Anlayışlar", Özgür Üniversite Forum, Ocak, 2002, [www.antimai.org/mkl/mm02ozgur1.htm](http://www.antimai.org/mkl/mm02ozgur1.htm) (28.10.2009).

a. Tam istihdama dayalı, tam gün, kesintisiz ve sürekli çalı ma yerini, esnek çalı ma ve esnek istihdama bırakmı tır ve buna ba lı olarak yo un bir i siz ordusu ortaya çıkarmı tır,

b. Daha az i çi ile daha kaliteli üretim sa layan, kalite çemberleri, toplam kalite gibi verimlili i arttıran post-fordist i örgütlenmeleri ortaya çıkmı tır,

c. Yı nsal ve istikrarlı üretimin yerini, stoksuz, de i ken üretimi sa layan “tam zamanında üretim” almı tır,

d. Ekonomik yönden büyüyen irketler üretimlerini ta eronlar eliyle, büyük i letme ortamlarında yapmaktan vazgeçmi lerdir,

e. Küçük i letmelerde esnek zamanlı çalı anlar ile toplu pazarlık yapmanın nesnel ili kileri ortadan kaldırılmı tır. Kayıtdı ı çalı ma ile herhangi bir sözleşmeye ba lı olmaksızın i verenin tek taraflı belirledi i ko ullar altında çalı ma i çilere dayatılmı tır. Çocuk eme i ve kadın eme i sömürüsü yo unla mı tır,

f. Özellikle büyük ölçekli fabrikalara sahip irketler, toplu i sözleşmesi yerine, ba ımsız i yeri özle melerini uygulamaya koymu tur,

g. Bireysel i sözleşmesi hizmet sektöründe ön plana çıkmı ve a ır ı çalı ma süreleri her sektörde yo unla mı tır,

h. güvencesi, i sa lı ı gibi haklar çalı anların bir bedel ödeyerek kazanabildikleri hizmetler haline gelmi tir,

i. çinin sermayeye ba ımlılı ı; borsa, tahvil, hisse senedi gibi finans araçları ile dolaylı yoldan arttırılarak, i çi kimli ini dejenere eden irket aidiyeti ili kisi geli tirilmi tir. Son yıllarda bu ili kiye ba lı olarak, irket vatanda lı ı, dünya vatanda lı ı gibi kavramlar geli tirilmeye çalı ılmaktadır. çinin i letme ile arasındaki bu ili ki, sendikaların ücret ve sosyal haklar konusundaki geleneksel yapılanmasını ortadan kaldırmaya zorlamaktadır.

j. Yeni i örgütlenmeleri ile i çi sınıfı içerisindeki parçalanmalar artı göstermi tir. Nitelikli i gücünün hizmet sektöründe istihdam edilmesi, buna paralel olarak imalat sektöründe niteliksiz i gücünün geni lemesi ve en önemlisi i siz kesim kar nda i e sahip olma ve her an onu da kaybetme kaygısı, çalı an kesimler arasında özgün sorunlar olarak ortaya çıkmı tir. Bu hususlar i çi sınıfı içerisindeki ili kileri ve dayanı mayı ciddi olarak zedelemi tir.

#### 4. Küresellemenin sendikalar üzerine etkisi

1980'li yıllarda pek çok sanayile mi ülkede sendika üyeliklerinde dü ü meydana gelmi tir. Fakat Kanada, spanya, Norveç, Danimarka, sveç ve Finlandiya gibi ülkelere bakıldı nda sendikala ma oranında bir artı oldu u görülmektedir. Korporatist ili kilerin güçlü oldu u altı ülke (Almanya, Avusturya, Norveç, Danimarka, sveç, Finlandiya) ile Avrupa kar ıla tırıldı nda 1970'li ve 1980'li yıllarda sendikala ma oranında önemli bir farkın oldu u görülmektedir. Avrupa'da 1980'li yılların sonunda sendikala ma düzeyi gerilerken, altı ülke var olan düzeyini korumu tur. Bu durum da göstermektedir ki örgütsel kapsamlılık açısından genel bir gerileme ya anmamakta, tersine kimi ülkelerde ilerleme sa lanmaktadır. 1990'lı yıllar ise sendikala ma oranlarında artı ların meydana geldi ini göstermektedir. *“Tablo1, 1990'lı yıllar boyunca Belçika, Kanada, Danimarka, Finlandiya, Norveç, spanya, sveç gibi ülkelerde sendikala ma oranının arttı nı; ABD, talya, Hollanda, Portekiz ve sviçre gibi ülkelerde sendikala ma oranının sabit kaldı nı; Fransa ve Japonya'da ise hızlı dü ü ün sona erip, 1990'lı yıllar boyunca bir önceki döneme göre oldukça küçük dü ü ler meydana geldi ini göstermektedir. Avustralya, Yeni Zelanda ve ngiltere'deki hızlı dü ü sürmü , ancak bir önceki döneme göre önemli bir azalı göstermi tir. Almanya'da ise bir önceki döneme göre sendikala ma oranındaki dü ü oranını çok küçük de olsa arttı ı görülmektedir. Bu yönüyle Almanya, di er ülkelerdeki geli melerin tersi bir seyir izlemektedir. Genel bir de erlendirme yapmak gerekirse, sendikaların*

1980'lerin okunu atlatıp, yeni sürece yönelik çözüm yollarına ulaşmış oldu u görülmektedir".<sup>26</sup>

Tablo 1: Sendikala ma Oranı ve Toplu Pazarlı ın Kapsamı (%)

Ülkeler	Sendikala ma Oranı			Toplu Pazarlık Kapsamı		
	1980	1990	1994	1980	1990	1994
Avustralya	48	41	35	88	80	80
Avusturya	56	46	42	98	98	98
Belçika	56	51	54	90	90	90
Kanada	36	36	38	37	38	36
Danimarka	76	71	76	69	69	69
Finlandiya	70	72	81	95	95	95
Fransa	18	10	9	85	92	95
Almanya	36	33	29	91	90	92
İtalya	49	39	39	85	83	82
Japonya	31	25	24	28	23	21
Hollanda	35	26	26	76	71	81
Yeni Zelanda	56	45	30	67	67	31
Norveç	57	56	58	75	75	74
Portekiz	61	32	32	70	79	71
İspanya	9	13	19	76	76	78
İsveç	80	83	91	86	86	89
İsviçre	31	27	27	53	53	50
İngiltere	50	39	34	70	47	47
ABD	22	16	16	26	18	18
Toplam	46.1	40	40	71.8	70.0	68.2

Kaynak: OECD, *Perspectives de l'Emploi Juillet 1997*, Paris, 1997; s.78.

Dünya genelinde 1980'li yıllarda başlayan de işim dalgasının ortaya çıkardığı yeni üretim sürecinde işletmeler, insan kaynakları yönetimine önem vererek sendikaların çalışanlar üzerindeki rolünü elimine etmeye çalışmışlardır. Buna göre yeni üretim sürecinde ön plana çıkan beyaz yakalı çalışanlar, bilgi bakımından donanımlı olduklarından, pazarlık gücüne sahiptirler ve işletmelerin insan kaynakları yönetimi onları

<sup>26</sup> Yüksel Akkaya, *a.g.m*, s.156.

personel olarak de il de ailenin bir üyesi olarak görmektedir ve kendisini insan olarak muhatap almaktadır. Bu ise örgütsel açıdan çatı mayı ortadan kaldırmakta, çalı an ile çalı tırının ortak bir amaç içerisinde faaliyette bulunmasını sa lamaktadır. Öte yandan çalı anlar içerisinde önemli oranda sendikala ma e ilimi dü ük olan kadın i çilerin de olması sendikaların bu dönemde kan kaybetmesinin nedenleri arasında gösterilebilir.<sup>27</sup>

Genel bir de erlendirme yapmak gerekirse, endüstri ili kileri alanında 1980'lerde ya anan sorunlardan sendikala ma oranındaki dü ü e iliminin 1990'lı yıllarda tersine döndü ü, sendikaların yeniden üye sayısını ve oranını arttırma e ilimi içine girdi i görülmektedir. Bu olumlu sürecin nedenleri arasında, sendikaların geleneksel üyelerin yanı sıra kadın i çilere ve hizmet sektörüne yöneli leri ile faaliyet ve stratejilerindeki de i im gösterilebilir.

---

<sup>27</sup>Cihan Selek, Fuat Tan, "Post Fordist Dönemde İletmeler ve Çalı anlar," Gazi Osmanpa a Üniversitesi İletme Bölümü, 5. Orta Anadolu İletmecilik Kongresi, Haziran 2006, s.353

## II. TÜRK YE'DE SEND KACILIK HAREKETLER N N GEL M

### A. Türkiye'de sendikacılık kavramının geli imi

Cumhuriyet tarihinde sendikala ma evrelerini üç bölümde incelemek mümkündür. 5018 sayılı kanununun yürürlü e girmesiyle ba layan birinci evre, sendikalar için deneyim kazanma yılları olmu tur. 1963 yılında ba layan ikinci evre, çalı anların grev ve toplu pazarlık haklarına kavu tu u, sendikaların geli me dönemi olarak kabul edilen ve 1980 yılına kadar devam eden süreçtir. Üçüncü evre ise 1980 sonrası çalı ma hayatında olumsuz yönde yapılan de i iklere paralel olarak 1983 yılında ba layan ve sonrasını kapsayan süreçtir.

Birinci evrenin en belirgin özelli i; sendikal faaliyetlerin yasalarla teminat altına alınmasına ra men, toplu sözleşme ve grev hakkının verilmemesidir. kinci evrenin en belirgin özellikleri ise; serbest toplu pazarlık düzeninin, 1963 yılında kabul edilen 274 sayılı Sendikalar ve 275 sayılı Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt Kanunları ile teminat altına alınması ve buna paralel olarak sendikal hareketin güçlenmesi ve toplu sözleşme meden yararlanan i çi sayısının artmasıdır. kinci evrede özellikle 1970'lerden sonra ya anan ideolojik esaslı sendikal bölünmeler ve eylemler bu dönemin olumsuz geli meleridir. 1980-1983 arası sendikal faaliyetlerin yasaklanmasından dolayı, 1983 ve sonrası üçüncü evre olarak de erlendirilebilir. Üç yıl süreyle sendikal faaliyetlerin kısıtlanması, yasaklanması ve çalı ma hayatında meydana gelen de i iklere dolayı, sendikalar 1984-1990 arasındaki süreçte, yeniden yapılanma ve kaybedilen sendikal hakların kazanılmasına yönelik mücadele etmi tir. 1990'lı yılların ba larında ise özellikle kamu kesiminde çatı manın esas oldu u, 1995'ten itibaren ise uzla ma



arayılarının yonunla tı ı, yerel ve küresel artların örgütlenmeyi olumsuz etkiledi i görülmektedir.<sup>28</sup>

Bir ülkedeki sendikala ma düzeyi; ülkenin siyasi yapısı, endüstrile me düzeyi, ba ımlı çalı anların sayısı, i gücünün yapısı, i sizlik, kayıt dı ı istihdam, i verenlerin tutumu, sendikaların tutumu ve endüstri ili kilerini düzenleyen yasal çerçeve ile do rudan ili kilidir. Buna paralel olarak Türkiye’de özgür sendikacılık hareketi, toplu ili kiler düzenine hareket kazandıran yeterli i çi sayısına, siyasi rejimin giderek demokratikle mesine ve tek partili sistemden çok partili sisteme geçilmesine ba lı olarak geli me fırsatı bulmu tur.<sup>29</sup>

Ülkemizde sendikalar, batı toplumlarından farklı olarak bir sınıf mücadelesinin ürünü olarak ortaya çıkmamı , devlet denetiminde kurulu lar olarak olu turulmu tur. Sendikal haklar da belirli bir mücadele sonunda de il de, devletin koydu u yasalarla teminat altına alınmı tır. Bu durum sendikaların sürekli olarak devlet denetimde olmasını sa lamı ve özerk bir güç olmalarını engelleme tir.

## **1. Sendikala ma sürecinde birinci evre (1947-1963)**

İkinci Dünya Sava ı’nın sona ermesiyle beraber Türkiye’de “çok partili” rejim dönemine geçi yapılmı tır. Yeni dönemin çalı ma hayatındaki ilk etkileri de, 3512 sayılı Cemiyetler Kanunu’na 1938 yılında giren “sınıf esasına dayalı cemiyet” kurma yasa ının, 10 Haziran 1946’da yürürlükten kaldırılması ile görülmü tür. Böylece sendika hakkı yasal hak olarak tanınmı tır. Sendikal hareketin yasallık kazanmasını müteakip, 14 Mayıs 1946’da Türkiye Sosyalist Partisi (TSP) kurulmu ve ülke çapında örgütlenme ilkesi ile hareket ederek bazı sendikaların kurulmasına öncülük etmi tir.

<sup>28</sup>Sayım Yorgun, “Küreselle me Sürecinde Türk Sendikacılı ında Yeni Yöneli ler ve Alternatif Öneriler”, <http://www.sayimyorgun.com/makale6.html>, (02.11.2009), s.3.

<sup>29</sup>Adnan Mahiro ulları, “Türkiye’de Sendikala ma Evreleri ve Sendikala mayı Etkileyen Unsurlar,” *Cumhuriyet Üniversitesi ktisadi ve dari Bilimler Dergisi*, Cilt 2, Sayı 1, s.162.

20 Haziran 1946'da kurulan Türkiye Sosyalist Emekçi ve Köylü Partisi (TSEKP), i kolu düzeyinde federasyonların biraya gelmesini ve bunların ülke çapında bir konfederasyon çatısı altında toplanması gerektiğini savunmuştur. TSEKP'in girişiyle İstanbul'da Sendikaları Birliği kurulmuştur ve bu birliğin bünyesinde de işçilerin bu zamanlarını değerlendirilmeyi, dayanışmayı ve deneyimlerden ortak yararlanmayı hedefleyen İşçi Klüpleri kurulmuştur. Ancak dönemin hükümeti tarafından, ilk kurulan sendikaların kurulmasında sosyalizmi benimsemiş olan bu partilerin öncülük etmesi ve sendikalaşma sürecinin daha başlarında "ideolojik boyut" kazanacağı endişesinden dolayı 17 Aralık 1946'da sıkıyönetim kararıyla sosyalist partiler ve sendikalar kapatılmıştır. Bu nedenle sendikalaşma sürecinin başlangıcını "5018 Sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun"un kabul edildiği 20 Nisan 1947 olarak kabul etmek gerekir.<sup>30</sup>

1947 yılında çıkarılan bu kanun, grevi yasaklamayı ve toplu iş sözleşmesi düzenini öngörmemiştir. Bunun yerine toplu iş uyuşmazlıklarında hakem kurulları uygulamasını getirmiştir. Bu olumsuzluklara rağmen, işçilerin istediği sendikaya üye olabilmesini ve aynı iş kolunda birden fazla sendika kurulabilmesini güvence altına almıştır. Bu kanunun çıkarılmasıyla birlikte, 1948 yılından itibaren çok sayıda sendika ve mahalli sendikalar kurulmuştur. Bu dönemde sendikalar arasında iki tip örgütlenmenin ortaya çıktığı görülmektedir. Birincisi; aynı iş kolunda kurulan çok sayıda sendikaların federasyon çatısı altında toplandığı, ikincisi de, aynı bölgede kurulu sendikaların oluşturdukları mahalli sendika örgütleridir. Bu dönemin önemli bir özelliğinin de altını çizmek gerekir. Kıtıda bulunan parti (CHP) grev hakkına karşı çıkmış, muhalefette olan parti (DP) ise üye elde edebilmek için işçilerin grev hakkını desteklemiştir. Ancak 1950 seçimleri ile iktidara gelen DP grev hakkını unuttu, muhalefete geçen CHP ise grev hakkını desteklemeye başlamıştır. Bu nokta da Türkiye'de sendika partisi ilişkisinin kendine özgü yanını ortaya çıkarıyor. Avrupa'da sendikalar siyasal özgürlük mücadelelerinin bir sonucu olarak doğmuş ve genel oy hakkı

<sup>30</sup> Alpaslan Işıklı, *Türkiye'de Sendikacılık Hareketleri içinde Demokrasi Kavramının Gelişimi*, 2. baskı, T.C. Kültür Bakanlığı Yayınları, Ankara, 2002, s.144-147.

için mücadele etmiştir. Birçok parti, işçi sendikası tarafından kurulmuştur. Ülkemizde ise durum tam tersine gelişme göstermiştir, önce siyasal partiler kurulmuş ve güçlenmiş, müteakiben bu partilerin öncülük etmesiyle sendikalar kurulmuştur. Durum böyle olunca birçok parti, işçi sınıfını potansiyel bir seçmen kitlesi olarak görmeye başlamıştır.

“Sendikala ma oranı ya da sendikal yoğunluk kavramı, geniş kapsamıyla bir ülkedeki sendikala üye sayısının sendikala malarında yasal engel bulunmayan toplam bağımlı çalışanlar sayısına oranlanmasıdır; dar anlamıyla bir işkolundaki ya da işyerindeki sendikala işçilerin o işkolunda/i yerinde çalışan tüm işçilere oranı anlamına gelir.” Tablo 2’de birinci evrede sendikala ma oranlarının yıllara göre dağılımı gösterilmektedir.<sup>31</sup>

Tablo 2: Sendikala işçi ve Sendikala ma Oranlarının Yıllara Göre Dağılımı (1948-1963)

Yıllar	İşçi sayısı	Sendikala işçi Sayısı	Sendikala ma Oranı
1948	-	52.000	-
1949	-	72.000	-
1950	292.608	78.000	% 26.65
1951	382.024	110.000	% 28.79
1952	447.963	130.000	% 29.02
1953	494.024	140.000	% 28.33
1954	510.344	180.387	% 35.34
1955	533.216	189.595	% 35.55
1956	543.554	205.155	% 37.74
1957	577.630	244.853	% 42.38
1958	611.703	262.591	% 42.92
1959	618.775	280.786	% 45.37
1960	620.900	282.967	% 45.57
1961	688.819	298.000	% 43.26
1962	680.125	307.000	% 45.13
1963	710.820	259.710	% 36.53

Kaynak: SSK Genel Müdürlüğü APK Daire Başkanlığı’nun 2.4.2001 tarihli “Yıllara Göre Sigortalı Çalışanlar Sayısı” başlıklı yazısı.

<sup>31</sup> Adnan Mahiroğulları, a.g.m., Türkiye’de Sendikala ma... s.162.

Tablo 2’de 1950’li yılların ortalarından itibaren sendikala ma oranında bir artı oldu u görölmektedir. Bunun nedeni olarak; 1950’de sendikalara toplulukla i ihtilafı çıkarma hakkının verilmesi, özel te ebbüse dayalı sanayile menin bu dönemin ortalarından itibaren hızlanması, 1952’de sendikal üst örgüt olan Türk- ’in kurulması ve bunun sonucunda sendikal hareketin etkinlik kazanması, 1952’de Basın- Kanunu, 1954’te Deniz- Kanunu ile basın mensuplarına ve deniz adamlarına sendikala ma hakkının tanınması gösterilebilir.<sup>32</sup>

üphesiz birinci evrede sendikala ma oranını olumsuz yönde etkileyen temel unsurların ba nda, ülke ekonomisinin tarıma dayalı olması gelmektedir. Bu dönemde ülkedeki çalı an kesimin ço unun aile i çisi veya mevsimlik i çisi olarak çalı ması, gerçek anlamda i çisi tipi do uramamakta ve çalı anların arasında sendikala ma e iliminden söz edilememektedir. Bu ba lamda bir ülkedeki sendikal hareketin gücünün; o ülkenin sanayile me düzeyi ve ba ımlı çalı anlarının sayısı ile do ru orantılı oldu unu de erlendirdi imizde, sanayile memi (tarıma dayalı) bir toplumda ba ımlı çalı anların sayısının yetersizli i sendikal hareketin etkinli ini de kaybettirmektedir. Türkiye’de 1950 yılı itibari ile istihdamın sektörel da ılımına bakıldı nda, “*iktisaden faal nüfusun %85,7’i tarım kesiminde, %7,4’ü sanayi kesiminde, 6,9’u hizmetler kesiminde çalı maktadır. Dönemin sonlarına do ru 1960 verilerinde de büyük bir de i ikli in olmadı ı görölmektedir: Tarım kesimi %74,9, sanayi %9,6, hizmetler %10,3, bilinmeyen %5,2’dir.*”<sup>33</sup> Birinci evrede iktisaden faal nüfusun ço unlu unun sendikala maya elveri siz tarım sektöründe oldu u ve bu hususun sendikala mayı olumsuz yönde etkiledi i görölmektedir.

Sendikala ma oranını etkileyen di er unsurlar ise; dönemin siyasi rejiminin yapısı, yasal mevzuatlar ve i çisi sınıfının sosyo-kültürel yapısıdır. Türkiye her ne kadar 1946 itibarı ile ço ulcu demokrasiye geçmi se de, 1960’lı

<sup>32</sup> Adnan Mahiro ulları, *a.g.m., Türkiye’de Sendikala ma...* s.163.

<sup>33</sup> Adnan Mahiro ulları, *a.g.m., Türkiye’de Sendikala ma...* s.165.

yıllara kadar terk partili dönemin otoriter yapısı siyasal hayata hâkim olmu tur. Bu durum da sendikacılı ın özgür bir hareket olarak de il de, siyasi otorite çerçevesinde ekillenmesine neden olmu tur. Bu dönemde ülkedeki yasal mevzuatın da sendikala ma üzerine olumsuz etkileri olmu tur. 1947 yılında çıkarılan 5018 sayılı kanunla, sendikal hakların en ba ında gelen “grev” hakkı yasaklanmı , yine bu kanunun birinci maddesinde i çinin tanımını “bedenen ya da hem bedenen hem fikren çalı an kimse” diye tanımlayarak fikir i çisini kapsam dı ında bırakmı tır. Di er taraftan çalı anların büyük kısmının 1960’lı yıllara kadar tarım sektöründe istihdam edilmesi, çalı anlar arasında sınıf bilinci olu ma sürecini geciktirmi , bu durumda çalı anlar arasında sendikala ma e ilimini zayıflatmı tır.<sup>34</sup>

Sonuç olarak 1947-1963 yılları arasındaki 17 yıllık süreçte sendikalar, dönemin ekonomik ko ulları, ülkenin siyasal yapısı ve sendikacılı ın daha ba langıç a amasında olması gibi nedenlerden dolayı önemli bir etkenlik gösterememi tir.

## 2. Sendikala ma sürecinde ikinci evre (1963-1980)

Sendikala ma sürecinde ikinci evre olarak inceleyece imiz bölüm; bir askeri darbe ile ba layan ve yine ba ka bir askeri darbe ile sona eren dönemdir. 27 Mayıs 1960 Askeri darbesi ile Türkiye’deki ekonomik ve siyasi konjonktür de i mi , temel hak ve özgürlüklerin teminat altına alındı ı yeni bir Anayasa hazırlanmı ve çıkarılan kanunlarla sendikal faaliyetler önemli ölçüde desteklenmi tir. 1961 Anayasasının paralelinde 1963 yılında yürürlü e giren, 274 sayılı Sendikalar ve 275 sayılı Toplu sözleşme Grev ve Lokavt Kanunları ile serbest toplu pazarlık düzeni anayasal ve yasal teminatlarla hayata geçirilmi ve sendikal hareket yeni bir ivme kazanmı tır. Bunların tam tersine dönemin sona ermesine neden olan 12 Eylül 1980 askeri darbesi ve 1982

<sup>34</sup> Adnan Mahiro ulları, *a.g.m., Türkiye’de Sendikala ma...* s.164-169.

Anayasası, i ç i hak ve özgürlüklerini kısıtlamı ve sendikal hareketin önemli ölçüde güç kaybetmesine neden olmu tur.

1961 Anayasası ile sendikal haklar tüm çalı anlara tanınmı , i kollarında birden fazla sendika kurulması olana ı tanınmı , toplu sözleşme ve grev hakkını ise sadece i çilere tanınmı tur. Dolayısıyla 1960 öncesi örgütlü ve bir programa dayalı mücadele içerisinde yer almayan sendikalar ve i ç i sınıfı, önemli haklara Anayasa ile sahip olmu tur.<sup>35</sup> Sosyal politikalara a ırlık veren ve sosyal devlet ilkesini benimseyen, hazırlanmasında i ç i temsilcilerinin de bulundu u 1961 Anayasası, 41 ile 48'inci maddeleri arasında i çiler ve di er çalı anlar ile devlet arasındaki ili kileri daha çok çalı anlar lehine düzenlenmi tir. Örne in, 46'ıncı maddede sendika kurma ve sendikalara üye olma hakkı, 47'inci maddede toplu sözleşme ve grev hakkı tanınmı tur. Bunların yanı sıra fikir, ifade, toplanma hak ve özgürlükleri de tanınarak sendikal harekete destek olunmu tur.<sup>36</sup>

1961 yılı ba nda tümü sendikacı olan ki iler tarafından Türkiye ç i Partisi (T P) kurularak sendikacılık yolunda önemli bir siyasal adım atılmı tur. Birinci dönemdeki anlayı ın tersine, sendikalar haklarını bir siyasi parti aracılı ıyla arama yolunu benimsemi lerdir. Bu olu um i ç i hareketlerine sınıfsal bir içerik ve etkin bir politik tavır kazandırma yolunu açmı tur. T P radikal ve tavizsiz bir i ç i hareketini benimsemi tir. Bu nedenle kurulu unu müteakip i çiler ve i verenler arasında ihtilaf ve bölünmeler meydana gelmi tir. 1952 yılında kurulan Türk- Konfederasyonu, T P' i i ç i hareketlerini bölmekle suçlamı , T P ise Türk- 'i uzlaşmacılık ve tavizcilikle suçlayarak, i ç i haklarının savunulmasında yetersiz görmü tür. Görü ayrılıklarının somut göstergesi ise, Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt Yasası'nın kabul tarihi olan 24 Temmuz'u Türk- "i ç i bayramı" olarak ilan ederken, T P "matem günü" ilan

<sup>35</sup>Alpaslan I ıklı, *a.g.e.*, s.220-225.

<sup>36</sup>Abdülkerim Acar, *Türk Sendikacılık Hareketinde Bir Sendikal Olgu Olarak Hak-* , (Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalı ma Ekonomisi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 2007, s.53.

etmi tir. Bu süreçte T P'e kar ı gerçek bir i ç i partisi olması dü üncesiyle 1962'de Türkiye Çalı anlar Partisi kurulmu tur, ancak bu partide kısa sürede da ılımı tır.<sup>37</sup>

Türk- Ocak 1964'te tüzü üne aldı ı “partiler üstü politika” ilkesi ile siyasal partileri baskı altına almayı amaçlamı ise de; ba langıçta siyasal partilere bir tepki gibi gözüken Amerikan sendikacılı ına egemen olan tarafsız politika ilkesini ça rı tıran bu ilke ile tipik bir devlet sendikacılı ını temsil etmenin ötesine geçememi ve i ç i sınıfı sendikacılık hareketinin siyasasalla masına engel te kil etmi tir. Aynı zamanda, benimsenen bu politika ilkesi sendikaları; i ç i hak ve özgürlükleri açısından siyasal mücadeleyi reddeden ve sadece toplu sözle me mücadelesi veren kurulu lar olarak göstermi tir. Bu geli melerin paralelinde 1967 yılında ço unlu u Türk- kar ıtı sendikaların aldı ı kararla Devrimci ç i Partileri Konfederasyonu (D SK) kurulmu tur. Sendikal mücadele gelene inin zayıf oldu u bir dönemde, her ne kadar sendikal hareketin bölünmesi olumsuz bir etki olarak gözükse de, bu bölünme sendikal harekete hâkim olan devlet sendikacılı ı anlayı ına kar ı alternatif bir seçenek yaratması açısından önemlidir. Bu bölünme; dönemin özel ko ulları gere i, her ne kadar egemen olan anlayı ı saf dı ı bırakamamı sa da, Türk- 'inde içerisinde yer aldı ı ittifakı sarsımı ve sendikacılı ın ba ka bir açıdan da yapılabilece ini gösterme anlamında olumlu etki yaratmı tır.<sup>38</sup>

kinici evrede 1960 yıllarının ortalarına kadar sendikala ama oranında fazla bir de i im olmamı tır. Ancak 1967 yılında D SK'in kurulması ile birlikte sendikal rekabetin hız kazanmasıyla sendikalı sayısında büyük artı lar görülmü tür. Çalı ma Bakanlı ı 1948 tarihinden itibaren sendikal istatistikler yayınlamaya ba lamı tır. *1948 yılında 52.000 olan sendikalı i ç i sayısı tedricen artarak 1966 yılında 374 bine ula mı tır.*<sup>39</sup> 1967 yılında ise sendikalı i ç i sayısı 834 bine ula mı tır. Ancak 1960-1980 dönemi arasındaki sendikala ma oranları ve sendikalı i ç i sayısı hakkında, hukuksal mevzuattan kaynaklanan bir takım bo luklar ve sendikalar arasındaki artan rekabete

<sup>37</sup>Abdülkerim Acar, *a.g.e.*,s.54.

<sup>38</sup>Alpaslan I ıklı, *a.g.e.*, s.224-240.

<sup>39</sup>Yıldırım Koç, “Türkiye’de Sendika Üyeli i ve Sendikalı ç i ler,” *Yeni Gündem*, 1 Eylül 1985, s.2.

karlılık, sendikaların üye sayılarını fazla gösterme çabaları yüzünden net bir bilgi vermek olanaksızdır. Örneğin; 1975'te TÜRK- yaptığı ara tırma sonucu yayımladığı rakamlara göre; Türkiye'de 629 sendika ve bu sendikalara kayıtlı 1.600.000 sendikalı işçi vardır.<sup>40</sup> Aynı yıl için Türk Sanayici ve İş Adamları Derneği ise, Türkiye'de 870.000 sendikalı işçi olduğunu ileri sürmüştür.<sup>41</sup>

1967 sonrası DSK gibi birçok federasyonun kurulması sendikal alanda rekabeti arttırmış, izlenen ekonomik politikalar ülkeyi 1960 yıllarının sonlarında ciddi bir döviz sıkıntısıyla karşı karşıya bırakmış ve bu süreç 1974'den sonra derinleşen bir karakter kazanmıştır. 1968 yılı itibarıyla girilen ekonomik darboğaz, siyasal ve toplumsal alanda hareketliliklere neden olmuş ve bu süreci izleyen 1968, 1969, 1970 yıllarında çeşitli sendikalar tarafından büyük çaplı boykotlar ve protestolar yapılmıştır. Toplumsal ve siyasal alanda yaşanan hareketlilik, işçi hak ve özgürlüklerine yönelik saldırıların artmasına neden olmuş ve en sonunda 12 Mart askeri darbesi ile doruğa ulaşmıştır. 29 Temmuz 1970 günü yürürlüğe giren 1317 sayılı yasa ile *“sendika birliklerinin kurulması imkânı ortadan kaldırılmış, işçi-memur ayrımı konusunda bedenen ve fikren çalıtıma kıstası benimsenmiş, işçi sendikası kurabilmek için sendikanın kurulacağı işkolunda en az üç yıldan beri fiilen çalıtırmak koşulu getirilmiş, aidatların kaynaktan kesilmesi konusunda, emgilerin yerinin kurulu olduğu işkolunda toplu sözleşme yetkisi almayan bir sendika varsa, yalnızca o sendika hak sahibi kılınmış ve en önemlisi Türkiye'de faaliyette bulunacak bir sendikanın kurulacağı işkolunda çalıtıran işçilerin en az üçte birini temsil etmesi koşulu hükme bağlanmıştır”*.<sup>42</sup>

1968-1971 dönemi arasında işçi hak ve özgürlüklerine yönelik saldırılar sadece 1317 sayılı yasa ile sınırlı kalmamış, Anayasa'nın 46'ncı maddesinde tüm çalıtıranlara verilen sendika hakkı kapsamından memurlar çıkarılmıştır. Ayrıca 1970-1973 yılları

<sup>40</sup> TÜRK- , 10. Genel Kurul Çalıtıma Raporu, Ankara, 1976,s.38.

<sup>41</sup> Maksut Mumucuoğlu, *Sendikacılık Siyasal Kıtıdar İlişkileri*, Doruk Yayınları, Ankara, 1979,s.170.

<sup>42</sup> Alpaslan İkik, *a.g.e.*, s.213.



yaanan ekonomik bunalımdan dolayı fiyatlar %60 artarken reel ücretler %5 gerilemiştir.<sup>43</sup>

Sendikala ma sürecinde 1961 anayasası ile başlayan ileri dönük süreç; 1970'lerden itibaren ülkedeki siyasi çalkantılar, içi ve ö renci olaylarının artarak tüm toplumda etkili olmaya başlaması, sendikalar arası rekabetin giderek artması, çok sayıda uygulanan grev ve lokavtlar ile ülkenin ekonomik istikrarsızlığı gibi sebeplerden dolayı 12 Mart askeri darbesi ile bir duraklama sürecine girmiş ve giderek tam tersine bir süreç izlemeye başlamış ve 12 Eylül darbesiyle verilmiş olan birçok sendikal hak geri alınmıştır.

İkinci evrede sendikalar, yasalarında elvermesi ile konfederasyon çatısı altında örgütlenme eğilimi içerisine girmiş ve bu durum sendikal harekette rekabeti ve buna bağlı olarak siyasal ve toplumsal alanda bölünmeleri meydana getirmiştir. Bu dönemde örgütlü içi hareketi için bir değerlendirme yapmak gerekirse; örgütlü çalışan kesimler örgütlenmemiş çalışan kesimlere göre oldukça iyi çalışmaları kavumu tur. Dönemin sonunda içi sendikaları arasında birlik oluşturma ve bölünmüşlüğü giderme çabaları sonuç vermemiş, içi hareketi hem örgütlenme hem ideolojik yönden bölünmüşlük gerçeği ile 1980'li yıllara girmiştir.

### 3. Sendikala ma sürecinde üçüncü evre (1983 ve Sonrası)

12 Eylül 1980 askeri darbesi ve 1982 Anayasası ile sendikal faaliyetler üç yıl süreyle askıya alınmış ve üçüncü evrenin başlangıcı olan 1983 yılına dünyada esen küreselleme rüzgârının etkisiyle girmiştir. Üçüncü evrede sendikala ma sürecini açıklamadan önce, 1970'li yıllardan itibaren dünya ekonomik sistemlerinin değişimine neden olan küreselleme sürecinin Türkiye'ye etkilerinden kısaca bahsetmek gerekiyor. Dünyada yaşanan ekonomik küresellemeye paralel olarak, 24 Ocak 1980 tarihinde

<sup>43</sup>Çalışanlar Keyder, "Türkiye'de Demokrasinin Ekonomi Politikası", içinde, "Geçmiş Sürecinde Türkiye", Derleyen: İbrahim Cemil Schick ve Ertuğrul Ahmet Tonak, *Belge Yayınları*, 1987, s.68.

yürürlü e giren ekonomik istikrar paketi ile Türkiye; ekonomi politikalarını de i tirmeye ba lamı , ithal ikameci sanayile me stratejisinden dı a açık büyüme stratejisine, korumacı dı politikalarından serbest dı ticarete, kapalı ekonomiden dı a açık ekonomiye ve AB ile uyum süreci yolunda hızlı bir de i im içine girmi tir. Bu süreçte izlenen dı a açılma politikaları, dı etkilerin tesirini de her alanda arttırmı tir. Benimsenen yeni ekonomik politikalarla, ba ta özelle tirme olmak üzere, yeni çalı ma türleri ve istihdam ekilleri çalı ma hayatına girmi , kamu kesiminin etkinlik alanı daraltılmı , istihdamı sınırlandırılmı , serbest pazar ekonomisine geçilmi , ihracat temelli büyüme ve devletin küçültülmesine yönelik köklü de i iklere gidilmi tir.

Üçüncü evrede endüstri ili kilerini olu turan yasal çerçeve, ba ta 1982 Anayasası olmak üzere, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu Sözle mesi, Grev ve Lokavt Kanunları ile ekillenmi tir. Çalı ma hayatında yeni yasal çerçeve hazırlanırken özellikle 1970-1980 arası ya anan; i yeri tahribine kadar varan i çi olayları, uzun süreli grevler, lokavtlar ve ya anan ekonomik bunalımlar dikkate alınmı tir ve yasalar yeni dönemde sendikal faaliyetleri kısıtlayıcı tedbirler getirmi tir.

Bu yasalarla; sendikal hareketin ideolojik ve siyasal sınırları daraltılmı , sendikal hareket dar kapsamlı ekonomik amaçlı bir hareket olarak gösterilmeye çalı ılmı tir. Ayrıca sendika kurma zorla tırılmı , meslek veya i yeri esasına göre i çi sendikası kurulması ve konfederasyon örgütlenmeleri yasaklanmı tir. Sendika üyeli i ve üyelikten ayrılma noter kanalıyla bildirimle ba lanarak güçle tirilmi , sendika yöneticili ine seçilme artları zorla tırılmı , grevdeki i yerlerinde yol açılan zararlardan do rudan do ruya sendika yönetimi sorumlu tutulmu , sendikalar üzerinde devletin idari ve mali denetimi artırılmı tir.<sup>44</sup>

1982 Anayasası'nın sendika kurma hakkı ile ilgili 51'inci ve toplu i sözleşmeyle ilgili 52'nci maddeleri sendikal faaliyetlere ciddi sınırlamalar getirmi tir (1995 yılında 52'nci madde yürürlükten kaldırılmı tir). Ayrıca yeni anayasada sosyal

<sup>44</sup> Alpaslan I ıklı, *a.g.e.*, s.272-275.

devlet anlayışına sosyal bakımlı, 1961 Anayasası'nda benimsenen "iktisaden zayıf kesimlerin korunması" ekindeki anlayışın yerini "e itsizler arasında" denge fikri almıştır. Bu fikrin bir sonucu olarak da lokavt anayasal bir hak olarak tanınmıştır. Sendikal örgütlere yönelik olarak da 12 Eylül darbesi ile D SK, Hak- ve M SK'in tüm faaliyetleri durdurulmuştur ve mal varlıklarına el konulmuştur. Türk- 'in faaliyetleri ise izine bırakılmıştır. Toplu sözleşme ve grev hakkı askıya alınmıştır ve Yüksek Hakem Kurulu uygulaması getirilmiştir. Bu süreç 1984 yılının başlarına kadar devam etmiştir.

Yeni dönem, siyasi ve yasal haklarda getirdiği kısıtlamalardan kaçınılmaz olarak çalışanların reel ücretlerinde de büyük bir düşüşü beraberinde getirmiştir. 1979 yılı reel ücretleri dikkate alındığında, 1988 yılında reel ücretlerde %50 düşüşü olduğu görülmüştür.

Yukarıda bahsedilen yasal ve ekonomik kayıpların yanı sıra; dönemin başlarında çalışma hayatı ve endüstri işçilerinde devletin denetimsel gücünün ve müdahalelerin artması, işçi ve işverenlerin sorunlarını örgütsel yapılar içerisinde kendi inisiyatifleriyle ve dışarıdan müdahaleler olmadan çözüme kavuşturma sürecini engellemiştir, sistemi işletme yönündeki daha önceden kazanmış oldukları hak ve yetkileri ellerinden almıştır. Buna bağlı olarak, endüstri işçilerinde demokratik işleyiş mekanizması kurulması engellenmiştir.

1983 seçimleri ile sivil yönetimin hâkim olduğu siyasal döneme geçilmiştir. Ne var ki, iktidara gelen siyasi partide, 1980-1983 dönemde izlenen politikalara benzer bir tavır sergilemiş, iş hayatında devletin etkinliğini savunmuş ve işçiler başta olmak üzere güçsüz kesimlerin haklarını gözeten bir politika izlenmiştir. İşçiler, bu dönemde seslerini, dönemin siyasi yapısıyla çatışmaya girmeyen ve alınan kararları genellikle destekleyen yapıyla ayakta kalabilen tek işçi temsilcisi olan Türk- kanalıyla yeniden duyurmaya başlamışlardır.

Türk- 1987 yılına kadar i ç i sorunlarının çözümüne yönelik olarak iktidar partisi ile diyalog aray larına girmi tir ve uzla macı bir tavır sergilemi tir. Ancak iktidar; sendikal hareketi bir toplumsal güç olma vasfından yalıtma amacına yönelik olarak, de i ik siyasal ve ideolojik araçlar kullanarak, sendikaların klasik i levlerine kar ı tavizsiz tutumunu, hem kamu i vereni hem de özel sektör i verenlerinin yönlendiricisi olarak sürdürmü tür. Hükümet tarafından sendikaları pasifize etmeye yönelik izlenen bu politikalar, 1987 yılı genel seçimleri ve halk oylamalarında Türk- 'in tarihinde ilk defa siyasal iktidar kar ısında muhalefet göstermesine neden olmu tur. İktidar ve sendikal örgütler arasında, i ç i hak ve özgürlüklerine yönelik olarak tırmanan bu süreçte, 1987 itibarı ile artan grevler ve 1989 yılında doru a ula an grev dı ı eylemler e lik etmi tir. Verilen bu mücadelelerin de etkisi ile 1989 yılından itibaren reel ücretlerde artı sa lanırken, siyasal yönden de bir takım kazanımlar elde edilmeye ba lanmı tır. Siyasal iktidarın sendikaların taleplerine duyarsız kalması kar ısında, sendikal hareketin geli imi açısından önemli bir yeri olan, 20 Aralık 1990 tarihinde alınan bir kararla, 3 Ocak 1991 günü, Türk- ve Hak- 'e ba lı sendikalardaki i ç ilerin katılımı ile genel grev eylemi gerçekleştirilmi tir. Gerçekle tirilen bu grev 1980 sonrası siyasal iktidarla i ç iler arasındaki kar ılıklı cephe alı larının doru a ula tı ı noktadır.<sup>45</sup> Türkiye'de 1995 yılından sonra önemli bir grev ve lokavt uygulanmasının gerçekleşmesi önemli bir uzla maya yönelik e ilimlerin var oldu unu da ortaya koymaktadır.

Üçüncü evrede sendikala ma oranlarına bakılacak olursa; bu dönemi üç bölümde incelemenin faydalı olaca ı de erlendirilmektedir. 1984-1990 arası sendikal harekette yeniden yapılanmanın, özellikle kaybedilen hakların tekrar kazanılması için mücadelelerin ya andı ı, 1990-1995 arası dönemde özellikle kamu kesiminde çatı manın yo unla tı ı, 1995 sonrası dönemde ise uzla ma aray larının yo unla tı ı, yerel ve küresel artların örgütlenmeyi dolayısıyla sendikala ma oranlarını olumsuz etkiledi i de erlendirilmektedir.<sup>46</sup> Tabi bunlara paralel olarak ekonomi politikalarında ve çalı ma hayatında meydana gelen de i imler de (esnek çalı ma, alt i veren ve ta eron

<sup>45</sup> Alpaslan I ıklı, *a.g.e.*, s.280-284.

<sup>46</sup> Sayım Yorgun, *a.g.m.*, s.4.

uygulamaları, özelleştirme, yapısal işsizlik ve teknolojik gelişmeler gibi) sendikala ma oranlarını olumsuz etkilemiştir. Türkiye’de toplam ücretli sayısına göre sendikala ma oranları Tablo 3’de gösterilmiştir.

Tablo 3: Sendikala ma İşçi Sayısı Sendikala ma Oranları

Yıllar	Toplam işçi sayısı	Sendikala ma işçi sayısı	Sendikala ma oranı
1984	2.553.384	1.427.271	% 55.89
1985	2.819.517	1.828.471	% 64.85
1986	3.075.343	1.953.892	% 63.53
1987	3.268.038	2.044.797	% 62.56
1988	3.483.212	2.227.029	% 63.93
1989	3.564.214	1.834.968	% 51.48
1990	3.563.527	1.997.564	% 56.05
1991	3.513.064	2.130.811	% 60.65
1992	3.596.469	2.254.271	% 62.68
1993	3.742.380	2.485.681	% 66.41
1994	3.815.261	2.644.417	% 69.31
1995	3.905.118	2.667.014	% 68.29
1996	4.051.295	2.708.784	% 66.86
1997	4.215.375	2.774.622	% 65.82
1998	4.327.156	2.923.546	% 67.56
1999	4.350.016	2.987.975	% 68.69
2000	4.508.529	3.086.305	% 68.45
2000	4.521.081	2.468.591	% 54.60
2001	4.537.544	2.580.927	% 56.88
2001	4.562.454	2.609.672	% 57.20
2002	4.564.164	2.648.847	% 58.04
2002	4.572.841	2.680.966	% 58.63
2003	4.686.618	2.717.326	% 57.98
2003	4.781.958	2.755.191	% 57,62
2004	4.857.792	2.806.927	% 57,78
2004	4.916.421	2.854.059	% 58,05
2005	4.970.784	2.901.943	% 58,37
2005	5.022.584	2.945.929	% 58,65
2006	5.088.515	2.987.431	% 58,70
2006	5.154.948	3.001.027	% 58,21
2007	5.210.046	3.043.732	% 58,42
2007	5.154.948	3.001.027	% 58,21
2008	5.349.828	3.137.819	% 58,65
2008	5.414.423	3.179.510	% 58,72
2009	5.434.433	3.205.662	% 58,98
2009	5.398.296	3.232.679	% 59,88

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İşçi Sayısı ve Sendikala ma Oranları Temmuz 2009 verileri.

Türkiye’de sendikala ma oranlarının sağlıklı hesaplanabilmesi için çe itli zamanlarda yasal düzenlemeler yapılmı tır. İlk olarak 1988 yılında 3499 sayılı kanunla sendikaların üye bildirimlerinin yenilenmesi ve üyeliklerin noter tasdikinden geçirilmesi istenmi tir. Bu husus tablo 3’de de görüldü ü gibi 1989 öncesi yapılan mükerrer üye yazılımlarını büyük oranda ortadan kaldırmı ama müteakip yıllar için kesin bir çözüm olmamı tır. Sendikalı i çi sayısının tespitine yönelik 1995 yılında 4401 sayılı yasa ile yeni düzenlemeler yapılmak istenmi ; buna ba lı olarak üye kayıt fi lerini, fi lerdeki i lemi yapan noterin adını, üyelerinin çalı tıkları i yerlerinin unvanlarını, aynı ekilde i verenler de i yerlerinde çalı tırdıkları i çileri 6 aylık süre içinde ÇSGB’ye bildirmekle yükümlü tutulmu tur. Ne var ki, bu yasa ile de istenilen sonuç bir türlü alınamamı , özellikle kamu kesiminde tüm i çi sayısından daha fazla sendikalı i çi sayısı yer almaya devam etmi tir.<sup>47</sup> ÇSGB bu konu ile ilgili olarak 2000 yılından sonra çalı malarına hız vererek, mükerrer yazılımları engellemeye çalı mı tır.

*Türkiye’nin Ocak 2009 tarihi itibariyle nüfusu 70 milyon 166 bin ki idir. ktisaden faal nüfusu (15 ve daha yukarı ya ) 51 milyon 323 bin ki idir. gücünde olanların sayısı 23 milyon 523 bin ki i ve 19 milyon 873 bin ki inin istihdamına kar lık 3 milyon 650 bin i siz bulunmaktadır. stihdam edilenlerin %21,8’i tarım kesiminde; %20,7’si sanayi kesiminde; %5’i in aat sektöründe ve yarıdan ço u, %52,5’i hizmetler kesimindedir. Sosyal güvenlik kapsamında olmayanların, di er bir ifadeyle kayıtdı ı istihdam toplam istihdamın %40,8’ini olu turmaktadır. Kayıtdı ı istihdam a rlıklı olarak tarım sektöründedir. Tarım dı ı sektörlerde kayıtdı ı istihdam oranı %28,6’dır. Türkiye statistik Kurumu (TÜ K)’nun hane halkı i gücü verilerine göre Ocak 2009 itibariyle ücretli-yevmiyeli olarak çalı anların toplamı 12 milyon 078bin ki idir (toplam istihdamın %60,8’i).*

*Çalı ma ve Sosyal Güvenlik Bakanlı ı (ÇSGB)’nin Temmuz 2009 belirlemesine göre; Türkiye’deki toplam i çi sayısı 5 milyon 398 bin ki i ve toplam sendikalı i çi sayısı*

<sup>47</sup> Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, T. Vakfı Yayını, stanbul, 1996,C.3,s.50.

*da 3 milyon 232 bin ki idir. Buna göre ülkemizdeki sosyal güvenlik kapsamındaki i çiler açısından sendikala ma e ilimi yüzde %59,88 oranında gözükmetedir.*<sup>48</sup>

Sonuç olarak; sendikal hareket 1980-1983 yılları bir duraksama dönemi ya ayarak, 1984 yılından itibaren dönemin de i en konjonktürüne paralel olarak tekrar yapılanma ve toparlanma sürecine girmi tir. Sendikalar; üçüncü evrenin ba larından itibaren dünyada meydana gelen teknolojik alanda, ekonomik alanda, çalı ma hayatında ve toplumun sosyal yapısındaki de i imleri dikkate alarak faaliyet alanlarını belirlemeli ve üyelerine sunmu oldukları hizmetleri çe itlenmelidir. Sendikalar devam eden bu süreçte kendilerini ya anan de i ime yönelik olarak yenileyemedikleri sürece, üçüncü evrenin ba larında ba layan ve sendikala ma sürecini olumsuz etkileyen faktörlerden dolayı önümüzdeki yıllarda ciddi üye kayıpları ile kar ı kar ıya kalabilir ve çalı ma hayatında kısmen de olan etkinliklerini kaybedebilirler.

---

<sup>48</sup> Enis Ba dadio lu, “Türkiye’de Sendikal Haklar”,  
[http://iscilerbirarada.org/trabzon/enis\\_bagdadioglu\\_tr.pdf](http://iscilerbirarada.org/trabzon/enis_bagdadioglu_tr.pdf) (15.12.2009).

## **B. Dünya ekonomik sistemlerindeki değişim ve Türkiye’de sendikacılık hareketleri üzerine etkileri**

### **1.1973 Öncesi dünya ekonomik sistemi ve Türkiye’deki sendikacılık hareketleri üzerine etkisi**

1973 öncesi dünya ekonomik sistemi, ilk olarak ekonomik teorilerin ortaya çıktığı ve devlet politikası olarak benimsenmeye başlandı. On altıncı yüzyıldan itibaren açıklanmaya çalışılacaktır.

Batı Avrupa’da ilk olarak 16’ncı yüzyılda ortaya konan ekonomik teori “Merkantilizm”dir. Bu dönem dünya ticaretinin çok hızlı değişimine öncülük etmiştir. Merkantilizmin temel düşüncesi; bir milletin refahının ana parasına bağlı olmasıdır. Devletin ekonomiye müdahalesini meşru olarak gören bu görüş arz temelli bir yaklaşımdır. Bir devletin zenginliği elindeki değerli maden miktarına bağlı kılınmış, ihracat temelli politikalar güdülmüştür. Merkantilist dönem ticari kapitalizm dönemi olarak da anılmaktadır.<sup>49</sup> Bu dönemde Avrupa, sermaye biriktirme yönünde hareket etmiş ve sömürgecilik dönemin en önemli gelir sağlayan unsuru haline gelmiştir. Avrupa devletleri kendilerine bağlı oldukları sömürgelerinden elde ettikleri altın ve gümüşle sanayi kapitalizmine geçmek için yeterli sermaye birikimini bu dönemde yapmıştır.<sup>50</sup>

16 ve 17’nci yüzyıllarda, makineler insan gücünün yerini almaya başlamış ve buna bağlı olarak sermaye birikimi artışı göstermeye başlamıştır. Diğer taraftan Avrupa’nın nüfusu yaşanan büyük göçlere bağlı olarak hızla artmaya başlamıştır. 1815-1915 yıllarında 38 milyon kişi Avrupa’yı terk ederek ABD’ye göç etmiştir. Köleliğin kalkması ve sanayide istihdam edilemeyecek olan çiftçi sınıfı bir anlamda kimsesiz kalmıştır. En fazla göç alan ülke olan ABD’yi, Kanada ve Arjantin izlemiştir. Böylece

<sup>49</sup>Gülten Kazgan, *Küreselleşme ve Ulus Devlet*, Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2002, s.25.

<sup>50</sup>Bahar Özmaldar, *Küreselleşme Olgusunun Türkiye Ekonomisine Etkileri*, (Genelkurmay Başkanlığı Harp Akademileri Komutanlığı Stratejik Araştırmalar Enstitüsü Müdürlüğü, Uluslararası İlişkiler Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi) İstanbul, 2009, s.29.



kent sanayisine hazır i gücü olu mu tur. 16 ve 17'nci yüzyıllarda yapılan ya malar ve korsanların açık denizlerdeki faaliyetlerine sömürge ülkelerinden gelen mallarda eklenince, Avrupa'da biriken sermaye katlanarak arttı. Özellikle İngiltere ganimetlerden kazandı ı sermayeyi buhar gücüne ve sanayiye aktarmakta başarılı olmu tur.

Buhar, demir ve kömürün ortaya çıkması ile Avrupa ülkeleri fabrikalara mayalanmaya başladı. 1763'de James Watt isimli İngiliz vatandaşı, ilk buharlı makineyi bulmu tur. 1807'de gemilerde, 1825'de ise trenlerde buhar gücünden yararlanılmaya başlandı. 1844'te telgraf kullanılmaya başlandı ve 1850'li yıllardan itibaren sanayi devriminin getirdiği yenilikler tüm batıya yayılmaya başladı. <sup>51</sup>

Sanayi devrimi ile birlikte yaşanan göçlerle kentlerde yaşayanların sayısı arttı ve sanayilemeye başlayan ülkelerin hammadde ve yeni pazar ihtiyaçları, dünya ülkelerini savaşta iine getirdi.

Yaşanan Birinci Dünya Savaşı'ndan sonra dünya ekonomisi 1929 ekonomik krizi ile büyük bir depresyona girdi ve İkinci Dünya Savaşı ile devam eden yıllarda tekrar istikrarı sağlayamadı. “*ki dünya savaşı arasındaki dönemde dünya ekonomisinin büyük bir çöküşü yaşandı ve gözlenmiştir*”.<sup>52</sup> Savaşı izleyen yıllarda başlayan durgunluk beraberinde kriz ve belirsizlik ortamı meydana getirdi.

Dünya genelinde sanayi devrimi ile başlayan değişim dalgası, çalışmaya amında önemli değişikliklere neden oldu ve ilk sendikalar 18'inci yüzyılda İngiltere'de, 1844'de Fransa'da ve 1947'de Türkiye'de kurulmu tur. Sanayilemiş toplumlarda sendikal haklar uzun süren mücadelelerle kazanıldı ve çalışanların haklarını korumayı amaçladı. Ancak Birinci Dünya Savaşı ve sonrasında yaşanan 1929 ekonomik buhranından sendikalar olumsuz biçimde etkilendi ve özellikle buhran

<sup>51</sup>Bahar Özmalda, *a.g.e.*,s.31-32.

<sup>52</sup>David Edge and Valerio Linter, *Contemporary Europe: Economics, Politics and Society*, Prentice Hall, Great Britain,1996,s.355.

sonrası sendikal hareketin öncülü ünü yapan Avrupa’da benimsenen otoriter ve fa izan yönetim biçimleri, sendikal örgütlenmenin gerilemesine neden olmu tur.

İkinci Dünya Sava ı sonrası ise benimsenmeye ba lanan sosyal devlet olgusu, sendikal örgütlenmeye en parlak yıllarını ya atmı tır. Sosyal refah devletinin önem kazandı ı bu yıllarda; ücretlerin iyile tirilmesi ve gelirin daha adil da ıtılması gibi önemli görevleri yerine getiren sendikalar, aynı zamanda siyasal otoritenin kararları üzerinde baskı gücü olu turarak, toplumsal demokrasinin yerle mesine büyük katkılar sa lamı lardır.<sup>53</sup>

Türkiye’de ise sanayile me alanında asıl atılımlar 1930 sonrası ba lamı tır. Devlet eliyle kurulan eker Fabrikaları, Sümerbank, Kömür letmeleri, Türk Petrolleri, Kâ it Fabrikaları gibi i letmeler bu sürece öncülük etmi ve i çi sayısında büyük artışlara neden olmu tur. Bu dönemde, batı ülkelerinin aksine çalı an kesimin örgütlenmesi yasaklanmı tır. Dünya genelinde ya anan de i ime paralel olarak i çi i veren ili kilerini düzenleyen 3008 sayılı Kanunu 1936 yılında yürürlü e girmi tir.

İkinci Dünya Sava ı’nın bitimi ile beraber dünya genelinde esen demokrasi rüzgârları, Almanya ve Japonya’nın sanayile me stratejileri ve bunu tamamlayan sosyal projeleri ile Sovyetler Birli i’nin batı kapitalizmine kar ı yürüttü ü ideolojik baskı, batı toplumlarının çalı ma hayatını yasal zeminlere oturtmak istemesi, i çilerin lehine geli melerin oldu u bir dönem ya anmasına neden olmu tur.

11 Nisan 1919 tarihinde kabul edilen Uluslararası Çalı ma Örgütü (ILO), bu dönemde hukuken ve iktisaden ba ımsız bir kimli e kavu mu ve Birle mi Milletlerdeki özel uzman kurulu lardan biri haline gelmi tir. ILO’nun temel amacı; sosyal adaletin kurulması ve yoksullu un önlenmesi için ulusların bir araya gelip

<sup>53</sup>Gazanfer Kaya, “Sendikal Örgütlenmenin Tarihsel Geli imi ve Türkiye Üzerine Bir Söyle i”, <http://www.sosyalhizmetuzmani.org/sendikalhareket.htm> (27.12.2009).

çalı ma ya amının düzenlenmesinde i birli i yapılmasıdır. ILO'nun benimsemi oldu u bu amaç, Türkiye'yi de etkilemi ve Türkiye 1932 yılında bu örgütün üyesi olmu tur.<sup>54</sup>

Türkiye'de 1946 yılında çok partili seçim denemesi ile demokratik açılım ivme kazanmı tır. Sendikasıız bir demokrasi olamayaca ı için de 1947 yılında 5018 sayılı ilk Sendikalar Kanunu çıkarılmı tır. Yasal zeminde sendikalar kurulmu , ancak toplu i sözleşme ve grev yasası çıkarılmadı ı için grevlerin yasa dı ı olma özelli i devam etmi tir. 1951 yılında 5834 sayılı “Te kilatlanma ve Kolektif Müzakere Hakkı Prensiplerinin Uygulanmasına Mütteallik 98 Numaralı Milletlerarası Çalı ma Sözle mesinin Onaylanması Hakkında Kanun” ile TBMM ILO'nun 98 sayılı sözleşmesini kabul etmi tir. Bu sözleşmenin kabulü ile hukuki anlamda i çilerin grev hakkı olmasına kar ılık, grev hakkı fiili anlamda yasa dı ı sayılmı tır. Bu durumun sürmesi siyasi iktidara kar ı i çi sendikalarının birle erek 1952 yılında Türk- 'i kurmaları sonucunu do urmu tur.

Türkiye'de; 1961 Anayasası ile ilk defa sendikal örgütlenme ile toplu i sözleşme yapma hakkı, grev ve lokavt hakları anayasa teminatı altına alınmı tır. 1963 yılında sendikal hareketi olumlu yönde etkileyecek olan 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt kanunları çıkarılmı tır. 1964 yılında çıkartılan ve çalı ma hayatına önemli de i iklikler getiren 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, 98 sayılı ILO sözleşmesine uygun olarak düzenlenmi tir. Bu dönemde son olarak 1971 yılında 1475 sayılı Kanunu yürürlü e girmi tir.<sup>55</sup>

Dünyada ve Türkiye'de sendikal hareket açısından olumlu geli meler 1973 petrol krizine kadar sürmü , ancak 1973 yılında ya anan ekonomik kriz ile bu süreç aksi yönde bir ivme kazanmı tır. Sendikalar 1970'lerin sonlarında ortaya çıkan yeni konjonktürel durum ve küreselle menin etkisiyle yeniden biçimlenmeye ba lamı tır.

<sup>54</sup> Semih Temiz, “ Türkiye'de Sendikal Haklar ve Mevzuat”, [http://iscilerbirarada.org/ankara/hakis\\_semih\\_tr.pdf](http://iscilerbirarada.org/ankara/hakis_semih_tr.pdf) (28.12.2009),s.2.

<sup>55</sup> Semih Temiz, a.g.m.,s.3

## 2. 1973 Sonrası dünya ekonomik sistemi ve Türkiye'deki sendikacılık hareketleri üzerine etkisi

Dünya ekonomisindeki büyüme 1973 yılından günümüze önemli ölçüde yavaşlamıştır. Bu yavaşlama, dünya ekonomisinde meydana gelen dışsal şoklara bağlanmıştır. Bu şoklara örnek olarak; en büyük etkisini OECD ülkelerinde gösteren 1973 yılındaki petrol fiyat artışı ve Latin Amerika'da ikinci OPEC krizinden sonra ortaya çıkan borç bunalımları gösterilebilir. Bunlara paralel olarak 1970'li yılların başında enflasyon oranı ani bir yükselme göstermiş ve temel neden olarak; dolara dayalı sabit kuru temel alan, uluslararası para sistemi Bretton Woods düzenlemelerinin çökmesi gösterilmiştir. *“Bretton Woods sisteminin çökmesi ve enflasyonun yükselmesi, hükümetlerin talep yönetimi politikalarında hassas ayarlamalar yoluyla ılımlı bir enflasyon hızı ile tam istihdamı sağlayabilecekleri genel kanısını yitmiştir.”* ABD; 1971 yılında yurtiçi enflasyonun yükselmesi, ödeme zorlukları, altın rezervlerindeki erime ve büyük ölçüdeki spekülasyon sermaye hareketleri sonucunda, altın ile dolar arasındaki bağlantıyı terk etmiştir ve 1970'li yıllarda spekülasyon sermaye hareketleri artmıştır.<sup>56</sup>

OPEC'in petrol fiyatlarını arttırması ile başlayan enflasyonist süreç ve beraberinde görece fiyatların büyük deşiminin getirdiği önemli sorunlar, OECD ülkelerini ciddi enerji tasarrufu önlemleri almaya itmiştir. Bu durum karşısında petrol ithal eden ülkeler ödeme zorluklarıyla karşılaşmış, ekonomik büyümenin amacı ikinci sıraya itilmiş ve tam istihdam politika aracı olmaktan çıkmıştır. Ülkelerin öncelikli hedefleri arasında enflasyonun durdurulması ve bütçe açıklarının kapanması yer almıştır. 1971 yılında Bretton Woods sabit kur sisteminin çökmesiyle, OECD ülkeleri arasında komünite yoksullaşarak büyüme politikaları terk edilmiş ve düzenli alıverişi benimsenerek dünya ekonomisinin pozitif bir ivme kazanmasına yardımcı olunmuştur. Bu dönemde serbest ticaret ilkesi aynen korunmuş ve ülkeler arası sermaye

<sup>56</sup>Türkiye Bilim Sitesi “Dünya Ekonomisinde Kalkınmanın Evreleri”  
<http://www.genbilim.com/content/view/1624/89/> (29.12.2009).

hareketlerinin serbestli i devam etmi tir. Bunlara paralel olarak geli mekte olan ülkeler geni letici politikalar izleme olana ı bulmu lardır.<sup>57</sup>

Yukarıda açıklanan ekonomik alanda ya anan krizlerle birlikte, birçok geli mi ülkede sendikalar için altın ça olarak nitelendirilen dönem 1970’li yılların sonlarına do ru sona ermi ve sendikalar sahip oldukları ekonomik ve siyasi güçlerini kaybetmeye ba lamı lardır. Geli mi ülkelerde sendikaların, üye sayılarında ve baskı güçlerinde azalma ve dura nla ma ba lamı tır. Sendikala ma oranının da 1980 ve 1990’lı yıllarda skandinav ülkeleri dı nda geli mi ülkelerde belli bir azalma içinde oldu u görülmü tür. “*Örne in OECD ülkelerinde, ülkeler ortalaması sendikala ma oranı 1980’de %47’lerde iken, 1990’da %40’lara dü mü tür. Bu dü ü te; ülkelere göre farklılık göstermekle birlikte ekonomik, siyasi, yasal, sosyo kültürel ve sendikal çok sayıda faktörün rol oynadı ı görülmektedir.*”<sup>58</sup>

1973 sonrası ya anan süreçte, uluslararası ili kilerin geli ti i, rekabet ve ba ımlılı ın arttı ı, ulus devlet yapılarının zayıfladı ı ve uluslar üstü yapıların ön plana çıktığı , bunlara paralel olarak ise; sermayenin güç kazandı ı ve sendikaların önemli ölçüde güç kaybına u radı ı görülmektedir. gücü maliyetlerinin birçok batı ülkesi için yüksek seyretmesi ilk etapta bu maliyetlerin azaltılması yönündeki çabaları yo nla tırmı tır. 1973 yılından itibaren yükselen i sizlik oranları sendikalar için gelecekteki tehlikenin habercisi olmu tur. Bu çerçevede Türkiye’de sendikal hareket; 1980’li yıllara kadar üye sayısını geni letmi , i uyu mazlıklarında 1963’den beri grev uygulamasının kullanarak belirgin bir deney kazanımı , yeni sanayile en özel sektörü, sendikalar ve etkinlikleri ile tanı tırmı tır.

<sup>57</sup>Türkiye Bilim Sitesi, *a.g.m.*

<sup>58</sup>Aysen Tokol, “Sendikaların Üye Sayısında Azalma Nedenleri ve Sendikaların zledikleri Yeni Politikalar,” , *Güç, Endüstri li kileri ve nsan Kaynakları Dergisi*, 2002,c.4,s.1 <http://www.isguc.org/?p=article&id=282&cilt=4&sayi=1&yil=2002> (02.01.2010).

### III. KÜRESELLEME SÜRECİNDE ÇALIŞMA HAYATI VE SENDİKAL HAREKET

Üretim teknolojileri; emek/sermaye ilişkilerini etkileyen faktörlerinden başında gelmektedir. Küçük sanayiye dayalı olan ortaçağ ekonomisinin; 18'inci yüzyılda yaşanan sanayi devrimi ile birlikte yaygınlaşan mekanizasyonun kapitalist fabrika sanayini ortaya çıkarması, sosyal sınıf yapısının yeniden biçimlenmesine neden olmuştur.

Yaşanan bu devrim ile birlikte, ikinci Dünya Savaşı'ndan sonra büyük bir ivme kazanan teknik buluşlar; 1960'lardan itibaren dünyayı "bilgi teknolojisi" ya da "mikro-elektronik" diye adlandırılan, yeni bir teknolojik devrime taşınmıştır. Teknolojik gelişmeler, küreselleşmenin etkisi ile sanayide 1970'lerden itibaren yoğun bir şekilde kullanılmaya başlanmıştır. Yaşanan bu değişim süreci emek/sermaye ilişkilerini de önemli ölçüde etkilemiştir. Klasik iş hukukunda işçinin, iş yerinde ve başlı başına çalışarak yapılan tanımı değişmeye başlamış, nitelikli iş gücü ön plana çıkmış, fikir işçiliği önem kazanmaya başlamış ve yeni çalışma biçimleri ortaya çıkmıştır. Bu süreç sendikacılık ve toplu pazarlık üzerinde de etkilerini göstermiştir. Sendikalar bazı ülkelerde üye kaybederken, toplu pazarlığın düzeyinde ve içeriğinde önemli gelişmeler ortaya çıkmış, toplu iş hukuku karışında bireysel iş hukuku önem kazanmaya başlamıştır.

Teknolojik gelişmelerle birlikte 1973 petrol krizinin yaşanması; fiyat artışlarına bağlı olarak işsizliğin artmasına neden olmuştur. Birçok ülke fiyat artışlarını ve işsizliği önlemek için; ücret ve diğer sosyal harcamaların kısıtlanması, yatırımların teşvik edilmesini ve sıkı para politikalarının hayata geçirilmesini önermiştir. Başta ABD ve İngiltere'de hayata geçirilen bu politikalar, sosyal devlet olgusunu ikinci plana atmıştır. Bu süreçten işçiler ve sendikalar olumsuz yönde etkilenmiştir. Bununla birlikte sanayilemiş ülkelerin rekabet güçlerini koruyamamaları, dünya pazarlarına ucuz iş gücüne dayalı üretimin çok düşük fiyatlar ile çıkması ve yeni üretim teknolojilerinin

etkin olarak kullanılması, sanayile mi ülkelerde sendikacılık faaliyetlerinin sorgulanmasına neden olmu tur.<sup>59</sup>

Küreselle me sürecinin hedefinde; ulus-devlet anlayı ının üstünde, uluslar üstü i letme kanalları aracılı ı ile zenginliklerin yeniden de erlendirildi i, üretildi i, da ıtıldı ı, tüketildi i ve her düzeyde rekabet gücünün ön plana çıktı ı tam rekabet esasına dayalı bir sistem yer almaktadır.

Küreselle me olgusundan, bilimsel ve teknolojik alanlardaki geli meler sonucu sıklıkla söz edilmeye ba lanmı tır. leri teknolojiye sahip olan ülkeler rekabet üstünlü üne de sahip konuma gelmi ler ve teknoloji küreselle menin itici gücü olmu tur. Böylelikle küreselle me, teknolojideki büyük geli meler ve ara tırma-geli tirme (Ar-Ge) harcamalarının çok büyük miktarlarda olması nedeniyle, öncelikle geli mi ülkelerde hız kazanmı tır.

Bununla beraber, ileti im ve ula ım alanlarındaki önemli geli meler sonucu ekonomik ve kültürel sınırların ortadan kalkması ve dünya görü lerinin birbirine yakınlama sı toplumları da birbirine ba lamı tır. Sermaye, mal ve hizmet hareketlerinin uluslararasılaşması; ki ilerin, fikirlerin ve bilgilerin eskisiyle kıyaslanamayacak derecede mobilizasyonu ulusal hükümetlerin kontrol edemedikleri ilikiler a ının ortaya çıkmasına ve yaygınlaşmasına neden olmu tur.

---

<sup>59</sup> Metin Kutal, *a.g.m., Küreselle me Sürecinin...*s.251.

## A. Küresellemenin çalışma hayatı üzerine etkileri

En genel tanımıyla; ulusal ekonomilerin artan ölçüde birbirine bağımlı olarak tanımlanan küreselleme olgusu ve beraberinde getirdiği uluslararası rekabetin çalışma hayatı üzerinde yarattığı değişimin en önemli sonuçlarından birisi, hiç kuşkusuz çalışma hayatının bu değişimle uyum sağlamak amacıyla giderek esnekleşmesidir. Bir diğer ifadeyle küreselleme, uluslararası rekabet ve bunların yarattığı değişimle çalışma hayatını etkileyerek çalışma yaşamında esnekliği gerekli kılmıştır. Küreselleme ile birlikte yaşanan üretim sürecindeki değişimin çalışma hayatına getirdiği yeniliklerden biride çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi olmuştur. Çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi ile beraberinde getirdiği esnek çalışma şekilleri, geleneksel anlamda benimsenmi olan işçi-iveren ilişkisinde, çalışma şartları, yeri ve süresi açısından önemli değişimler ortaya çıkarmıştır. Gelişen ülkelerde çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi ile birlikte, kısmi süreli çalışanların tüm istihdam edilenler içerisindeki oranı giderek artmaya başlamış ve sendikaların çalışan kesim arasında örgütlenmelerinin zayıflamasına neden olmuştur.

Birçok alanda yaşanan teknolojik gelişmeler, iş yerlerinde vasıfsız iş gücü yerine; kendi başına karar verebilen, bilgiye sahip, vasıflı iş gücünü ön plana çıkarmıştır. Evde çalışma, part-time çalışma, tele çalışma, esnek zamanlı çalışma, çarşı üzerine çalışma gibi esnek çalışma biçimlerinin ortaya çıkması ile kadın iş gücünün istihdamındaki oran artmıştır. Mavi yakalı iş gücünün yerine beyaz yakalı iş gücü ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Çalışanlar arasında bireyselleşme artarken, sınıflaşma bilinci azalmakta ve buna paralel olarak da sendikasızlaşma eğilimi artmaktadır.<sup>60</sup>

*“Özellikle 1970’li yıllardan itibaren petrol fiyatlarının giderek artmasıyla başlayan 1973 dünya petrol kriziyle birlikte, toplam talebin düşmesi, Bretton Woods para sisteminin çökmesi gibi faktörler gelişen batılı ülkelerde sanayi devriminden itibaren*

<sup>60</sup>Fatma Kocaba, “Endüstri İlişkilerindeki Dönüşüm”, <http://sbe.dpu.edu.tr/10/33-53.pdf> (08.01.2010) s.18.



*süregelen kitlesel üretim, i bölümü ve tamgünlü standart istihdama dayalı Fordist Üretim Yapısı'nı olumsuz yönde etkileyerek, bu üretim yapısının giderek terk edilmesine yol açmıştır.”<sup>61</sup>*

Ya anan bu de i im çerçevesinde çalı ma hayatını düzenleyen kurallar i gücü piyasasının ihtiyaçlarını kar ılayabilme niteli ini kaybetmi ; i ili kilerinde katı, standart, bireysel farklılıkları dikkate almayan ve aynı dü ünçeye dayalı toplu i sözleşmelerle ça ın hızlı geli melerine uyum sa lanması mümkün olmadı ndan, çalı ma mevzuatının da esnekle tirilmesi kaçınılmaz hale gelmi tir.

stihdamın sektörel da ılımı ve yapısı da de i ime u ramı ve hizmet sektörüne olan ihtiyaç hızla arttı tır. Yeni i gücünün istihdam yapısında; kadın i gücü, beyaz yakalı ve kısmi süreli i çiler ön plana çıkmı tır. Yeni teknolojik geli melerle birlikte, nitelik düzeyi yüksek (vasıflı) beyaz yakalı i çilerin üretim ve istihdamdaki önemi artarken, nitelik düzeyi dü ük (vasıfsız) i gücüne olan talep azalmaktadır. Nitelik düzeyi yüksek olan i çiler, yeni üretim biçiminde birey olarak ön plana çakabilmekte, i letmelerde üretim ve karlılı ı artırıcı politikalara etkin ekilde katılabilmekte ve üretim sürecinde aktif rol alabilmektedir. Buna ba lı olarak, i letmelerde merkezîyetçili in ve hiyerar inin azaltıldı ı, çalı ana sorumluluk veren yatay organizasyon tipleri geli mi ; çalı anların irketle bütünle mesini öngören Toplam Kalite Yönetimi, nsan Kaynakları Yönetimi, Kalite Çemberleri gibi yeni teknikler ve performansa dayalı ücret sistemleri hızla yaygınla mı tır.

Üretim teknolojilerindeki geli meler ile artan rekabet ortamı toplu sözleşmelerin de yapısını de i tirmi tir. verenler yapılan toplu sözleşmelerde ücret pazarlı ndan ziyade çalı ma saatlerinin esnekli i, i çilerin yaptı ı i konusunda yeterli e itimi almı olanlardan seçilmesi gibi konularda pazarlı a oturmu lardır. Yine bu kapsamda i verenlerce i çilerin yönetime katılmalarının yararlı olabilece i üzerinde

<sup>61</sup><http://www.veribaz.com/viewdoc.html?kuresellesme-ve-calisma-hayatinda-esneklige-iliskin-genel-bir-degerlendirme-447384.html> (09.01.2010).

durulmu , toplu pazarlık a amasında patlak veren grev ve lokavtlarda da nispî bir azalma görülmü tür. Ancak i gücünün esnek kullanımı, ücretlerin esnekle tirilmesini de beraberinde getirmi tir.

Küresel alanda kullanılan üretim teknolojileri geli tikçe maliyetler dü tü ünden rekabet artmakta, bu rekabet piyasasında ayakta kalabilmek için i verenlerin ve çalı anların artlarını esnetmeleri gerekmektedir. Geli en teknoloji beden gücünden ziyade çok yönlü beceriye sahip vasıflı i gücünü ön plana çıkarmaktadır. Bu durum bir yandan yeni istihdam türlerini ortaya çıkarırken öte yandan da i gücünün yapısını de i tirmi tir. Günü birlik çalı ma, birden fazla i te çalı ma ve haftanın belli günleri çalı ma ile uzaktan bilgisayar ba ndan çalı ma gibi yeni istihdam türleri ortaya çıkmı tir. Bu istihdam türleri ile birlik beraberlik olu turulamadı ndan sendikala ma eski önemini yitirmi tir.

## **B. Küresellemenin sendikal hareketler üzerine etkileri**

Ulusal ekonomiler üzerine oturtulan kapitalist ekonomik düzen 1970'lerden itibaren değişmeye başlamıştır. Genel olarak yaşanan bu değişim süreci; çalışanlar açısından bireysel haklar ve diğer çalışan koşulları ile olumlu etkiler yaratırken, sendikalar ve faaliyetlerini olumsuz yönde etkilemiştir.

### **1.Çalışan sınıfın kültürel yapısındaki değişim**

Günümüzde kitle iletişim araçlarının büyük bir hızla gelişmesiyle önemli ölçüde ivme kazanan küreselleşme, tüm dünya ülkelerini sosyal, siyasal, ekonomik ve kültürel yönlerden az veya çok etkilemeye başlamıştır.

21'inci yüzyılda birçok ülke kültüründe, küreselleşme sürecinin etkisiyle batı kültürü referanslı yeni adet ve alışkanlıkların ortaya çıktığı görülmektedir. Milli kültürle kuşaktan kuşağa aktarılan adet, gelenek ve alışkanlıkların kazanılmasında yeni kuşağa öncelik eden bir önceki kuşağın tutum ve davranışları, küreselleşme süreci ile tek kaynak olma özelliğini yitirmiştir. Teknoloji alanında özellikle iletişim araçlarında yaşanan gelişmelere paralel olarak adına "küresel kültür" denilen ikinci bir kaynak ortaya çıkmıştır. Buna bağlı olarak küresel kültür, yeni adet, gelenek ve alışkanlıkların kazanılmasında önemli bir referans olmaktadır. Dolayısıyla başlangıçta homojen bir yapıya sahip olan milli kültürleri zayıflatarak etkilerini azaltmış, daha sonra da milli kültürün yerine kendini etkili kılmak için yayılma faaliyetlerine hız vermiştir.

Dünya genelinde küresel kültürün etkisiyle yeni adet ve alışkanlıkların kazanılması, küreselleşmenin ekonomik ve kültürel boyutuyla yakından ilgilidir. Birçok batılı firma, kar marjını ve müşteri kitlesini arttırmak amacıyla işletmelerin ubelerini dünya pazarlarına taşıması ve toplumlara dünya ölçüsünde yeni tüketim alışkanlıkları kazandırmıştır. Bu tip firmalar medya aracılığı ve reklamın güdüleme etkisiyle yoğun

kampanyalar düzenleyerek tüketici davranışlarını etkilemiş ve yeni alışkanlıklar etrafında birleşen tüketim kültürü oluşturmanın yolunu açmıştır.<sup>62</sup>

İletişim teknolojilerini ellerinde bulduran batı kültürleri, sahip oldukları bu teknolojik üstünlük ile küresel kültürü aktarma sürecinde önemli rol oynamaktadır. Bu aktarım sürecine yerel kültürlerin sahip olduğu değerleri de ekleyerek kendi kültürlerinin diğer kültürler üzerindeki etkilerini arttırmakta ve bu kültür transferinin arka planında kendi ürünlerini çok kolay pazarlayabilecekleri toplumsal yapılar olmaktadır.<sup>63</sup>

Kültürel alanda yaşanan bu değişim toplumların sahip olduğu milli değerlerin yavaş yavaş kaybolmasına neden olmuş ve çalınan kesiminde dünya genelinde yaşanan değişim ve etkileşime karşı duyarsız kalmasını olanaksız kılmıştır. Buna paralel olarak batı ülkelerinde çalınan kesimin örgütlenme amaçlarında elde ettiği kazanımlar, küresel kültürün etkisi ile diğer ülkeler tarafından kolayca elde edilmiştir. Özellikle gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler için sendikal hareketler açısından önemli kazanımlar elde edilmiştir.

## **2. Teknolojinin çalınan hayatında etkin kullanılması**

Sanayi Devrimi'nden günümüze kadar her geçen gün hızlanan ve daha da hızlanacağını düşündüğümüz teknolojik yenilikler, 21'inci yüzyılda insanlığı bilgi toplumu olmaya ve ülkeler arasındaki sınırları kaldırmaya zorlamaktadır.

1970'li yıllarda yaşanan teknolojik gelişmelere paralel olarak sanayilemiş ülkelerde görülen talep hacmindeki daralma ile birlikte, geleneksel kitle üretimini temel alan fordist üretim yapısı önemini kaybetmeye başlamıştır. Hızla gelişen teknoloji ile

<sup>62</sup>Adnan Mahiroğulları, "Küreselleşmenin Kültürel Değerler Üzerine Etkisi" <http://iibf.kocaeli.edu.tr/ceko/ssk/kitap50/52.pdf> (11.01.2010) s.4.

<sup>63</sup>Hasan Hüseyin Taylan, Ümit Arkan, "Medya ve Kültür: Kültürün Medya Aracılığıyla Küreselleşmesi" <http://www.sosbil.aku.edu.tr/dergi/XI/H.Taylan.pdf> (11.01.2010) s.11.

birlikte geleneksel üretim sistemleri ile üretilen standart ürünlere olan talep daralırken, çeşitlenmiş olan ürünlere olan talep artmaya başlamıştır. Yaşanan teknolojik gelişmelerle üretim sürecindeki mavi yakalı işçilerin önemi azalırken; işletmelerde verimliliği ve karlılığı arttırıcı politikalara daha etkin katılarak üretim sürecinde daha etkin rol alabilen, birey olarak ön plana çıkabilen, beyaz yakalı işçiler önem kazanmaya başlamıştır. Oluşan bu yeni durum, örgütlenmeleri yoğunlukla mavi yakalı çalışanlara dayanan sendikaların güç kaybetmesine neden olmuştur.<sup>64</sup>

Teknolojik gelişmeler üretimde verimliliği arttırarak, daha kaliteli ürünlerin üretilmesine ve yeni üretim tekniklerinin kullanılmasına olanak sağlamaktadır. Kullanılan yeni üretim teknikleri, kol gücüne dayalı çalışan vasıfsız işçilerin yerini almakta ve iş gücünün istihdam hacmini küçülmektedir. Bilgi çağının gelişmesi ve ekonomileri kuşatması ile birlikte, artık bilginin kendisi de bir üretim faktörü olarak görülmektedir. Gelişen internet araçları ile artık zaman ve mekân kavramları önemini yitirmeye başlamıştır, bilginin artan önemi hizmet sektörünün önemini arttırmıştır, pazarlama, eğitim, bankacılık ve sağlık sektörleri gibi hizmet sektörleri ön plana çıkmıştır. Bu sektörlerde istihdam edilecek olan nitelikli personel ihtiyacı da, sendikacılık ruhu olmayan, bireysel pazarlık gücüne sahip, esnek fikirli çalışan profilini ön plana çıkarmıştır. Yaşanan bu değişim süreci ile birlikte, özellikle sendikacılık eğitimli olduğu kadın çalışanların da toplam istihdam içerisinde önemli bir artış gösterdiği görülmüştür. Bu gelişmeler çalışmaya hayatında sendikaların etkinliğini azaltırken, sendikacılığı da hem yapısal hem de sektörel anlamda olumsuz yönde etkilemiştir.

Yüksek teknolojinin çalışmaya hayatında etkin olarak kullanıldığını düşünülürse, iş gücü; güvenli, yüksek ücretlere ve daha kısa çalışma saatlerine kavuşmuştur. Ayrıca istihdamdaki niceliksel düşüşü, yerini iş gücündeki niteliksel iyileşmeye bırakmıştır. Bilgi ve hizmet sektörlerinde çalışan nitelikli, eğitimli, yaratıcı, mobilitesi yüksek işçileri, üretimin yapısında büyük dönüşümler ortaya çıkaran ve bilgi teknolojilerindeki değişimlerden kazançlı olarak çıkan gruba oluşturmaktadır. Üretim; akıl ve becerilerin

<sup>64</sup> Fatma Kocabaş a.g.m., <http://sbe.dpu.edu.tr/10/33-53.pdf> s.4.

bir sonucu olarak ulusal ve uluslararası alanlarda artan rekabet edebilme gücü ile kendini göstermektedir.

### 3. Örgütlenmenin profesyonelle mesi

Sendikalar, yıllar önce ortaya konan doktrinlere göre dü ünürler tarafından de il, uzun bir zaman dilimi içinde bizzat i çiler tarafından denenerek geli tirilmi ve organize edilmi kurulu lardır.<sup>65</sup> Ancak geli en ko ullar sendikacılı ın profesyonelle mesini gerektirmi , e itimli üyeler tarafından eme in artlarının da nasıl iyile tirilebilece i sorusuna cevap aranmı tır.

Sendikaların de i en bu artlara ayak uydurabilmeleri ve varlıklarını koruyabilmeleri için örgütsel yapılarını, ilkelerini, faaliyet tarzlarını gözden geçirmeleri ve yeni politikalar ve stratejiler geli tirmeleri gerekmektedir.<sup>66</sup> Bu de i im hem i ç i hem de i veren sendikaları için geçerlidir. ç i sendikaları için örgütlenme sorunu; kayıt dı ı ekonominin önlenmesi ve e itim seviyesinin yükseltilmesi ile çözümlenebilir.

1995 yılında 4121 sayılı kanunla Anayasa'nın 53'üncü maddesinde yapılan de i iklik sonucunda kamu görevlilerinin sendikalar ve üst kurulu lar kurabilmeleri ile toplu görü me yapabilmelerinin önü açılmı tır. Anayasa'nın bu hükmüne paralel olarak 1997 yılında çıkarılan 4275 sayılı kanunla 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun mülga 22'nci maddesinde de gerekli düzenlemeler yapılarak, devlet memurlarının Anayasa'da ve özel kanunda belirtilen hükümler uyarınca sendikalar ve üst kurulu lar kurabilmeleri ve bunlara üye olabilmeleri imkânı getirilmi tir. Anayasa'nın 53'üncü maddesinde yapılan bu de i iklik sonucunda kamu görevlileri sendikaları, idare ile toplu görü me yapma imkânına kavu mu lar, fakat Anayasa'nın 53'üncü maddesinin 1 ve

<sup>65</sup> Naci Önsal, *Ücretler ve Toplu Pazarlık Sisteminde Ücretlerin Olu umu*, Ankara, Kamu- Yayını,1992, s. 99.

<sup>66</sup> Dursun Bingöl, "21. Yüzyıla Do ru Sosyal Sorumluluk Açısından Sendikalar," Ankara, Prof. Dr. Metin Kutal'a Arma an, *TÜH S Yayını*, 1998, s.246.

2'nci fıkralarında yer alan toplu sözleşme hakkından ve 54'üncü maddesinde yer alan grev haklarından muaf tutulmuşlardır.<sup>67</sup>

Türkiye'nin ILO'nun 87 sayılı "Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması", 98 sayılı "Örgütlenme ve Toplu Görüşme Hakkı Prensiplerinin Uygulanması" ve 151 sayılı "Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunması ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemleri" başlıklı sözleşmelerini onayladığı göz önünde bulundurulursa, önümüzdeki dönemde ülkenin kendi şartlarına has profesyonel bir memur sendikacılığının oluşabileceği söylenebilir. 151 sayılı sözleşmenin 1'inci maddesinde ülke koşullarına göre hangi gruplara istisnai düzenleme yapılacağı da belirtilmiştir. Bu kabullerin iç hukuk açısından bağlayıcılığı ise Anayasa'nın 90'ıncı maddesinde belirtilmiştir. Dolayısıyla uluslararası sözleşmeler de er usulüne uygun olarak yürürlüğe girmiş kanun hükmündedir.<sup>68</sup>

Bu amaçla 25.06.2001 tarihinde 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu çıkarılmış ve yürürlüğe konulmuştur. Söz konusu yasa ile kamu görevlileri sendikalarının meslek veya iş yeri esasına göre değil, hizmet kolu esasına göre örgütlenmeleri öngörülmüştür. Bu kanunun 21 ve 29'uncu maddelerinde kamu işveren sendikalarına atıfta bulunmaktadır. Kanunun 21'inci maddesine göre oluşturulacak olan "Yüksek Daire Kurulu"nun bünyesinde kamu işveren sendikalarının da bulunacağı belirtilmiştir ve 29'uncu maddede de toplu görüşmenin tarafları sayılmıştır. Buna göre; kamu işverenleri adına Kamu İşveren Kurulu'nun temsil edileceği ve bunun içinde de yine kamu işveren sendikaları yöneticileri olacaktır belirtilmiştir. Kamu işveren sendikalarının bu görüşmelerde taraf olarak bulunması demek; kamu işveren sendikalarının kırk yıllık birikiminin memur sendikacılığı uygulamasında kamu menfaatleri doğrultusunda kullanılması anlamına gelmektedir.

<sup>67</sup> Adnan Çiçek, "Memur Sendikacılığının Dünü ve Bugünü", *MESS Mercek Dergisi*, Ekim 2005, s.103.

<sup>68</sup> Murat Şen, "Türkiye Cumhuriyeti'nin Onayladığı ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanındaki Çok Taraflı Uluslararası Sözleşmeler", *TUHS Yayını*, Ankara, 2003, s.316.

Örgütlenmenin oluşumu ve profesyonelleşmesinde Türkiye’de birçok önemli dönüm noktaları bulunmaktadır. 1871 yılında kurulan Ameleperver Cemiyeti işçi sendikaları için örgütlenme açısından bir başlangıç tarihidir. 1921 ve 1924 Anayasaları da çalışmaya hayatına yön veren önemli düzenlemelerdir. İkinci Dünya Savaşı’ndan sonra yaşanan gelişmelerin etkisiyle 1946 yılında 5018 sayılı kanun çıkarılmış ancak işçilere grev hakkı vermediği için çalışmaya hayatında gerçek anlamda bir sendikal canlılık sağlamamıştır. Ancak bu kanunun kabul edilmesi ve yaşanan tecrübelerle 1952 yılında Türk-İş kurulmuş böylece işçi sendikaları tek çatı altında birleşme imkânına sahip olmuşlardır. Türk çalışmaya hayatı için en önemli düzenleme 1961 anayasasıdır. Bu yasanın getirdiği birçok ekonomik ve sosyal haklar hem işçi kadını hem de işveren kadını hareketlendirmiştir. 1961 Anayasası’na istinaden çıkarılan 274 ve 275 sayılı kanunlar uzun bir süre Türk çalışmaya hayatına yön vermiştir.

Ancak bu kanun döneminde kamu işveren sendikaları için ayrı bir düzenleme olmadığından, kurulan kamu işveren sendikaları profesyonel anlamda bir sendikacılık yapamamışlardır. Yine de bu dönemde kamu kuruluşları bünyesinde birçok "kamu" işveren sendikası kurulmuş ve bu kurumda çalışan memurlar eliyle toplu sözleşmeler imzalanmıştır.

Bugünkü kamu işveren sendikalarının oluşumu üzerinde çok büyük bir etkisi olan TÜT S 1960-1986 dönemi içinde profesyonel kamu işveren sendikacılığını yapan önemli bir kurumdur. Kamu işveren sendikacılığını için en önemli gelişme 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nda kamu işveren sendikaları için yapılan düzenlemedir. Bu kanunun 3’üncü maddesinde kamu işveren sendikalarının işkolu artı aranmaksızın kurulabileceği belirtilmiştir, böylece kamu işveren sendikalarının hem örgütlenmesi hem de yasal bir düzenlemeye kavuşması, kamu işveren sendikalarının çalışmalarında çok etkili olmuştur. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu; 274 sayılı Sendikalar Kanunu’nda yer verilmeyen “tüzelki işveren olmayan kamu kuruluşları” kavramına da açıklık getirmiştir. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nun Tanımlar başlıklı 2’nci maddesinde işveren ve işveren vekili tanımlarında; işveren için “işçi çalıştıran gerçek veya tüzelki işyeri ve



tüzelki ili i olmayan kamu kurulu larına denilir” ve i veren vekilli i için de “i veren sayılan gerçek veya tüzelki iler ve tüzelki ili i olmayan kamu kurulu ları adına i letmenin bütününe sevk ve idareye yetkili olanlara denilir” diyerek her iki tanıma da yer vermekte, böylece tüzelki ili i olmayan ama binlerce i çi çalı tıran kamu kurulu ları yasal dayana a kavu turulmu bulunmaktadır.

2821 sayılı kanundan sonra kamu i veren sendikaları, hem sayılarını aza indirmek hem de takip edecekleri yeni stratejileri belirlemek için uzunca bir süre toplantı ve çalı malar yapmı lardır. Nihayet, 1986 yılında çıkarılan Ba bakanlık Genelgesi ile sayı üçe indirilmi ve yeniden bir yapılanmayla etkin ve verimli çalı manın önü açılmı tır. 1980 yılından sonra bütün geli mi sanayi ülkelerinde uygulanan özelle tirme uygulamalarının Türkiye’de de uygulanmakta oldu u ve kamunun küçülmesi yönündeki çalı maların devam etti i de bir ba ka gerçektir.

Özellikle 1994 yılında kabul edilen 4046 sayılı kanunla, özelle tirmelerle birlikte kamuda çalı an i çi sayısında azalma oldu u ve önümüzdeki dönemde de bu çalı maların devam edece ini belirtmek gerekir.<sup>69</sup>

#### **4. Uluslararası kurulu lar ile ili kilerin kurulması**

Küreselle me; tüm dünyada zamanla ulus devletlerin etkinli ini yitirerek uluslararası kurulu ların verdi i kararlara ba ımlı hale gelmesine sebep olmu tur. Bu kurulu ların ba ında Uluslararası Para Fonu (IMF) ve Dünya Bankası Grubu (WBG) gibi mali kurulu lar gelmektedir. Uluslararası mali kurulu lar di er faaliyetlerine ra men iktisadi yönü a ır basan kurulu lardır. Bunların amacı; uluslararası mal alı veri lerinde ödeme güçlüklerinin ortadan kaldırılması, ülkeler arasında i birli i sa lanması, uluslararası likidite yaratılması, geli mekte olan ülkelerin ekonomik kalkınmalarının sa lanması, ekonomik birle me, serbest ticaretin desteklenmesi ve bu

<sup>69</sup> erefettin Güler, “ veren Sendikacılı ı Ba lamında Kamu veren Sendikacılı ı,” *TÜH S Yayını*, [http://www.tuhis.org.tr/dergi/cilt20\\_sayi1-2/cilt20\\_sayi1-2\\_bolum4.pdf](http://www.tuhis.org.tr/dergi/cilt20_sayi1-2/cilt20_sayi1-2_bolum4.pdf) (17.01.2010),s.16,17.

alandaki engellerin ortadan kaldırılması, döviz kurlarına karlılık getirilmesi ve kısa vadeli dış ödeme zorluklarının çözülmesidir.

İkinci Dünya Savaşı'nı müteakip, dünya barışını ve güvenliğini korumak, uluslar arasında ekonomik, sosyal ve kültürel işbirliği oluşturmak amacıyla ABD'nin öncülüğünde Birleşmiş Milletler (UN) kurulmuştur. Dünya ekonomisine yön verecek olan Uluslararası Para Fonu (IMF), Uluslararası Ticaret ve Kalkınma Bankası (IBRD) gibi iktisadi kuruluşlar oluşturulmuş ve Gümrük Tarifeleri ve Ticaret Genel Anlaşması (GATT) kabul edilmiştir. Bu kuruluşlar ile dünya genelinde bir dayanışma ortamı sağlanmak istenmiştir.<sup>70</sup> Gelişmekte olan ülkeler uluslararası kuruluşlara üye olarak ve kendi aralarında bölgesel kuruluşlar kurarak, ekonomilerini dünya sistemine entegre etmeye çalışmışlardır.<sup>71</sup>

Bu amaçları gerçekleştirmek için bölgesel ölçekte kurulan mali kuruluşlara örnek olarak; Kuzey Amerika Serbest Ticaret Anlaşması (NAFTA), Karadeniz Ekonomik İşbirliği (KEİ), İslam Kalkınma Bankası (ISDB) gösterilebilir.

Kuzey Amerika Serbest Ticaret Anlaşması; ABD, Meksika ve Kanada arasında dört yıllık müzakereler sonucunda imzalanarak, 1 Ocak 1994 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu ülkeler arasında daha öncelerde de alınmış çeşitli ticaret anlaşmaları olduğu için çok büyük farklılık doğurmamıştır. Asıl amacı ticaretin mümkün olduğu ölçüde serbestleştirilmesidir.

Karadeniz Ekonomik İşbirliği (KEİ) fikri, 1980'li yılların sonunda Doğu Avrupa Ülkeleri ve Sovyetler Birliği'ndeki değişim sürecinin hızlandığı bir dönemde doğmuştur. Başlangıçta KEİ'nin amacının Karadeniz'e kıyısı olan ülkeler arasında amaçlı olarak bir serbest ticaret bölgesi kurulması olduğu belirtilmiştir, ancak daha sonra yapılan toplantılarda bu girişimin ekonomik işbirliği çerçevesinde değerlendirilmesi gereken bir girişim olarak nitelendirilmiştir.

<sup>70</sup> T.C. Babakanlık DPT Müsteşarlığı, 1, 7. Be Yıllık Kalkınma Planı, a.g.e.,s.1.

<sup>71</sup> T.C. Babakanlık DPT Müsteşarlığı, 1, 7. Be Yıllık Kalkınma Planı, a.g.e.,s.45.

slam ülkeleri arasında bir uluslararası kalkınma mali kurulu unun olu turulması fikri, ilk kez 1970 yılında ortaya atılmış . Bunun ardından banka (ISDB) 1974 yılında kurulup ertesini sene de faaliyetlerine başlamıştır. Temel amacı; slam prensipleri ışığında, üye ülkelerin ve çeşitli ülkelerde yaşayan Müslümanların ekonomik gelişmelerinin ve sosyal ilerlemelerinin sağlanmasıdır. Bankanın slam dünyasını yaymak amacıyla da ülkelere maddi yardımlar yaptığı bilinmektedir.

Küreselleşmenin büyük bir ivme kazandığı günümüzde, yerel (bölgesel) ve küresel düzeyde oluşturulacak kuruluşlar ile ekonomik, sosyal ve kültürel alanda entegrasyonun sağlanabilmesi gerekmektedir. Bununla birlikte; ekonomik amaçlı kurulan uluslararası kuruluşların, dünya siyasetini şekillendiren aktörleri arkalarına aldıkları sürece varlıklarını sürdürebilecekleri ve ekonomik sistem içerisinde, ulusal ekonomilerin devamı için belli noktalarda bu örgütlerden destek alacakları kaçınılmaz bir gerçektir.

## 5. Değişen istihdam politikaları

Dünya genelinde özellikle 1980'li yıllardan sonra hız kazanan çok önemli yapısal ve ekonomik dönüşüm süreci gerçekleşmektedir. Küreselleşme ise bu sürecin merkezinde yer alan bir olgudur. Küreselleşmenin etkisi altına aldığı alanlardan biri de hiç şüphesiz iş gücü piyasası ve istihdam stratejileridir. Çünkü küreselleşme süreci tüm dünyada üretim ve tüketim anlayışını etkilemekte ve değiştirmektedir. Dolayısıyla küreselleşme ile beraber teknolojik ilerleme ve bilgi toplumuna geçiş, üretim biçimlerini ve istihdamı doğrudan etkilemektedir.<sup>72</sup>

Dünyanın büyük bir bölümünde, 20'nci yüzyılın son çeyreinden itibaren işsizlik oranlarında artış, istihdamda ise gerileme görülmektedir. Dünya üzerinde çok sayıda gelişmiş ülke; sürekli ve yüksek oranda işsizlik, düşük ücretler ve niteliksiz

<sup>72</sup>Aydın Alaba, *Uzun Süreli İşsizler ve Uzun Süreli İşsizliğin Azaltılmasında Kurumun Önemi*, (TC Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İstatistik Kurumu Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi), Ankara, 2007, s.131.

i gücüne istihdam yaratılamaması gibi sorunlarla karşı karşıyadır. 1980'li yıllardan itibaren i gücü arzındaki artışa rağmen, i gücü arzını karşılayabilecek düzeyde yeni i olanakları yaratılamaması i sızlık oranlarında artış ve istihdam koşullarında bozulmaya neden olmuştur.<sup>73</sup>

Ulusal i gücü piyasaları, küreselleme ile ortaya çıkan süreçten etkilenmektedir. Küreselleme ile birlikte, ulusal i gücü piyasaları ile sosyal ve istihdam politikalarının bağımsızlığı giderek ortadan kalkmakta ve ulusal istihdam yapıları geçerliliğini yitirmektedir. Uluslararası sermaye hareketlendikçe, sermaye; emek kullanımını açısından küresel olanaklara ulaşmakta ve en verimli emeği seçme şansını yakalamaktadır. Buna paralel olarak sermaye, minimum maliyetle i gücü istihdamını sağlayabileceği alanlara hareket etmektedir. Küreselleme sürecinde üretimi minimum maliyetle gerçekleştirebilmek için uluslararası i bölümüne gidilerek, üretim sürecindeki farklılıklar, farklı ülkelerdeki i gücü piyasalarına dayatılmaktadır. Böylece yüksek nitelikli i gücü gerektirmeyen üretim amaçlarında işletmeler üretimi, az gelişmiş ve düşük ücretli ülkelere aktarmaktadırlar. Bu da gelişmekte olan ülkelerde, emek yoğun ve yüksek nitelik gerektirmeyen istihdam ve üretimde artış anlamına gelmektedir. Küreselleme ekonomilerde ön plana çıkan sektör, hizmet sektörüdür.

## 6. güvencesi ve uygulama yetersizliği

güvencesi; 19'uncu yüzyıldan itibaren, başta Avrupa olmak üzere birçok ülkede, ilk olarak medeni yasalarda daha sonra da alana özgü yasalarında yer almaya başlamıştır. Zaman içerisinde de i ik ülke uygulamalarıyla, geleneksel hukuk içerisinde sürekli gelişen i güvencesi hakkı; başlangıçta i çiyi koruyucu ve i gücü piyasalarını düzenleyici bir çerçeve oluşturmuştur. Günümüzde ise i güvencesi, başta İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi olmak üzere; Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar

<sup>73</sup>Süleyman Özdemir, - Halis Yunus Ersoz - Ibrahim Sarıoğlu; *sızlık Sorununun Çözümünde KOB'lerin Desteklenmesi*, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, Yayın no: 200-45, s.76.

Sözleşme ve ILO'nun sözleşmelerinde ifadesini bulan, bir temel insan hakkı olarak görülmektedir.<sup>74</sup>

Özellikle modern iş hukukunda iş güvencesi, işçinin işli kişinin devamlılığının korunması ve buna bağlı olarak gelirden sürekliliğinin sağlanması anlamına gelmektedir. Günümüzde işli kişide tarafları eşit kabul eden geleneksel anlayış giderek terk edilmekte ve işçinin sözleşmesinin herhangi bir nedenle son bulması riskine karşı işçiyi işvereninden daha çok koruma altına almaktadır.<sup>75</sup>

İş güvencesi konusunda sosyal politikanın tarihsel gelişimine bakıldığında, birbirinden kesin çizgilerle ayrılan farklı ekonomik, sosyal ve ahlaki değerlere yaslanan iki anlayışın varlığına tanık olunmuştur. Bunlardan ilki liberal devlet anlayışı, diğeri sosyal devlet anlayışıdır.<sup>76</sup> Ancak 1980'li yılların başından itibaren yeni bilim ve iletişim tekniklerinin toplumsal yaşamı girmesiyle başlayan, tek kutuplu dünya düzenine geçişle birlikte, neoliberal diyebileceğimiz üçüncü bir dönem başlamıştır.<sup>77</sup>

Bu yeni dönem ile birlikte bilim ve iletişim alanındaki yeni teknolojilerin iş hukukunda bireysel iş sözleşmelerini yeniden önemli hale getirdiği söylenebilir. Ancak iş hukukunun kurum ve kurallarının bu dönemde "bireyselleşme" ekseninde değişim ve dönüşüm geçirecekleri anlaşılmaktadır. Bu dönemle birlikte "küreselleşme" olgusu kapsamında klasik endüstri işçilerinde de değişim ve yeni kavramlar ortaya çıkmaktadır. "Bilgi toplumu"nun yeni işçi tipi olarak "bilgi işçisi"nin ihtiyaçlarına endüstri işçileri içinde ve Toplum Hukuku düzenlemeleri ile cevap bulunamayacağı; bireysel pazarlık ve bireysel hizmet akitleri ve diğer esneklik uygulamaları ile çözüm getirilebileceği değerlendirilmektedir.<sup>78</sup>

<sup>74</sup> <http://isguc.org/index.php?p=article&id=209&cilt=6&sayi=1&yil=2004> (19.01.2010).

<sup>75</sup> Sarper Süzek, *Akadinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi*, Savaş Yayınları, Ankara 1989, s.3-4 (Askıya Alınma).

<sup>76</sup> Ali Güzel, *İşverenin Değişmesi - İşçinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi*, İstanbul, 1987, s.1.

<sup>77</sup> Hamdi Mollamahmutolu, *Hukuku*, Turhan Kitabevi, Ankara 2004, s.25.

<sup>78</sup> DPT, *8.Beş Yıllık Kalkınma Planı, Küreselleşme Özel İhtisas Komisyonu Raporu*, yayın no:2544, Ankara, 2000, s.89 <http://ekutup.dpt.gov.tr/dunya/oik560.pdf> (20.01.2010).

1980 sonrasında ortaya çıkan yeni ekonomik sistemde, işsizlik ile başa çıkabilmek ve küresel rekabet koşullarına ayak uydurabilmek için çalışmaya hayatında esneklik ön plana çıkmıştır. Bununla birlikte istihdamın korunmasına yönelik olarak katı iş güvencesi politikaları uygulanmaya başlandı ve bu süreçte işsizlik artmıştır. Uygulanan katı iş güvencesi düzenlemelerinin; istihdam ve iş gücü piyasası üzerinde olumsuz etkileri olduğu, iş gücüne olan talebi düşürdüğü, çalışmaya hayatında ayrımcılığa neden olduğu ve iş bulma olasılığını azalttığı öne sürülmektedir.

İş güvencesinin yetersizliği veya katı iş güvencesi düzenlemeleri, ülkemizde de sendikaların üye kaydetmede yaşadığı sorunların en başında gelmektedir. Ülkede işsizlik yüksek boyutlarda ve sürekli artıyorsa, buna bağlı olarak iş arayan kesim her türlü koşullarda çalışmaya razı ise, işverenlerin genel eğilimi, yüksek ücret alan eski işçileri çıkararak yerlerine yenilerini almak olacaktır. Bu durum; sendikalar ve çalışanlar açısından, iş güvencesinin öncelikli bir sorun olmasına neden olmuştur.<sup>79</sup>

İş güvencesinin temel dayanağı, hizmet akdinin işveren tarafından sona erdirilmesinde geçerli bir neden aranmasıdır. 1475 sayılı eski Kanunu'nda bulunmayan bu düzenleme, 4773 sayılı İş Güvencesi Yasası ile getirilen değişikliklerle 4857 sayılı yeni Kanunu'nda yer almıştır.<sup>80</sup> 2003 tarihinde yürürlüğe giren yeni Kanunu ile “30 ve daha fazla işçi çalıştıran” işyeri işverenin, “altı aydan fazla kıdemi” olan ve “işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi” bulunmayan “belirsiz süreli iş sözleşmesi” ile çalışanlar iş güvencesi kapsamına alınmıştır; deniz-hava taşımacılığı, 50'den az işçi çalıştıran tarım ve orman işçileri ve belirli süreli sözleşme ile çalışanlar ise kapsam dışında bırakılmıştır. Ayrıca işçilerin güvence altına alınan bu haktan yararlanabilmeleri için, en az altı aylık kıdeme sahip olmaları gerekmekte ve işsizlik sigortasından yararlanma koşulları da kısıtlı tutulmaktadır. Hizmet akdinin sona

<sup>79</sup>Gülen Geril, Mehtap Aracı, “Küreselleşme Sürecinde Türk İşçi Sendikacılığı ve Yaşanan Örgütlenme Sorunu”, *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Bahar, 2006, Sayı 16. <http://www.mu.edu.tr/sbe/sbedergi/dosya/G-Gersil.pdf> (22.01.2010).

<sup>80</sup>Ouz Topak, “Esnekliğin Ötesi, Yeni Kanunu Tasarısı”, *Petrol Yayınları*, [http://www.petro-is.org.tr/yayinlar/yillik/2003\\_yillik/18\\_esneklik/index.htm](http://www.petro-is.org.tr/yayinlar/yillik/2003_yillik/18_esneklik/index.htm) (22.01.2010).

endirilmesinin geçerli bir nedene dayandığını kanıtlama yükümlülüğü i verene yüklemi tir.<sup>81</sup>

## 7. Özelle tirme

20'nci yüzyılın ilk çeyre inde ya anan ekonomik krizin a lması için, kapitalist sistem; devletin ekonomiye müdahalesini öngörmü ve bununla birlikte üretimin, ticaretin ve hizmetlerin büyük bir bölümü devlet eliyle yürütölmeye ba lanmı tır. Talep yönlü ekonomi politikaların bir parçası olarak, kamu i letmecili i kapitalist ölkelerde ikinci Dünya Sava ı'ndan sonra daha da yaygınla mı tır. Kamu mülkiyetindeki i letmecilik genellikle Fordizmin büyük i letme modelleri içerisinde faaliyet göstermi tir. Buna ba lı olarak emek gücünün büyük bölümü devlet tarafından istihdam edilmi ve devlet en büyük i veren durumuna gelmi tir.

Bu dönemde devlet, bir taraftan ucuz mal ve hizmet sunarak özel sermayenin birikim elde etmesine olanak sa larken, di er taraftan da üretim sürecine i çilerin katılmasını sa layan uygulamalar ortaya koymu tur. Böylelikle kamu i letmelerinde sendikal temsil üst düzeyde olmu , çalı ma ko ulları ve hatta yönetim sendikaların katılımlarıyla olu turulmu tur. Kamu i letmeleri sendikala ma oranının en yüksek oldu u üretim ve hizmet alanları haline gelmi tir.<sup>82</sup>

Devletin ekonomideki etkinli i 1970'lerde ya anan ekonomik bunalım ile son bulmaya ba lamı tır. Ya anan ekonomik krizin etkisiyle, 1980'lerden itibaren benimsenmeye ba lanan yeni kapitalist sistemde; devletin ekonomi üzerindeki müdahalelerin en aza indirgenmesi esas alınmı tır. Bu yeni devlet anlayı ı; özelle tirme ile devletin i letmecilikten çekilerek küçöltölmelerini ve savunma, diplomasi, güvenlik, adalet gibi hizmetleri ifa etmesini, mal ve hizmet üretimini ise piyasaya bırakmasını

<sup>81</sup>Göl en Ger il, Mehtap Aracı, *a.g.m.*

<sup>82</sup>Ölkü leri, "Türkiye'de Toplumsal De iimin Çalı ma li kileri Üzerindeki Etkileri", *Türk A ır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İverenleri Sendikası (TÜH S) Yayını*, Yayın No:62, Ekim,2009,s.337.

öngörmektedir. Günümüzde; sa lık, e itim, ula ım, elektrik gibi do al tekellerin piyasa aracılı ıyla sunulmasına yönelik düzenlemeler bu kapsam çerçevesinde yapılmaktadır.<sup>83</sup>

Kavram olarak özelle tirme, kaynakların ve ekonomik faaliyetlerin kamudan özel sektöre devredilmesidir. Özelle tirme, dar ve geni olmak üzere iki anlamda kullanılmaktadır. *Geni anlamda özelle tirme, kamunun ekonomik faaliyetlerinin azaltılması veya tamamen ortadan kaldırılması, yönetim biçim ve usullerinin de i tirilmesi yani kamu giri imleri yönetiminin özel kesime devredilmesi demektir.* Bu kapsamda özelle tirme devletin ekonomi içerisindeki etkinli ini azalmaktadır. *Dar anlamda özele tirme, kamu iktisadi giri imlerinin mülkiyetinin özel kesime devredilmesidir.*<sup>84</sup> Bu devir genellikle ya kamuya ait hisse senetlerinin halka arzı yoluyla, ya da mülkiyetin bütün olarak ki i ya da kurumlara satı ıyla gerçekleştirilmektedir.

Türkiye’de özelle tirme uygulamaları kapsamında yapılan i lemler tablodadır:

Tablo 4: 1986 - 2009 Dönemi Gerçekle tirilen Özelle tirme lemleri (ABD Doları)

Özelle tirme Yöntemi	Yıllar	1986-2007	2008	2009	Toplam
		(ABD Doları)	(ABD Doları)	(ABD Doları)	(ABD Doları)
Blok Satı		18.159.166.639	2.040.000.000	0	20.199.166.639
Tesis/Varlık Satı 1		4.821.223.576	2.256.200.287	2.270.211.611	9.347.635.474
Halka Arz		5.180.202.610	1.911.000.000	0	7.091.202.610
MKB’de Satı		1.261.053.768	0	0	1.261.053.768
Yarım Kalmı Tesis Satı 1		4.368.792	0	0	4.368.792
Bedelli Devirler		615.730.069	89.923.687	3.613.144	709.266.900
TOPLAM		30.041.745.454	6.297.123.974	2.273.824.755	38.612.694.183

Kaynak: [http://www.oib.gov.tr/program/uygulamalar/yillara\\_gore.htm](http://www.oib.gov.tr/program/uygulamalar/yillara_gore.htm) (26.01.2010)

<sup>83</sup>Kamil Necdet Ar, *a.g.e.*,s.123.

<sup>84</sup> Kamil Necdet Ar, *a.g.e.*, s.124.



Özelle tirme, serbest piyasa ekonomisindeki bireyin ekonomik (rasyonel) davranışını varsayımına, piyasa mekanizmasının sağlıklı işleyişini ve kaynakların rasyonel kullanımını gerekçelerine dayandırılmaktadır. Buna göre, piyasa mekanizmasının gerektirdiği kurallardan bağımsız çalışan K T'ler, tekelci konumları ve uyguladıkları fiyat, yatırım ve benzeri politikalarla piyasa mekanizmasının en uygun işleyişini engellemektedirler. Karlılık ve verimlilik kriterlerinden uzak anlayışla çalışan K T'ler, bütçe üzerinde de baskı oluşturmakta, K T açıklarının mali piyasalardan hazine aracılığı ile karlılanması ise kaynakların en uygun dağılımını engellemektedir.

Özelle tirme ile mikro düzeyde şirket verimliliğini sağlamak, karlılığı arttırmak, makro düzeyde ise serbest piyasa ekonomisini tüm kurum ve kurallarıyla işler hale getirmek, sermayeyi tabana yaymak, kıt kaynakların en uygun dağılımını sağlamak hedeflenmektedir. Devlet fiyatlandırması yerine piyasa fiyatlandırması maliyetleri düşürmeye çalışacak, bu da genel fiyat düzeyinin düşmesine ve anti enflasyonist etki yaratarak ekonominin dengeli büyümesine katkı sağlayacaktır. Ancak özelle tirme uygulamalarıyla birlikte Türkiye dâhil çeşitli ülkelerde yapılan araştırmalar, mülkiyet ve karlılık-verimlilik arasında doğrudan bir ilişki saptanamamıştır. Yapılan araştırmalar, özelle tirme ile etkinlik artışı sağlayabilmenin, özelleşen sektördeki piyasa şartlarına, özelleşen teebbüsün davranışlarına bağlı olduğunu, çeşitli düzenleme ve sübvansiyonlarla, rekabet açısından farklılık yaratılmazsa, kamu ile özel sektör arasındaki etkinlik farkının, önemsiz denilecek düzeylere inebileceğini göstermiştir.

Özelle tirme, giderek artan iç ve dış borçlarının kapatılmasında, kamu açıklarının düşürülmesinde bir araç olarak kullanılmaktadır. Kamu açığını gidermek için temel mal ve hizmetlerin özelleştirilmesi, gelir dağılımı bozukluğuna yol açması ve fırsat eşitliğini ortadan kaldırmıştır. Özelle tirme gelirinin, yeni yatırım alanlarında ve toplam üretim kapasitesini arttırmaya yönelik kullanılmasının ise rasyonel olacağı değerlendirilebilir.

Özelle tirme uygulamaları ile önemli ölçüde istihdam azaltmalarına gidilmesi, esnek çalışma biçimleri ve yalnız üretim uygulamaları (kalite çemberleri, toplam kalite

vb.) ile çalı an kesim örgütsüzleştirilmi ve eme in üretim sürecindeki önemli rolü ortadan kaldırılmı tır. Böylece üyelerinin büyük bir ço unlu unu kamu i çilerin olu turdu u sendikaların, çalı ma hayatında ki etkinli i önemli ölçüde azalmı tır.<sup>85</sup>

Özelle tirme kavramı, devletin ekonomideki etkinli ini azaltmak için ortaya çıkmakla birlikte, beklenen amaçların geni lemesi ile birlikte ideolojik ve siyasal amaçlar içinde kullanılmaya ba lanılmı tır. Devletin ekonomik ve siyasal hayattaki yerini yeniden tanımlayarak, onu klasik fonksiyonlarına döndürmek isteyen akımlar için özelle tirme, devletin iktisadi ya amdaki yerini daraltmanın, devleti; savunma, güvenlik, e itim, sa lık gibi asli fonksiyonlarına döndürmenin bir aracı olarak görülmektedir.

## 8. Ekonomik istikrarsızlık

Dünya genelinde ya anan ekonomik istikrarsızlı ın nedenlerini; enflasyon, istihdam ve i sizlik, ekonomik hayattaki konjonktürel dalgalanmalar ekinde sıralayabiliriz. Ekonomik istikrarsızlı ın en ba ında gelen enflasyon olgusu; ekonomilerin çok geli ti i, para arzının sürekli olarak de i ti i günümüzde, birçok ülkenin önde gelen ve kronikle en ekonomik sorunudur. 1929 dünya ekonomik krizine kadar her on, on be yılda bir durgunluk krizleri ya anırken, kinci Dünya Sava ı'nı izleyen yıllarda enflasyon ön plana çıkmı , küreselle menin de etkisiyle, 1970'lerden itibaren birçok ülke stagflasyonla (durgunluk içinde enflasyon) kar ı kar ıya kalmı tır. Kar ıla ılan ekonomik krizleri a mak için 18'inci yüzyıldan itibaren klasik ve neoklasik (ekonominin sürekli tam istihdam dengesinde olaca ını savunan görü ler) teoriler ortaya konulmu , 1936'dan itibaren bu teoriler yerini Keynesyen ekonomik akımına bırakmı ve 1970'lerden itibaren ise ya anan stagflasyon krizlerine kar ı Monetarist (parasalcı) dü ünçe akımı do mu tur.<sup>86</sup>

<sup>85</sup> Ülkü leri, *a.g.e.*,s.338

<sup>86</sup> Zeynel Dinler, *ktisada Giri* , Etkin Kitabevi Yayınları, Bursa,2006,s.451.

Geli mi olan ülkeler (ekonomisi tam istihdam denge düzeyine ulaşmı) enflasyon ile mücadele için, toplam arzı arttırmaya veya toplam talebi kısımaya yönelik politikalar uygulamaktadır. Buna karşılık, gelişmekte olan ülkelerde ise bu tür uygulamalar ile enflasyonu önlemek mümkün olmamaktadır. Yapısal enflasyonun hâkim olduğu gelişmekte olan ülke ekonomilerinde, enflasyona neden olan yapısal sorunların ortadan kaldırılması gerekmektedir.<sup>87</sup> Bununla birlikte ekonominin büyük bir hızla küreselleşmesi ile dünyanın her hangi bir bölgesinde yaşanan ekonomik kriz, diğer ülkeleri de kolayca etkisi altına alabilmektedir. Buna bağlı olarak ulusal boyutta hayata geçirilen politikalar etkinliğini yitirebilmektedir.

Ekonomilerde istikrarsızlığı tetikleyen diğer bir etken ise, istihdam yapısı ve işsizliktir. Batı Avrupa ülkeleri olmak üzere, 1970'lerden itibaren birçok ülke ekonomisi tam istihdam seviyesinden uzaklaşmaya başlamıştır. Buna bağlı olarak gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler istihdam ve işsizlik sorunlarını ortadan kaldırmaya yönelik politikalar uygulamıştır. Gelişmiş olan ülkelerde işsizliğin artmasının nedeni olarak; küreselleşme paralelinde yaşanan teknolojik gelişmelerle birlikte, üretimde mikro-elektronik teknolojinin kullanılması ile ortaya çıkan yapısal değişiklikler ve üretimin sanayi sektöründen hizmet sektörüne doğru kayması gösterilebilir.<sup>88</sup>

Özellikle ekonomilerin optimum düzeylerini koruyamadığı kriz dönemlerinde ortaya çıkan istihdam ve beraberinde getirdiği işsizlik sorunu ile mücadelede; öncelikli olarak istihdam edilemeyen kesimin (işsizler) işsizlik sigortası uygulaması kapsamı altına alınması gerekmektedir. Müteakiben karşılaşılan işsizliğin türüne (konjonktürel, doğal ve gizli işsizlik) göre uygun politikalar ortaya konulmalıdır.<sup>89</sup>

Dünya genelinde ekonomik hayatta çeşitli dönemlerde yaşanan konjonktürel dalgalanmalar ile beraberinde getirdiği işsizlik, enflasyon, stagflasyon, işsizlik gibi kavramların anlaşılması ve ekonomilerin tekrara istikrara kavuşturulabilmesi için çeşitli

<sup>87</sup> Zeynel Dinler, *a.g.e.*,s.470.

<sup>88</sup> Mustafa Aykaç, "Küreselleşme Sürecinde İstihdam ve İşsizlik", *Active*, Eylül-Ekim,2001,s.6.

<sup>89</sup> Zeynel Dinler, *a.g.e.*,s.488.

görümler ortaya atılmış ve uygulanmıştır. Özellikle 1970'lerden sonra yaygın konjonktürel dalgalanmaları en aza indirmek için Monetarist görüşü benimsenmiştir.

Bu görüşe göre; ekonomide tekrar istikrarın sağlanabilmesi için, en etkili yolun iyi bir para politikası izlemek olduğudur. İyi bir para politikasının koşulu ise, ekonomideki para arzındaki artışın, ekonomideki büyüme oranına eşit olmasıdır. Örneğin, yıl içinde ekonomi %3 büyüyorsa, para arzı da aynı oranda artmalıdır. Bu sağlandı takdirde, ekonomik istikrarsızlık en alt düzeye indirilebilecektir.<sup>90</sup>

### 9. Alt iş veren (ta eron) uygulamaları

Çalışma hayatında uygulamaya konulan esnekliklerden biri de, iş yerinin esnekleştirilmesidir. Günümüzde gelişen bilgi teknolojileri, iletişim ve ulaşımda yaşanan son nokta, iş yerinin yapılmasında teknik çalışmanın önemini vurgulamaktadır. Böylelikle işletmeler üretimin farklı aşamalarını diğer uzman işletmelere yönlendirerek, bazı iş yerlerinin asıl iş veren tarafından değil de, alt iş veren ya da ta eronlar aracılığıyla yapılmasını sağlamaktadır.<sup>91</sup> Bu yöntemle de; daha rasyonel bir işletme yönetimini etkin kılmak, işletmenin devamlı işçilerinin sayısını azaltarak, Sosyal Güvenlik Hukukunun yükümlülüklerinden kaçınmak, sendikal örgütlenme ve toplu sözleşme düzeninin dışına çıkmak amacıyla başvurulmaktadır. Özellikle geçici istihdam uygulamaları ile iş yerlerinde çalışan işçiler daha ağır çalışma koşullarına tabi tutulsa da düşük ücret ve yardım almaktadır.

Ta eron işçisi, Türkiye gerçeğinde ucuz ve sendikasız işçi anlamına gelmektedir. Ta eron işçilerinin sendikala malarında yasal bir engel olmamakla birlikte, hatta Yargıtay'ın sendikalı olmaları yönünde olumlu kararlarına rağmen, ta eron işçilerinin genel olarak kısa süreli istihdam edilmeleri, kimi iş verenlerin baskısı yüzünden işlerini kaybetme korkusuyla sendikala amadıkları bilinmektedir. 1993 yılında

<sup>90</sup> Zeynel Dinler, *a.g.e.*, s.512.

<sup>91</sup> Seyfettin Gürsel, "Yüksek Gücü Maliyetleri Sızdıran Arttırıcı Etki Yaparken, Kayıtdışı İstihdamı da Destekliyor", *İşveren Dergisi- TSK Tarafından Yayınlanan Aylık Dergi*, Ağustos 2005.

yapılan bir ara tırmaya göre, in aat sektöründe ta eronlara i yaptırma e ilimi hızla artmakta, bu sektördeki i lerin yaklaşık %80'i ta eronlara devredilmektedir.<sup>92</sup> Yine ta eronla tırma yerel yönetimlerce özellikle belediye hizmetlerinde yo un bir ekilde uygulanmaktadır.<sup>93</sup> Ta eron i çisi kamu kesiminde %17,1, özel kesimde %7,9 oranındadır. Türkiye'de ta eron i çilerinin büyük bir kısmı sendikasız olarak çalı maktadır.

## 10. Esnek çalı ma

Küreselle menin etkisiyle artan uluslararası rekabet, çalı ma hayatının de i en ko ullara uyum sa lamasını gerekli kılmı tır. Bilgi, ileti im ve teknoloji alanında ya anan de i imlerin etkisiyle çalı ma hayatının giderek esnekle mesi, esnek çalı ma biçimlerini ortaya çıkarmı tır. Dünya genelinde artan rekabet olgusu irketlerin yeni çalı ma biçimlerini kullanarak öne geçme e ilimlerini beraberinde getirmi ve ya anan küreselle me sürecinde i sizlik oranlarını a a ıya indirmek ve ekonomik krizlere çare bulmak için çalı ma hayatında esneklik uygulamaları ön plana çıkmı tır.

Ya anılan küresel rekabet içinde, i ve örgütle ilgili olarak yapısal de i imler ya anmakta ve istihdamda yeni yakla ımlar gözlenmektedir. Firmalar de i ime ayak uydurup dinamik pazar içinde canlılıklarını sürdürebilmek için esnek istihdam yoluna gitmektedirler. Esnek istihdam i veren adına, hem sabit maliyetleri dü ürmekte hem de kuralcı yönetim tarzından sıyrılarak, üretimi arttırıcı/yaratıcı çalı anların da önünü açmaktadır. Özellikle 1980'lerden itibaren öne çıkan atipik istihdam biçimleri, sendikaların esas üye profilini olu turan tam günlük belirsiz süreli çalı anların sayında dü ü e yol açmı tır. Günümüzde uygulanan esnek çalı ma biçimleri sendikala ma oranlarını dü ürmektedir.

<sup>92</sup> *Türk- Yıllı t*, Türkiye ç i Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK- ), 1993, Cilt 2, Türk- Ara tırma Merkezi.

<sup>93</sup> Belediye- yayınları, Eylül 1995, s.87.

## IV. KÜRESELLEME SÜRECİNDE TÜRK YE'DE SEND KACILIK HAREKETLERİNDE YAPILMASI GEREKEN DÜZENLEMELER

### A. E İtme Yönelik Uygulamalar

21'nci yüzyılda kalifiye ve yeti mi i gücü en büyük rekabet gücü olarak görülmekte ve rekabet üstünlü ü; teknolojik yeniliklere paralel olarak çalı anların bilgi ve beceri düzeylerini arttırmakla sa lanabilmekte ve uluslararası rekabette e itim stratejik bir önem kazanmaktadır. Rekabet gücü yüksek olan i letmeler, mal ve hizmetlerini co rafi sınır tanımayan pazarlara zamanında ve kalite standartlarında uygun olarak üretebilmek için yüksek kaliteli i gücüne ihtiyaç duymaktadır. Buna paralel olarak ya anan de i ime ayak uyduran i letmelerin en önemli özelliklerinden biri yüksek kaliteli i gücüne sahip olmalarıdır.

Ya anan teknolojik geli meler uluslararası düzeyde rekabeti arttırmı ve kaliteli i gücü ya anan bu rekabet ortamında en önemli unsur haline gelmi tir. Dünya genelinde küreselle menin etkisiyle teknoloji ve ileti im alanında ya anan de i im ve yenilikler insan kaynaklarında aranan nitelikleri etkilemi tir. Aranan niteliklerin en ba nda; çalı an kesiminin teknolojik geli meleri anlayabilecek kadar yeterli bilgi seviyesine sahip olmaları, ekip halinde çalı abilmeleri, ya anan de i im sürecine hızla adapte olabilmeleri, karar verme ve problem çö zme sürecine katılabilmeleri, yazılı sözlü ileti im tekniklerini kullanabilmeleri ve üretim sürecinde sorumluluk alabilmeleri beklenmektedir. stenilen bu özelliklerin tek ba larına e itim kurumlarında verilebilmeleri mümkün görülmemektedir. gücünün 21'inci yüzyılda sahip olması gereken bu yeterlilikler, ancak e itim kurumları ile i letmelerin i birli i yapmaları ile gerçekleştirilebilir.<sup>94</sup>

<sup>94</sup>Ayten Ulusoy, "Kalifiye gücünün Yeti tirilmesinde E itim Kurumu- letme birli i: Türkiye Uygulaması", <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1250> (10.02.2010), s.1.

Rekabetin ve işsizliğin arttığı, teknolojinin çalışanın yerini aldığı günümüzde, sendikaların da yeni misyonlar yüklenmesi gerekecektir. Bunu gerçekleştirmenin yolu da, sendikaların ücret sendikacılığından vazgeçerek, eğitim ve istihdam güvencesini ön planda tutan, sosyal diyaloga önem veren sendikacılık anlayışını benimsemeleriyle mümkün olabilecektir.

Teknolojik gelişmelerin kaliteli iş gücüne olan talebi artırması, eğitime ve araştırma-geliştirmeye yönelik yatırımların artırılmasına neden olmuştur ve insan kaynaklarına yapılan yatırım, sermaye yatırımı kadar önemli hale gelmiştir. Bu sebeple iş gücünün günümüz gereksinimleri karşılayabilecek uygun niteliklerle donatılabilmesi için yaşam boyu eğitime önem verilmeli, temel eğitimin vasfı yükseltilmeli ve eğitim sistemi ile iş gücü piyasası arasındaki ilişkiler güçlendirilmelidir.<sup>95</sup>

Bu değişim süreci içerisinde sendikalar da birer mesleki öğretim kurumu olarak üyeleri ile olan ilişkilerini geliştirmeli ve üyelerinin ilgisini çekecek eğitim programları düzenleyerek cazip hale gelmeye çalışmalıdırlar. İnternet ve bilişim teknolojilerini etkin bir şekilde kullanarak, üyelerinin mesleki ve bireysel gelişmelerini destekleyici şekilde yönlendirmelidirler.

---

<sup>95</sup>Fatma Kocaba , “Küreselleşme Sürecinde Geleneksel Sendikalarında Yeniden Yapılanma Gereksinimi” [http://www.anadolu.edu.tr/arastirma/hakemli\\_dergiler/sosyal\\_bilimler/pdf/2002-2/sos\\_bil.2.pdf](http://www.anadolu.edu.tr/arastirma/hakemli_dergiler/sosyal_bilimler/pdf/2002-2/sos_bil.2.pdf) (11.02.2010) s.5.

## B. Sosyal güvenli e yönelik uygulamalar

Türk sosyal güvenlik sistemi genel olarak iki farklı programdan oluşur. Birinci program; kimsesiz, muhtaç yaşlılar, mamul, dul, yetim ve korunmaya muhtaç çocuklara karlıksız olarak yapılan ve genel bütçe, belediyeler, çeşitli vakıflar ve gönüllü kuruluşları tarafından finanse edilen sosyal yardım ve hizmetlerdir. Ancak, bu tür harcamaların GSYH içindeki payı binde bir ile sınırlıdır ve sağlanan yardım ve hizmetler yetersizdir. İkinci program ise; en azından katkı üzerinde sosyal sigorta esaslarına göre düzenlenmiş primli sistemdir. Primli sistem, esas olarak sigorta edilen kişinin kendi katkısıyla finanse edilir ve bu katkı oranında fayda sağlama ilkesine dayanır. Sosyal sigorta sistemi 16 Mayıs 2006 tarihinde kabul edilen 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ile Bağ-Kur, SSK ve Emekli Sandığı kurumlarının devredilmesi ile kurulmuş Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yürütülmektedir. 2006 yılı öncesine kadar Bağ-Kur, SSK ve Emekli Sandığı adı altında faaliyet gösteren üç kurumun örgütlenmesi sonucu kurumlar arasında norm ve standart birliği sağlanmıştır.<sup>96</sup> Türkiye’de sosyal güvenlik sistemi üzerine yapılan tartışmalar en çok emeklilik yaşları üzerinde odaklanmaktadır. Eskiden Bağ-Kur, SSK ve Emekli Sandığı mevzuatı uygulanan sigortalılar için yeni kanunla aynı statülerden kalan farklılıklar devam etmektedir. 08.09.1999 tarihinden önce sigortalı olarak çalışanlara, sigortalılık sürelerini ve prim gün sayılarını tamamlamalarına göre kademeli olarak emekli aylığı bağlanacaktır. 08.09.1999-08.10.2008 tarihleri arasında ise sigortalı olarak çalışan kadınlar 58, erkekler 60 yaşını doldurmayı ve 7000 gün prim ödemeyi müteakip emekliliğe hak kazanacaktır. 08.10.2008 tarihinden itibaren ise, sigortalı olarak çalışanların yaşları 2036’dan itibaren kademeli olarak 65’e ve prim gün sayıları 7200’e yükseltilmiştir.<sup>97</sup>

<sup>96</sup> Necdet Kenar, Tuncay Teksöz ve Hayri Coşkun, “Sosyal Güvenlik Sistemimiz ve Reform Projesi”, *Sosyal Güvenlik Özel Sayısı, Hazine Dergisi*, 1996, A.ustos, 5-25.

<sup>97</sup> Enis Bağdadiolu, “Türkiye’de Çalışanların Hakları”, [http://iscilerbirarada.org/diyarbakir/enis-bagdadioglu-sunum-2\\_tr.pdf](http://iscilerbirarada.org/diyarbakir/enis-bagdadioglu-sunum-2_tr.pdf) (15.02.2010).



Sosyal güvenli in önemli halkalarından biri de i sızlik sigortasıdır. sızlik sigortası; çok önemli bir sorun haline gelen i sızli in olumsuz etkilerini bir ölçüde tazmin etmek amacıyla, geli mi ve geli mekte olan ülkelerde uygulanan pasif bir i gücü politikasıdır. Türkiye’de ilk kez 1952 yılında Türk- Genel Kurulu’nda gündeme getirilen i sızlik sigortası, ancak 1999 yılında 4447 sayılı Sosyal Güvenlik Reform Yasası kapsamında kabul edilmiştir. Böylece 102 sayılı ILO sözleşmesine göre, sosyal güvenlik sistemindeki 9 sigorta dalından 8’incisi de uygulamaya geçmiştir. sızlik sigortasının en kapsamlı tanımı şu şekilde yapılmaktadır: *“Bir i yerinde çalı ırken, çalı ma istek, yetenek, sa lık ve yeterlili inde olmasına ra men, kendi istek ve kusuru dı nda i ini kaybedenlere, u radıkları gelir kayıplarını kısmen de olsa kar ılayarak kendilerinin ve aile fertlerinin zor duruma dü melerini önleyen, sigortacılık tekni i ile faaliyet gösteren, Devlet tarafından kurulan zorunlu bir sigorta koludur.”* sızlik sigortası kapsamı genel olarak 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’nun 2’nci maddesine göre bir hizmet akdine dayanarak, bir veya birkaç i veren tarafından çalı tırılan sigortalılardan oluşmaktadır. Bu sigortalılardan üç yıl içinde en az 600 gün sigortalı olarak çalı anlardan kendi istek ve kusuru dı nda i ini kaybedenler müracaatları halinde i sızlik sigortasından yararlanabileceklerdir. sızlik sigortasının önemli sorunlarından biriside i sızlik ödene inin ne süreyle ödenece i dir. Di er sigorta kollarında ödenekler genellikle riskin devamı süresince verilmektedir. Ancak, i sızli in ne kadar sürece ini önceden tahmin etmek olanaklı de ildir. sızlik ödene inin ne süreyle verilece i, i sızli in yo unlu u, uzunlu u ve i sızlik ödene i oranları ile yakından ilgilidir. Ülkemizde i sızlik ödene ine hak kazanma süreleri, prim ödeme gün sayıları ile orantılı olarak de i mektedir. Buna göre; hizmet akdinin feshedildi i tarihten önceki son üç yılda, 120 günü sürekli olmak üzere en az; 600 gün prim ödemi olanlara 180 gün, 900 gün prim ödemi olanlara 240 gün ve 1080 gün prim ödemi olanlara 300 gün süre ile i sızlik ödene i ödenmektedir. sızlik ödene i tutarı ise, sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak bulunan ortalama net kazancının %50’si ve en fazla asgari ücretin neti kadardır. sızlik ödene inin yanı sıra i sizlere, sigortalı olunan

süre ile ilgili bir dönem için; danı manlık, i e yerle tirme ve mesleki e itim hizmetleri verilmekte ve sa lık sigortası primleri ödenmektedir.<sup>98</sup>

*“Türkiye’de devlet bütün vatandaşlarına kanun temelinde ça da seviyede sosyal güvenlik hakkını sa lamı olmasına ra men; sonuç itibariyle bu hakkı hayata geçirecek ve vatandaşlarda beklentilere uygun sosyal güvenlik tatmini sa layabilecek bir sosyal güvenlik sistemini gerçekle tirememi tir. Uygulamada sosyal güvenlik bakımından yükün büyük kısmı zorunlu sosyal sigorta sistemine dayalı sisteme (birinci ayak tabir edilen sistem) bırakılmı tır.”<sup>99</sup>*

Mevcut sosyal sigorta sistemi siyasi popülizme kurban edilmi ve günümüzde bütün dengelerini ve fonlarını kaybederek devletten sürekli kaynak aktarılmasını gerektirecek bir duruma dü ürülmü tür. 2002 mali yılında sosyal sigorta kurulu larına devletin garantör sıfatı ile aktarmak zorunda kaldı ı kaynak 7,9 katrilyona ula mı tır. Devletin sosyal sigorta ve kamu sosyal yardım ve sosyal hizmet sistemi yolu ile asgari seviyede sosyal güvenlik sa laması; fertlere ise bu asgari garantiyi kuvvetlendirecek tamamlayıcı sistemleri ve alternatifleri ile birlikte tamamlayıcı sosyal güvenlik tekniklerini ve planlarını sunması daha fazla tatmin edici ve sürdürülebilir bir sosyal güvenlik sistemi için lüzumludur. Bu ek tedbirler tamamlayıcı sosyal güvenlik sistemleridir. Tamamlayıcı sosyal güvenlik sistemleri i letme bazındaki özel emeklilik sistemlerinden, hayat sigortalarına, kadar çok çe itli planlardan müte ekkildir. 28.03.2001 tarih ve 4632 sayılı "Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu" ile Türk sosyal güvenlik sisteminde de tamamlayıcı sosyal güvenlik sistemleri alanında çok önemli ve yeni bir adım atılmı bulunmaktadır.<sup>100</sup>

<sup>98</sup> Necdet Kenar, “ sızlık Sigortası Uygulaması”, *Türkiye Tekstil Sanayi ıverenler Sendikası Aylık Dergisi*, Sayı.287, Kasım, 2003. <http://www.tekstilisveren.org.tr/dergi/2003/kasim/arastirma.html> (04.03.2010).

<sup>99</sup> Kadir Arıcı, “Sosyal Güvenlik Sistemimiz için Yeni Bir Tecrübe: Özel Emeklilik Fonları”, *T SK ıveren Dergisi*, Aralık,2001, [http://www.sosyalsiyaset.net/documents/kadir\\_arici\\_2.htm](http://www.sosyalsiyaset.net/documents/kadir_arici_2.htm) (05.03.2010).

<sup>100</sup> Ça atay Ergenekon, *Emeklili in Finansmanı: Global Uygulamalar I ında Türkiye için Bir Özel Emeklilik Modeli Önerisi*, stanbul 2001.

### C. Kanunlara yönelik uygulamalar

Türkiye’de çalı an kesim arasında sınıf bilinci, sanayile menin yeteri düzeyde gerçeikle memesi gibi yapısal sorunlar dolayı yeterince geli ememi tir. Son altmı yıl içinde Türk toplumunda sendikacılık yasalarla biçimlenmi ve yasalara biçim verme gücüne sahip olamamı tir. Buna ba lı olarak yasaların sendikal hakları güvence altına aldı ı dönemlerde sendikacılık güçlenmi ; yasaların kısıtlamalar getirdi i dönemlerde de sendikacılık etkinli ini kaybetmi tir.<sup>101</sup>

Türkiye’de çıkarılan kanunlar genellikle örgütlenme hakkına kısıtlamalar ve engeller getirmi tir. Parlamenter sistemin de i ti i 1946 yılından sonra bile, hükümetlerin örgütlenme konusundaki yakla ımları de i memi tir. Daha önce ikinci bölümde detaylı olarak açıklamı oldu umuz sendikala ma sürecindeki birinci evrede (1947-1960 arası dönem), sendikal bir hak olan grev hakkı yasaklanmı ve toplu pazarlık hakları düzenlenmemi tir (3008 sayılı yasa, m.72). ç i sendikalarına üye olabilmeme hakkı; o dönemde yürürlükte olan 3008 sayılı Kanunu kapsamına giren beden i çilerine verilmi tir. Sendikaların devlet denetimde kurulmu olan milli kurulu lar oldu u benimsenmi ve uluslararası kurulu lara üye olabilmeleri Bakanlar Kurulu’nun iznine ba lanmı tir. Ayrıca sendikalar, Çalı ma Bakanlı ı’nın denetimine tabi tutulmu tur. Yasaların sendikal hakları teminat altına almı oldu u 1961 Anayasası ile tüm çalı anlara toplu pazarlık ve grev hakkı verilmi tir. 1963 yılında düzenlenen 274 ve 275 sayılı yasalar ile sendikacılı ın geli mesi için özel hükümler getirilmi ve sendikacılı ın kısa sürede güçlenmesi amaçlanmı tir.<sup>102</sup>

Türk sendikacılı ı, 1963 yılında çıkarılan yasalarla geni faaliyet alanı bulmu tur. Sendikalara toplu pazarlık ve grev hakkı dı nda, üyelerini temsilen dava

<sup>101</sup> Noyan Umruk, “ Türkiye’de Sendikal Hareket Yeniden Gündeme Gelmi ken...”, <http://www.guncelmeydan.com/pano/turkiye-de-sendikal-hareket-yeniden-gundeme-gelmisken-dr-noyan-umruk-t24176.html> (08.03.2010).

<sup>102</sup> Metin Kutsal, “Türk Sendikacılı ını Çevreleyen Olumsuz Ko ullar, Özellikler ve Yeni Bir Yapılanma htiyac ı”, <http://www.calismatoplum.org/sayi5/Makale5/makale1.pdf> (08.03.2010).

açma, sosyal, kültürel ve ekonomik alanda birçok faaliyet alanı tanınmıştır. Ancak bu dönemde sendikalar, toplu pazarlık dışındaki faaliyet alanlarına yeterince önem vermemiştir. Buna birlikte 1970'lerden itibaren dünya genelinde sendikaların, üye kayıplarını önlemek için faaliyet alanlarını genişlettikleri ve üyelerine hizmet götürme eğilimi içerisinde olduğu bilinmektedir. Türkiye'de ise gelişmeler ters yönde olmuş, sendikalar 1980'den sonra yasal teminat altına alınan faaliyetine bile yeterince ilgi göstermemiştir.<sup>103</sup>

Türkiye 1980'den sonra çıkarılan yasalar (1982 Anayasası, 2821 ve 2822 sayılı yasalar), bu dönemin öncesinde yaşanan toplumsal olaylar ve ekonomik krizlere bağlı olarak, sendikal faaliyetlere ciddi kısıtlamalar getirmiştir. Bunlara örnek olarak; çalışanların örgütlenme hakkına getirilen sınırlamalar (2821, m.21) ve sendikaların devletin idari ve mali denetimi altına alınması (m.52) gösterilebilir. Bu kısıtlamaların bir kısmı sonraki yıllarda yasalardan çıkarılmıştır.<sup>104</sup>

Ancak kamu görevlilerinin örgütlenme hakları önünde hala ciddi kısıtlamalar mevcuttur. 625 sayılı Özel Öretim Kurumları Kanunu'ndaki 32'nci maddede bir değişiklik yapılmadığı için, özel okul öğretmenlerinin sendikalara üyelik yasağı halen devam etmektedir.<sup>105</sup> Kamu kesiminde işçi-memur ayırımına çözüm bulunamadığından binlerce işçinin kamu görevlisi statüsü ile çalıştırıldığı, bunların özgür toplu pazarlık ve grev haklarından yararlanamadıkları bir gerçektir. Öte yandan 1982 Anayasasının 54'üncü maddesi çerçevesinde grev hakkına getirilen kısıtlamalar ve hükümetin grev ertelemesine ilişkin düzenlemeleri ILO sözleşmelerine de aykırıdır.<sup>106</sup>

AB uyum kriterleri çerçevesinde; Türkiye'de 2001 ve 2004 yıllarında yapılan Anayasa değişikliklerinde, sendikal haklara yönelik olarak da bir takım düzenlemeler

<sup>103</sup> Noyan Umrık, *a.g.m., Türkiye'de Sendikal Hareket Yeniden...*

<sup>104</sup> Metin Kutal, *a.g.m., Türk Sendikacılığı...*

<sup>105</sup> Ülkerler, *a.g.e.,s.368.*

<sup>106</sup> Metin Kutal, *a.g.m., Türk Sendikacılığı...*

getirilmi tir. 2001 yılında sendikaların toplantı ve gösteri yürüyü üne yönelik kısıtlamalar kaldırılmı tır. 2004 yılında ise ulusal mevzuatın bütününe yönelik olarak bir yenilik getirilmi tir. Buna göre; temel hak ve özgürlüklere yönelik olarak aynı konuda, uluslararası antla malar ile kanunların farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyu mazlıklarda uluslararası antla ma hükümleri geçerli olacaktır. Yine bu dönemde bireysel i hukuku kapsamında; sızlık Sigortası Kanunu, Güvencesi Kanunu, Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun yürürlü e girmi tir. 2000 yılı sonrasında çıkarılan kanunlar açısından ya anan en büyük geli me; 2002 yılında ILO normları ve AB direktifleri çerçevesinde hazırlanan 4773 sayılı Güvencesi Kanunu ile 1475 sayılı Kanunu'na eklenen hükümlerin, 2003 yılında yürürlü e giren 4857 sayılı Kanunu'na aktarılmasıdır. 4857 sayılı Kanunu ile endüstri ili kileri alanında köklü bir anlayı farklılı ı getirilerek; katı düzenlemeler, esnek çalı ma hükümleriyle yer de i tirmi tir. 4857 sayılı Kanunu; de i en çalı ma hayatı ko ullarına uyum sa lamak maksadıyla, AB direktifleri ve ILO normları asıl referans olacak ekilde hazırlanmı tır.<sup>107</sup>

Türkiye, özellikle 2000 yıllardan itibaren uluslararası çalı ma normlarına uyum sa lamak maksadıyla, sendikal haklara yönelik olarak bir de i im süreci içerisine girmi ve kanunlarda önemli de i iklikler yapmı tır. Günümüz artlarında ise; her alanda oldu u gibi endüstri ili kilerinde de ya anan de i im sürecine ayak uydurabilmek için, çalı ma hayatına yönelik olarak yapılacak düzenlemelerin, uluslararası normların ve ulusal yapının (sosyal, kültürel, ekonomik) dikkate alınarak yapılması gerekmektedir.

## 1. Çalı anların sendikal hakları

Sendikaların örgütlenmelerinin ba arısını etkileyen en önemli faktör, ülkedeki yasal çerçevedir. Çünkü sendikalar faaliyetlerini, belirlenen yasal sistem çerçevesinde

<sup>107</sup> Can afak, “AB Süreci ve Sendika Hakları”,  
<http://www.kuyレル.com/modules/AMS/article.php?storyid=90> (08.03.2010)

yürütmek zorundadırlar. Bu bakımdan sendikal örgütlenmenin kapsamını daraltan sınırlayıcı bir sistemin varlığı sendikaların gerilemesine neden olur.<sup>108</sup>

Türkiye’de anayasa ve ona bağlı olarak çıkarılan yasaların getirdiği olduğu kısıtlamalar nedeniyle, sendikal örgütlenme sağlıklı bir yapı içerisinde gelişmemiştir. Çalışma yasalarını düzenleyen yasalar daha çok demokrasinin askıya alındığı dönemlerde düzenlendiğinden dolayı, bireysel ve kolektif iş hukuku alanında birçok kısıtlamalar getirilmiştir. Buna bağlı olarak çeşitli dönemlerde 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt kanunu ile 2822 sayılı Sendikalar Kanunu’nda, ILO normları dikkate alınarak bir takım yasal düzenlemeler yapılmıştır ve 1993 yılında örgütlenme özgürlüğü belgesi olarak kabul edilen 87 sayılı “Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması” ILO sözleşmesi Türkiye tarafından onaylanmıştır. Uzun bir aradan sonra 2001 yılında 4668 sayılı Kamu Çalışanları Sendikaları Yasaları kabul edilmiştir. Yapılan bu düzenlemeler uluslararası normlara göre yeterli görülmemiştir. Türkiye’nin AB’ye katılım sürecinde sendikal hak ve özgürlükler konusunda ILO normlarına paralel bir yol izlemesi kaçınılmaz olmuştur.

AB’ye uyum konusunda çalışmalar olumlu yönde ilerlemekle beraber, ILO’nun 87, 98 ve 151 sayılı sözleşmelerine aykırılık ve bunların ülke iç hukuk kurallarına yansıtılması, çalışma hayatının önde gelen konularından biridir. Uyum sürecinde yasalarda (2821, 2822, 4688 sayılı yasalar ve 4857 sayılı Yasası) yapılan düzenlemelere rağmen, hala sendikal hakları kısıtlayan birçok düzenleme mevcuttur.

*Sendikal hak ve örgütlenme özgürlüğü ile örgütlenmeye ilişkin hakların korunmasına yönelik ILO tarafından belirlenen ihlaller satırba larıyla öyledir.<sup>109</sup>*

*a. Sendikaların ve Konfederasyonların Genel Kurullarında hükümet gözlemcisinin bulunma zorunluluğuna yönelik koşullar,*

<sup>108</sup> Betül Urhan, “Türkiye’de Sendikal Yapı ve Sorunlar”

[www.yerelsen.org.tr/resimler/haberler/betul\\_urhan.doc](http://www.yerelsen.org.tr/resimler/haberler/betul_urhan.doc) (09.03.2010) s.3.

<sup>109</sup> Enis Başadadoğlu, a.g.m., *Türkiye’de Sendikal...*

b. Sendikada göreve gelebilmek için ekonomik faaliyetin ilgili biriminde en az 10 yıl görevde bulunmuş olmaya yönelik koşul,

c. İşçilerin sendikaya üye olurlarken ya da sendika üyeliklerine son verirken dilemlerini noter aracılığıyla yapmaları gerekliliğine ilişkin koşul,

d. Sendika yöneticilerinin yerel ya da genel seçimlerde aday oldukları süreçte sendika ve bağlı organlarındaki görevlerinin askıya alınması zorunluluğuna ilişkin koşul,

e. Sendika ve üst kurullarının tüzükleri, yönetim ve idari işlerine yönelik getirilen koşul,

f. Kamu hizmeti gören çalışanların herhangi bir kamu çalışanı sendikasına üye olmadan önce 'deneme süreci'ni tamamlamış olmaları gerekliliği; sendika kurmaya hakkı olan kamu hizmetlilerinin sınıflandırılmasında sert sınırlamalar,

g. ILO'nun 87 Sayılı Örgütlenme Hakkı konusundaki Sözleşmeyi ihlal olarak kabul ettiği iş, sendika seçimlerine ilişkin maddeleri ihlal ettiği tespit edilen sendika liderlerinin görevden alınmasına ilişkin maddeler içeren kanun,

h. Toplu pazarlık dışı çalışanlara bakılmaksızın ciddi biçimde ekonomik koşullar ile sınırlandırılmasıdır.

Türkiye'de örgütlenme; iş güvencesi, sigortalı işçi çalıştırma, toplu iş sözleşmesi gibi konularda büyük zorluklar yaşamaktadır. Tarımla, istihdam güvencesinin yetersizliği, kayıt dışı ekonomi ve buna bağlı olarak artan kayıt dışı istihdam da sendikala mayı ve paralelinde sendikal hakları olumsuz yönde etkilemektedir.

Türkiye'nin uluslararası normlara uyum sağlayabilmek ve çalışanların sendikal haklarını batılı ülkelerle eşit duruma getirebilmek için aşağıda belirtilen hususlara göre yasalarında değişiklik yapması gerekmektedir:<sup>110</sup>

a. Herkes, hiçbir kısıtlama ve baskı olmadan sendika kurma hakkı veya kurulu olan sendikalara özgürce üye olma hakkına sahip olmalıdır,

b. Sendikalarla ilgili çıkarılan yasalar, kamu makamlarının sendikaları denetim ve müdahale altına almasına izin verecek şekilde nitelikte olmamalıdır,

c. Sendikalar, önceden izin almadan kurulabilmeli, kanuni çerçevede faaliyetlerini sınırlayıcı ve kısıtlayıcı engeller olmamalıdır,

d. Tüzük ve yönetmeliklerinde temel insan hakları ve sosyal devlet kavramı ilkesini temel almak suretiyle sendikalar; yapılanmalarını, çalışma programlarını, yönetsel i levlerini ve etkinliklerini serbestçe tayin edebilmelidir,

e. Sendikal örgütlenmenin biçim ve modelleri ile sendikaya üye olabileceklere bir sınırlama getirilmemelidir,

f. Sendika üyeliğinde ve üyelikten ayrılmada noter aracılığıyla aranmamalıdır. Üyelik aidatı ve diğer gelirler sendikaların iç tüzüğü tarafından düzenlenmelidir,

g. Yerel sendika temsilcileri ile sendika yöneticilerinin güvenceleri teminat altına alınmalı ve bu güvenceler feshe karşı korumanın yanında, çalışma koşullarını da kapsamalıdır.

h. Kolları uluslararası standartlar değerlendirilerek belirlenmelidir.

---

<sup>110</sup> <http://www.disk.org.tr/default.asp?Page=Content&ContentId=84> (15.04.2010)



## 2. Sendikaların örgütlenme hakları

Türkiye’de; ekonominin önemli kısmının kayıt altına alınamaması, sigortasız işçi çalıştırmanın yaygın olması, yeterli düzeyde istihdam güvencesinin sağlanamaması, işsiz sayısının giderek artması, çalışanların önemli kısmının memur ya da sözleşmeli personel olarak çalışmaları, zaman içerisinde demokraside meydana gelen kesilmelere paralel olarak sendikaların faaliyet alanlarının daraltılması, istihdamın giderek hizmet sektörüne kayması, yetersiz sanayileme gibi nedenlerden dolayı sendikaların sürekli bir gelişim çizgisi izlemesini engelleme ve üye sayılarında azalmalara yol açmıştır. Türkiye’de sendikacılık alanında faaliyetleri, yasalarla kısıllandırmı ve sendikal alanda örgütlenme daha çok kamu kesimine dayalı, işçilerin çoğunluğunu temsilden uzak, örgütlenme oranı düşük bir yapıda olmuştur. Sendikaların örgütlenme oranlarını arttırabilmek için dünya genelinde meydana gelen gelişimlere uyarak, yeni ihtiyaçlara göre tekrar yapılanmaları ve yeni stratejiler ortaya koymaları gerekmektedir. Sendikaların, Türkiye’de sendikacılık denildiğinde akla gelen mevzuat ve ücret sendikacılığının dışında çıkarak, sendikal örgütlenmeyi esas alan, sendika içi demokrasiyi işleten, hizmet sendikacılığına önem veren ve bilgi üretmeye dayalı sendikal yapılar oluşturmaları gerekmektedir.<sup>111</sup>

*“Çoğulcu demokrasinin bir ürünü olan özgür sendikacılık her şeyden önce serbestçe örgütlenme hakkını gerektirir. Birçok Avrupa ülkesinde sendikal örgütlenme, genel örgütlenme hakkı içinde yer almaktadır. Ülkemizde ise siyasal iktidarlar örgütlenme hakkından genellikle kuşku duymuştur. Gerçi, 1961 Anayasası bu endişeyi dağdırmaya çalışmıştır. Ancak 12 Mart 1971 müdahalesi sonrası dönemde adı geçen Anayasada yapılan değişikliklerle örgütlenme hakkına yeniden sınırlamalar konulmuştur. Sendikacılık hareketinin özellikle 12 Eylül 1980 müdahalesi ile çizilen hukuki çerçeveden olumsuz yönde etkilenmiştir.”*

<sup>111</sup> Sayın Yorgun, a.g.m., s.22.

*Ancak örgütlenme özgürlüğü için önündeki tek engel kısıtlayıcı hukuk kurallarıdır. Kayıtdışı ekonomi, özelleştirme, altı veren uygulamaları ve izlenen ekonomi politikaları da sendikal örgütlenmeyi yakından etkilemektedir.”<sup>112</sup>*

*Türkiye'nin Ocak 2009 tarihi itibarıyla nüfusu 70 milyon 166 bin kişidir. İktisaden faal nüfusu (15 ve daha yukarı yaşta) 51 milyon 323 bin kişidir. İstihdam oranları ise 23 milyon 523 bin kişi ve 19 milyon 873 bin kişinin istihdamına karşılık 3 milyon 650 bin kişi bulunmaktadır. İstihdam edilenlerin %21,8'i tarım kesiminde; %20,7'si sanayi kesiminde; %5'i inşaat sektöründe ve yarıdan çoğudur; %52,5'i hizmetler kesimindedir. Sosyal güvenlik kapsamında olmayanların, diğer bir ifadeyle kayıtdışı istihdam, toplam istihdamın %40,8'ini oluşturmaktadır. Kayıtdışı istihdam ayrıntılı olarak tarım sektöründedir. Tarım dışı sektörlerde kayıtdışı istihdam oranı %28,6'dır.<sup>113</sup>*

Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) hane halkı istihdam verilerine göre Ocak 2009 itibarıyla ücretli-yevmiyeli olarak çalışanların toplamı 12 milyon 078 bin kişidir (toplam istihdamın %60,8'i). ÇSGB'nin Ocak 2009 belirlemesine göre; Türkiye'deki toplam işçi sayısı 5 milyon 434 bin kişi ve toplam sendikalı işçi sayısı da 3 milyon 206 bin kişidir. Buna göre ülkemizdeki sosyal güvenlik kapsamındaki işçiler açısından sendikalaşma oranı %58,98 oranında görülmektedir. Ancak gerçek durum resmi verilerde açıklanandan çok farklıdır. Türkiye'deki sendikalaşma oranı toplam ücretliler açısından %26,54'de görülmektedir. Kaldık ki, Türkiye'de sendikalı işçi sayısı resmi verilerde 3 milyon 206 bin olmasına karşın, aynı resmi verilere göre toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayısı sadece 722 bin işçi ile sınırlıdır ve bu işçiler ayrıntılı olarak kamu kesimindedir. Özelleştirme ile birlikte kamu kesimindeki işçi sayısı azalmaktadır. Özelleştirme olan iş yerlerinde ise sendikasızlaştırma uygulaması dikkati çekmektedir. Türkiye'de halen faaliyette olan 3 işçi konfederasyonu bulunmaktadır. Türk-İş en eski ve üye sayısı en fazla olan konfederasyondur. 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları

<sup>112</sup> Noyan Umrık, “Türkiye’de Sendikal Hareket Ne Yaptı/Yapıyor? Ne yapmalı?” <http://www.turkcelil.com/2010/01/30/turkiye%e2%80%99de-sendikal-hareket-ne-yaptiyapiyor-ne-yapmalı/> (20.04.2010), s.1.

<sup>113</sup> Enis Başıoğlu, a.g.m., *Türkiye’de Sendikal...*s.11.

Kanunu gere ince yayınlanan verilere göre Mayıs 2009 ayında toplam kamu çalı anı (memur) sayısı 1.784.414 ve sendikalı memur sayısı 1.017.072 ki idir. (sendikala ma oranı %57) Türkiye’de halen faaliyette 7 konfederasyon bulunmaktadır. (KESK; Türkiye Kamusen; Memur-Sen; BASK; Hür Kamu-Sen; Hak-Sen; Birle ik Kamu- )<sup>114</sup>

---

<sup>114</sup> Enis Ba dadio lu, *a.g.m., Türkiye’de Sendikal...*

## D. hayatına yönelik uygulamalar

Türkiye; temel sosyal haklar, sendika özgürlüğü, grev hakkı, insan onuruna yakışır düzeydeki ücretlerin artırılması, asgari gelir ve vergilendirmenin iyileştirilmesi, sosyal diyalogun kurumsallaştırılması, sağlık, güvenlik, tam istihdam, ekonomik ve sosyal çıkarları korumakta kamunun sorumluluğunun artırılması ve sosyal koruma sistemlerinin güçlendirilmesi konularında ülkemizin kendi gerçeklerine dayanan bir “sosyal model” geliştirmelidir.

AB-Türkiye Karma İstisna Komitesinin 18-19 Kasım 2008 tarihlerinde Paris’te yapılan 25’inci toplantısının sonunda yayınlanan ortak bildiriye konuya ilişkin tespit ve tavsiyelerini şu şekilde deklare etmiştir; “KK sendikal haklar konusunda hazırlanmış olan bir raporu oybirliğiyle kabul etmiştir. Bu raporda KK, birçok kez vaat ve taahhüt edilmiş olmasına rağmen, Türk Hükümetinin, Türkiye’deki ilgili mevzuatın, Uluslararası Çalışma Örgütü(ILO)’nün 87 ve 98 sayılı Sözleşmeleriyle uyumunu sağlayacak gerekli mevzuat düzenlemelerini henüz gerçekleştirmediğinden dolayı memnuniyetsizliği ifade eder. KK, Türkiye’de sendikal haklara ilişkin mevzuatın reform sürecinde sosyal ortaklarla düzenli bir istişarenin sağlanmasının önemini vurgular. Bununla birlikte, KK, Hükümetin, işçi Sendikaları arasında bir uzlaşma zemininin olmayışını, ilgili mevzuatı, ILO’nun 87 ve 98 sayılı Sözleşmeleriyle uyumlu hale getirmemesinin bir gerekçesi olarak kullanmaması gerektiğine inanır.”<sup>115</sup>

Dünyada yaşanan gelişmeler ve deneyimler ışığında ülkemizin etkin ve verimli işleyen bir işgücü piyasasına sahip olması için yeni öncelikler belirlememiz gerekmektedir. Avrupa İstihdam Stratejisi temelinde oluşturulacak ulusal istihdam politikaları, hem gerekli kaynakların sağlanması, hem de çok yüksek düzeylere ulaşılmasıyla ilgili sorunlarla mücadele için somut bir model sunması bakımından önemlidir. Ulusal İstihdam Stratejisi’nin temel unsurları; tam istihdamın hedeflenmesi, kalkınma

<sup>115</sup> HAK-İS, Sosyal Model Önerisi, 05 Nisan 2009, Ankara.

hedefli yatırım planlamasının yapılması, insan kaynaklarının geliştirilmesi ve iş gücünün niteliğinin artırılması, işite kalite ve verimliliğinin artırılması, girişimciliğinin ve ekonominin rekabet gücünün geliştirilmesi, gelir dağılımının iyileştirilmesi, bölgesel gelişimlik farklarının azaltılması, kayıtdışı ekonominin küçültülmesi ve “düzgün iş”lerin çoğaltılması, baba özürlüler olmak üzere dezavantajlı grupların aktif istihdam politikaları ile desteklenmesi olmalıdır.

2003 yılında kabul edilen ve yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu, bir nevi reform nitelikli bir yasa olarak takdim edilmiştir. Ancak İş Kanunu ile istihdam ile ilgili kurulamamıştır. Altı yıla yaklaşan uygulama sonunda yeni iş kanununun yeterli olmadığı ve uluslararası sözleşmeler ve ülkemiz şartları bakımından revize edilmesi ve ilave edilmesi gereken hükümlere ihtiyaç olduğu ortaya çıkmıştır. 4857 sayılı yasada yer alan esneklik-güvence dengesi yeni baba düzenlenmeli, kamunun denetim zaafaları giderilmelidir. İş kanunumuzda yer alan iş güvencesine ilişkin maddelerin 158 sayılı ILO sözleşmesine tam uyumunun sağlanması ile güvence-istihdam ile ilgili sağlanacaktır. 4857 sayılı kanun yürürlüğe girdikten sonra üzerinde birçok değişiklik yapılmıştır. İstihdam Paketi, çıkarılmakta olan Sağlık ve Güvenlik Yasası, iş kanununun revizesini gerektirmektedir. Kanuni süreleri aştan fazla çalışmanın önüne geçilmelidir. Çalışma saatlerinde bir disiplin ve denetim sağlanmalıdır. Bir kişinin yıllık çalışma süresi ortalama hiçbir zaman haftalık 45 saati aşmamalıdır. 4857 sayılı İş Kanunu’nda fazla mesai ve denkleştirme sürelerini düzenleyen maddelerin yeniden revize edilmesi ve gerçekten Avrupa ile uyumlu hale getirilmesi gerekmektedir. Bu yolla ülkemizde işsizlik oranı %25 oranında azalacaktır.<sup>116</sup>

---

<sup>116</sup> HAK- a.g.e.

## E. Özelle tirme ve esnek çalı maya yönelik uygulamalar

Türkiye’de dünya piyasalarıyla rekabet edilebilirli i arttırmak ve küreselle me paralelinde de i en ekonomik sisteme ayak uydurabilmek için K T’lerin ekonomi üzerindeki olumsuz etkileri giderilerek özelle tirme çalı maları yapılmı , ekonominin büyük kısmına sahip olan devletin etki alanı sınırlandırılarak, özellikle 1980’li yıllardan itibaren özel sektör a ırlıklı bir yapı tercih edilmeye ba lanmı tır. Bu sayede devletin endüstri ili kilerindeki rolü de önemli ölçüde de i meye ba lamı tır.

Günümüzde piyasa mekanizmasının ve özel giri imin önemi çok daha iyi anla ılmı , özel mülkiyetin güvenli i sa lanmadan piyasa mekanizmasının i lemeyece i de kabul edilmı tir. Ekonomide katı merkeziyetçili in sonuç vermedi i ve yatırımlarda da, miktardan çok kalitenin önemli oldu u anla ılmı tır. Modern ekonomilerde devletin, üretimden çekilmesiyle birlikte, gelir da ılımına müdahalesi ve piyasa düzenleyici i lemleri giderek artmı tır. Dünya üzerinde uygulanan yeni ekonomik model devlet ve piyasanın çeli medi i, birbirlerini tamamladı ı bir senteze dayanmaktadır. Güçlü bir hukuk devletinin eksikli i piyasaların sa lıklı bir rekabetçi yapıya ve kaynakların etkin kullanımına engel olmakta ve makro ekonomik kriz olasılı nı da arttırmaktadır.<sup>117</sup>

Ekonomik kaynakların esneklik kazanarak tekrar yatırılabılır hale gelmesi özelle tirme yoluyla sa lanabilir. Özelle tirme yolu ile kamu te ebbüslerine bütçeden yapılan sübvansiyonlar ortadan kalkaca ı için, bütçe üzerindeki yükün hafifleyece i ve devletin gelirlerinin artaca ı ileri sürülmektedir. Böylece devlet kâ ıtlarına giden fonların sermaye piyasalarına kanalize edilmesi mümkün olabilecektir. Tüm dünyada özelle tirme ile özel sektör a ırlıklı, rekabetçi, iyi i leyen bir serbest piyasa ekonomisinin kurulmasına çalı ılmaktadır. Türkiye’de uygulanmakta olan istikrar programlarının en önemli ayaklarından birisinin özelle tirme oldu u görülmektedir.

<sup>117</sup>Tülin Durukan, “Kapitalistle me Sürecinde Sanayile me-Yo unla ma li kisi ve Rekabet”, *Per embe Konferansları*, Rekabet Kurumu, Ankara, Haziran 2001.

Özelle tirme hedeflerindeki sapmalar ya da önemli gecikmeler, uygulanmakta olan istikrar programlarının başarısızlıkla sonuçlanmasına neden olmaktadır.<sup>118</sup>

Özelle tirme uygulamalarında gerekli başarının sağlanamamasındaki önemli bir etkende Türk mali sisteminin yeterince gelişmemiş olmasıdır. Mali sistemin yeterince gelişmemiş olması sağlıklı ve etkin bir özelle tirmenin önünde bir engel olmaktadır. Bir ekonominin kuvvetli olabilmesi için reel sektörün sorunlarının çözümlenmesi gerekir. Türkiye’de reel sektör ile mali sektör arasında sağlıklı, birbirini geli tirip büyüten bir görevde lik kurulamamıştır. Reel sektörün sorunları a ılmadan da finansal piyasaların sağlıklı bir şekilde büyütülmesi mümkün gözükmemektedir. Ekonomiler, büyük işletmeler kadar küçük işletmelere de ihtiyaç gösterir. Sağlam ve sağlıklı bir KOB yapısı, iktisadi gelişmenin, siyasi istikrarın ve sosyal barışın kaçınılmaz bir şartı, en önemli güvencesi ve temel taşıdır.<sup>119</sup> Türkiye’de KOB ’ler, istihdamın %59’unu, yatırımların %30’unu, üretimin %40’ünü ve ihracatın doğrudan ürün bazında % 8-9’unu, yan sanayi olarak da % 20-25’ini oluşturmaktadır. Ülke genelinde kayıtlı-kayıtsız 3,5 milyon KOB olduğu tahmin edilmektedir.<sup>120</sup>

Üretimin ve ihracatın artırılması, adil bir vergi sistemiyle kayıtdışı ekonominin kayda alınması, devletin borçlanma ihtiyacının ve maliyetinin azaltılması, KOB ’lerin çok boyutlu sorunlarının a ılarak büyütülmesi, özelle tirmenin hızlandırılması yoluyla bir yanda K T’lerin bütçe üzerindeki yüklerinin kaldırılması diğer yandan da sağlıklı işleyen bir piyasa ekonomisinin oluşturulması sağlanacaktır.<sup>121</sup>

Özelle tirmenin sendikalar üzerindeki olumsuz etkisinin kaçınılmazlığı Türkiye’de sendikal örgütlenmenin kamu kesimi a ırlıklı olmasıyla yakından ilgilidir. Zira kamu kesimi işletmelerinin pek çok ülkede olduğu gibi Türkiye’de de sendikaların örgütlenmesi bakımından özel sektöre göre daha elverişli bir konumda olduğu bilinen bir

<sup>118</sup> Alaattin Akta , “TOSYÖV Girişiminin Gücü”, *Girişim*, Yıl:2, Sayı:13.

<sup>119</sup> Selçuk Kendirli, Mesut Bilginer, “KOB ’lere Alternatif Çözüm Önerileri”, *Standart Dergisi*, Yıl:40, Sayı:472, Nisan 2001.

<sup>120</sup> Emre Alkin, “KOB ’ler ve Türkiye Ekonomisi”, *I. Orta Anadolu Kongresi, KOSGEB*, Ankara, 2001.

<sup>121</sup> Emre Alkin, *a.g.m.*

gerçektir. Her şeyden önce, kamu kesimi iş yerlerinin genelde orta ve büyük ölçekli olması gibi bazı yapısal özellikleri, sendikala ma için olumlu bir atmosfer oluşturmaktadır. <sup>122</sup>Kaldı ki, Türkiye’de sendikaların örgütlenme bakımından kamu kesiminde ciddi bir güçle karşılaşmadan bu kesimdeki işçilerin tamamına yakın bir kısmını örgütleyebilmesi, başka bir ifade ile kamu sektöründe sendikal örgütlülük oranının %90’ları geçmesi, Türk sendikacılığının ayrılmaz bir parçası olarak kamuya dayalı bir sendikacılık olduğunu göstermektedir. <sup>123</sup>

Bu bakımdan, bünyesinde yaklaşık bir milyon işçiyi barındıran bu sektörde, özelleştirme sonrasında yeterli iş güvencesinin olmadığı mevcut yasal çerçevede, sendikalar güç kaybetmiş olacaktır. Geçmiş yıllarda özelleştirilen; Çitosan, Sümerbank, Teletel, Akta Elektrik, Hava gibi kurumlarda bir kısmı işçilerin işten çıkarıldı <sup>124</sup>, daha sonra, çıkarılan işçilerin bir kısmının yerine sendikasız ve düşük ücretle yeni işçilerin alındığı, bugün sendikaların özelleştirme ile ilgili eleştirileri ve kaygılarının odak noktasını oluşturmaktadır. <sup>125</sup> Örneğin Fransız "*Société des Ciment Français*" şirketi tarafından satın alınan 6 çimento fabrikasında %56,1 oranında, çeşitli Türk şirketlerince alınan 10 çimento fabrikasında da, satıştan kısa bir süre sonra %40 oranında tensikata gidilmişti. Bugüne kadar blok satış yoluyla özelleştirilen 22 adet çimento fabrikasında, özelleştirme öncesi toplam 6442 işçi istihdam edilirken, özelleştirme sonrası yaklaşık %50 tensikata gidilerek bu sayı 1997 itibarıyla 3456’ya düşmüştür. EBK’ya ait on ildeki iş letmelerde özelleştirme öncesi 817 işçi çalışırken özelleştirme sonrası aynı iş yerlerinde 1997 itibarıyla 443 işçi çalışmaktadır. Özelleştirme öncesi ve sonrası istihdam rakamları, Orman Ürünleri Sanayi dalında 1305’ten 444’e, Sümerbank’ta 3406’dan 2204’e gerilemiştir. <sup>126</sup> Petrol-İ’nin örgütlü bulunduğu Yenisan’da sendika üyesi 120 işçiden

<sup>122</sup> Yusuf Alper, "İktisadi Amaçları ve Sosyal Sonuçlarıyla Özelleştirme", *Sayı Yayınları*, Ankara, 1994.

<sup>123</sup> Metin Kutal, *Le Syndicalisme Devant la Législation turque et Le Mouvement syndical en Turquie*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Grenoble, 1959.

<sup>124</sup> PETROL-İ, *95-96 Petrol-İ*, İstanbul, 1996.

<sup>125</sup> TÜRK-METAL, *Kibine Be Kala Türkiye ve Dünya*, Türk-Ar, Ankara, 1995.

<sup>126</sup> Babakanlık Özelleştirme Dairesi Başkanlığı, *3 Eylül 1998 tarih ve 5754 sayılı "Özelleştirilen Kuruluşların Personel Sayıları"* Bakanlık Resmi Yazısı.



çıkarılmı tır.<sup>127</sup> Teleta ıtta 1987 yılında 2119 ki i çalı makta iken özelle tirmeden sonra bu sayı 1820'ye dü mü tür.<sup>128</sup> Neticede Türkiye genelinde özelle tirilen i letmelerde ortalama sendikala ma oranı ise, %90'lardan %36'lara gerilemi tır.<sup>129</sup>

Esnek çalı ma biçimlerine ili kin düzenlemeler incelendi inde; söz konusu düzenlemenin i çi haklarını geriletece i iddialarının temelinde, esnekli in “kuralsızlık” ya da “kural tanımama” veya “kuralsızla tırma” anlamını ta ıdı ı yanılıgıları yatmaktadır. Gerçekten birtakım çevreler, günümüzde bilinçli veya bilinçsiz bir biçimde, çalı ma ya amında esnekli i “kuralsızlık”la, yani hiçbir çalı ma standardını (kuralını) tanımayan ortamlarla e tutmaktadır. Bu yüzden de, i çi çevreleri (sendikal kesim), haklı olarak, esneklik gündeme getirildi i an bundan endi e duymaktadır. Çünkü kuralsızlık, çalı ma ya amında i çilerin hâlihazır kazanımlarını ortadan kaldırmayı ve mevcut i çi haklarını ortadan kaldırmayı hedefler. Nitekim çalı ma standartlarına uyulmayan ortamlar, her türlü kuralsızlı ın ve kural tanımamanın egemen oldu u durumlardır. Bu gibi ortamlarda, i çi haklarından ya da i çi haklarındaki kazanımlardan söz etme olana ı yoktur. Oysa çalı ma ya amında esneklik, kuralların sadece katı özelli ini ortadan kaldırmakta; onların koruyucu niteli ini yok etmemektedir. Böyle olunca da, koruyucu nitelikteki i hukuku normunun sadece katı özelli i de i ime u ramaktadır. Çalı ma ya amındaki esnekli e ve giderek esnek çalı ma biçimlerine olan gereksinim, temelde rekabet gücünün artırılmasına dayanmaktadır. Çünkü i letmelerin katı kurallar yoluyla rekabet etmeleri, günümüz küresel ortamında olanaksızdır. Tam tersine, katı nitelikteki kurallar, i letmelerin rekabet gücünü azaltmakta veya silmektedir.

Rekabet gücünü yükseltmeyen ve giderek yitirmeye ba layan i letmeler, sonuçta uluslararası yarı ma ortamından çekilip kapanmak zorunda kalmaktadır. Bunun anlamı ise, i letmelerin kapanmasıyla i çilerin i siz kalıp ma dur olmalarıdır. Bu açıdan, esneklik sayesinde rekabet güçlerini arttıracak olan i letmeler, sonuçta çalı anların yararına sonuçlara yol açmaktadır.

<sup>127</sup> PETROL- , 92 *Petrol-* , stanbul, 1993.

<sup>128</sup> ISO, *ISO Dergisi*, Eylül 1993.

<sup>129</sup> PETROL- , 95-96 *Petrol-* , stanbul, 1996 s.264.

çi haklarının en geni biçimiyle, AB ülkeleri tarafından tanındı ı bilinen bir gerçektir. AB'ye üye devletler, çalı anlarına tanıdıkları i çi haklarını ise, ancak çalı ma ya amlarında esnekli i sa lamak suretiyle sürdürebilmi lerdir. Esnek çalı ma yöntemleri konusunda ba vurulacak temel uygulama alanları, öncelikle atipik i ili kileri (alternatif çalı ma biçimleri), i e alma, i süreleri, ücretler ve i ten çıkarmaya yönelecektir.

Öncelikle, klasik istihdam biçimlerinin yanı sıra, esnek istihdam biçimleri yaygınla tırılmalıdır. Bu ba lamda, kısmi çalı maya ve özellikle esnek kısmi çalı ma türlerine a ırlık verilmelidir. Bunlara ili kin uygulama esasları, yargı kararlarıyla olu turulmaya çalı ılmaktadır. e alınma sırasında esneklik bakımından güçlük çekilen en önemli alan, mevzuatta öngörülen istihdam yükümleridir. Bu ba lamda, %3 sakat ile %3 eski hükümlü ve %2 oranında da terörden zarar görenler ile yakınlarını istihdam yükümü, i verene daha ba tan toplam %8 oranında, çalı mayı dü ünmeyece i ki ileri i e alma zorunlulu unu getirmektedir. Sonra, katı i süreleri anlayı ı, yerini i sürelerinin esnekle tirilmesine bırakmalıdır. Bu anlamda, özellikle Türk hukukuna halen yabancı bulunan “telafi çalı ması” ve “ortalama i süresi” kavramlarının, mevzuatımıza yerle tirilmesi gerekmektedir. Söz konusu kavramların yasalla tırılmasıyla birlikte, artık fazla çalı ma sorunları ortaya çıkmaksızın, i sürelerinin esnek biçimde düzenlenmesi yoluna gidilebilecektir. ten çıkarmalar sırasında, katı i güvencesi hükümlerinin yerini esnek i güvencesi düzenlemelerinin almasında büyük yarar vardır. Gerçekten, katı i güvencesi hükümleri, dı tan bakıldı nda güvence sa lar gibi görünürse de, esasında i sizli e yol açabilecek düzenlemelerdir. Önemli olan nokta ise, i çinin i ini koruyabilmesidir. Bunun da yolu; katı i güvencesi hükümleri yerine, esnek güvence hükümlerinin kabulünden geçmektedir.<sup>130</sup>

<sup>130</sup> Tankut Centel, “AB'ye Üye Olmayı steyen Türkiye, Esnek Çalı ma Biçimlerine li kin Düzenlemeleri Görmezlikten Gelemez”, *veren Dergisi*, ubat,2003  
[http://www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=666&id=40](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=666&id=40) (07.05.2010).

## SONUÇ

Bu çalı mada küreselle me kavramının tanımı yapılarak; küreselle menin endüstri ili kileri, sendikacılık hareketleri, çalı ma hayatı, istihdam yapısı, i güvencesi ve özelle tirme üzerindeki etkileri ara tırılmı ve sendikacılık hareketlerinde yapılması gereken düzenlemeler açıklanmı tır. Küreselle me çerçevesinde Türkiye'deki sendikacılık hareketleri hakkında bilgi veren bu çalı mada; Türkiye'de sendikacılık hareketinin geli imi, küreselle me sürecinin etkileri ile sendikacılık alanında yapılması gerekli olan yasal düzenlemeler, tablolar ve veriler yardımıyla ortaya konmu tur.

Küreselle me kavramı, 1980'li yıllardan itibaren sıklıkla kullanılmaya ba lanmı tır. Dünyada küreselle me, sanayi de v r i m i ile birlikte hız kazanmı ve özellikle 20'nci yüzyılda uluslararası ticaret ve yatırımların artması, bilim ve teknolojinin ilerlemesi ve elektronik bilgi akı ının hız kazanması ile farklı bir boyut kazanmı tır. Farklı ekonomik, siyasal ve sosyal yapıya sahip, farklı dili konu an, farklı din ve inanç sistemine mensup ülkeler, aynı küresel ekonomik sistem içerisinde yer almı lardır. Ancak söz konusu farklılıklar, küreselle menin yarattı ı etkilerin tüm dünyaya dengeli, simetrik ve adil bir biçimde da ılımını önlemi tir.

Küreselle menin etkisiyle birlikte toplumların bütün dinamiklerinde de i im ya anmaya ba lanmı ve bu de i im etkilerini kısa zaman içerisinde endüstri ili kilerinde de göstermi tir. Küreselle me sürecinde, klasik üretim teknikleri terk edilmeye ba lanmı , istihdamın sektörel yapı içerisindeki da ılımı daha çok tarım ve sanayi sektöründen hizmet sektörlerine do ru kaymaya ba lamı tır. Bununla birlikte nitelikli i gücüne olan ihtiyaç artmı , çalı anların çalı ma zamanlarını kendilerinin belirleyebilece i bir çalı ma hayatı ortamı ekillenmi , i yerinde fiziki olarak çalı ma ya da bulunma zorunlulu u ortadan kalmı ve çalı an kesimin mevcut kanunlar ve uluslararası çalı ma örgütlerinin de etkisiyle, haklarını daha iyi savunabilece i yeni çalı ma hayatı ekillenmeye ba lamı tır.

Ya anan bu süreçten sendikalar da büyük ölçüde etkilenmi , de i en yapıya ve küresel sisteme ayak uydurabilmek için hem yasal mevzuatta hem de yapısal yönde bir takım de i ikliklerin yapılması zorunlu hale gelmi tir. Küreselle menin hız kazandı ı 1980’li yılların ba larında geli mi ülkelerin aksine Türkiye’de ya anan siyasi istikrarsızlıklar, çalı ma hayatını olumsuz yönde etkilemi ve sendikal hakların büyük kısmı geri alınmı tır.

Küreselle menin paralelinde getirmi oldu u teknolojik geli meler, uluslararası çalı ama örgütleri ile ili kileri hızlandırmı , çalı anların haklarını korumak amacıyla örgütlenen sendikaların, bilgi ça ının avantajlarını kullanarak profesyonel bir yapıya bürünmelerini sa lamı tır. Endüstri ili kilerinde ya anan olumlu geli melerin paralelinde, teknolojik geli melere ayak uydurmayan ve küresel rekabet ortamına do ru ekilde entegre olamayan ülkeler ve örgütler; küreselle menin çalı ma hayatında ortaya çıkarmı oldu u esnek çalı ma, i güvencesi yetersizli i, alt i veren uygulamaları, istihdam politikaları ve ya anan ekonomik istikrarsızlıklar gibi çalı ma hayatını olumsuz yönde etkileyen unsurların etkisi altına girmi ve birçok ülkenin ekonomik sistemi çökme a masına gelmi tir.

Günümüz endüstri ili kilerinde, Türkiye’de sendikacılık hareketlerinde ve buna paralel olarak çalı ma hayatında yapısal anlamda birçok de i ikli in yapılması zorunlu hale gelmi tir. Sendikaların ücret pazarlı ı sendikacılı ından sıyrılarak üyelerinin sosyal hayatına, e itimine, çalı ma hayatına yönelik uygulamalar getirerek sendikacılı ı cazip hale getirmesi gerekmektedir. Sendikalar, üyelerinin haklarını savunabilmek için a ırlıklı olarak örgütlenmelerini; kalifikasyonu yüksek, nitelikli i gücünü olu turan, bilgi ça ına ayak uydurmu , kendi alanında uzmanla mı , çalı ma ya amını sorgulayabilen kesim arasında yapabilecek düzeyde gerçekle tirmelidirler.

## KAYNAKÇA

Acar, Abdülkerim, *Türk Sendikacılık Hareketinde Bir Sendikal Olgu Olarak Hak-* , (Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 2007

Akkaya, Yüksel, “1990’lı Yıllarda Endüstri li kileri”, *Mülkiyeliler Birli i Dergisi*, Cilt XXIII, Sayı 215.

Akta , Alaattin, “TOSYÖV Giri imcinin Gücü”, *Giri im*, Yıl:2, Sayı:13.

Alaba , Aydın, *Uzun Süreli sizler ve Uzun Süreli sizli i Azaltmada kur’un Önemi*, (TC Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye Kurumu Genel Müdürlü ü, Uzmanlık Tezi),Ankara,2007.

Alkin, Emre, “KOB ’ler ve Türkiye Ekonomisi”, I. *Orta Anadolu Kongresi, KOSGEB*, Ankara, 2001.

Alper, Yusuf, “ ktisadi Amaçları ve Sosyal Sonuçlarıyla Özelle tirme”, *Sa lık-Yayımları*, Ankara, 1994.

Ar, Kamil Necdet, *Küreselle me Sürecinde Türkiye’de Ücretlerin Geli imi*, (Dokuz Eylül Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri li kileri Bölümü, Doktora Tezi) , Ankara,2007

Arıcı, Kadir, “Sosyal Güvenlik Sistemimiz için Yeni Bir Tecrübe: Özel Emeklilik Fonları”, *T SK veren Dergisi*, Aralık, 2001, [http://www.sosyalsiyaset.net/documents/kadir\\_arici\\_2.htm](http://www.sosyalsiyaset.net/documents/kadir_arici_2.htm).

Ba dadio lu, Enis, “Türkiye’de Sendikal Haklar”, TÜRK- Ara tırma Müdür Yardımcısı, [http://iscilerbirarada.org/trabzon/enis\\_bagdadioglu\\_tr.pdf](http://iscilerbirarada.org/trabzon/enis_bagdadioglu_tr.pdf).

Enis Bağcıoğlu, “Türkiye’de İşçi Hakları”, TÜRK-İİSO Araştırma Müdür Yardımcısı, [http://iscilerbirarada.org/diyarbakir/enis-bagdadioglu-sunum-2\\_tr.pdf](http://iscilerbirarada.org/diyarbakir/enis-bagdadioglu-sunum-2_tr.pdf).

Başbakanlık Özelleştirme Dairesi Başkanlığı, 3 Eylül 1998 tarih ve 5754 sayılı *Özelleştirilen Kuruluşların Personel Sayıları*, Başlıklı Resmi Yazısı.

Bingöl, Dursun, “21. Yüzyıla Doğru Sosyal Sorumluluk Açısından Sendikalar”, *TÜH S Yayını*, 1998.

Centel, Tankut, “AB’ye Üye Olmayı İsteyen Türkiye, Esnek Çalışma Biçimlerine İlişkin Düzenlemeleri Görmezlikten Gelemez”, *İşveren Dergisi*, Ocak 2003 [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=666&id=40](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=666&id=40).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, *İşçi Sayısı ve Sendikalaşma Oranları*, Temmuz 2009 verileri.

Çiçek, Adnan, “Memur Sendikacılığının Dünü ve Bugünü”, *MESS Mercek Dergisi*, Ekim 2005.

Dereli, Toker, “Bilgi Çağında Endüstri İşçileri”, *Değişim* 1997, MESS Yayını:1997.

Dinler, Zeynel, *Ekonomide Girişimcilik*, Etkin Kitabevi Yayınları, Bursa,2006.

Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 6, Sayı:1, 2004.

Durukan, Tülin, “Kapitalizmle Mücadele Sürecinde Sanayile Mücadeleli İşçi ve Rekabet”, *Perembe Konferansları, Rekabet Kurumu*, Ankara, Haziran 2001.

Edge David and Valerio Linter, *Contemporary Europe: Economics, Politics and Society*, Prentice Hall, Great Britain,1996.

HAK- , *Sosyal Model Önerisi*, 05 ubat 2009, Ankara.

[www.hakis.org.tr/raporlar/hak-is\\_rapor-4.pdf](http://www.hakis.org.tr/raporlar/hak-is_rapor-4.pdf)

İ 1 çok, Özlem, *Küreselle me, De i en Endüstri ili kileri ve Sosyal Diyalogun Artan Önemi, Küreselle menin nsani Yüzü*, Editör Veysel Bozkurt, Alfa Basım Yayın, stanbul, 2000.

İ ıklı, Alpaslan, *Türkiye’de Sendikacılık Hareketleri çinde Demokrasi Kavramının Geli imi*, 2. baskı, T.C. Kültür Bakanlı ı Yayınları, Ankara, 2002.

ISO, *ISO Dergisi*, Eylül 1993.

çli, Gönül, “Küreselle me ve Kültür”, *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:25,No:2, Aralık 2001.

leri, Ülkü, “Türkiye’de Toplumsal De i imin Çalı ma li kileri Üzerindeki Etkileri”, *Türk A ır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu verenleri Sendikası (TÜH S) Yayını*, Yayın No:62, Ekim,2009.

Ger il, Gül en, “Küreselle me ve Çok uluslu letmelerin Çalı ma li kilerine Etkileri”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:6,Sayı:1,2004

Ger il,Gül en, Aracı,Mehtap, “Küreselle me Sürecinde Türk ç i Sendikacılı ı ve Ya anan Örgütlenme Sorunu”, *Mu la Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Bahar, 2006, Sayı 16. <http://www.mu.edu.tr/sbe/sbedergi/dosya/G-Gersil.pdf>

Güler, erefettin, “ veren Sendikacılı ı Ba lamında Kamu veren Sendikacılı ı,” [http://www.tuhis.org.tr/dergi/cilt20\\_sayi1-2/cilt20\\_sayi1-2\\_bolum4.pdf](http://www.tuhis.org.tr/dergi/cilt20_sayi1-2/cilt20_sayi1-2_bolum4.pdf).

Gürsel, Seyfettin, “Yüksek gücü Maliyetleri sizli i Arttırıcı Etki Yaparken, Kayıtdı ılı ı da Destekliyor”, *veren Dergisi- T SK Tarafından Yayınlanan Aylık Dergi*, A ustos 2005.

Güzel, Ali, *İşçilerin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi*, İstanbul, 1987.

Kaya, Gazanfer, “Sendikal Örgütlenmenin Tarihsel Gelişimi ve Türkiye Üzerine Bir Söyleşi”, <http://www.sosyalhizmetuzmani.org/sendikalhareket.htm>

Kazgan, Gülten, *Küreselleşme ve Ulus Devlet*, Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2002.

Kenar, Necdet, Tuncay, Teksöz ve Çoğun, Hayri, “Sosyal Güvenlik Sistemimiz ve Reform Projesi”, *Sosyal Güvenlik Özel Sayısı, Hazine Dergisi*, 1996, Akişustos.

Kendirli, Selçuk, Bilginer, Mesut, “KOBİ'lere Alternatif Çözüm Önerileri”, *Standart Dergisi*, Yıl:40, Sayı:472, Nisan 2001.

Keyder, Çağlar, “Türkiye’de Demokrasinin Ekonomi Politikasında, *Geçiş Sürecinde Türkiye*, Derleyen: İbrahim Cemil Schick ve Ertuğrul Ahmet Tonak, Belge Yayınları, 1987.

Kılıç, İknur, *Küreselleşme ve Devrim Endüstriyel Değişimler*, Dr. Nurhan Akçaylı’ya Armağan, Alfa Yayınları, Bursa, 2000

Kocabaş, Fatma, "Endüstriyel Değişimdeki Dönüşüm", <http://sbe.dpu.edu.tr/10/33-53.pdf>

Kocabaş, Fatma, “Küreselleşme Sürecinde İşçilerin Sendikalarında Yeniden Yapılanma Gereksinimi” [http://www.anadolu.edu.tr/arastirma/hakemli\\_dergiler/sosyal\\_bilimler/pdf/2002-2/sos\\_bil.2.pdf](http://www.anadolu.edu.tr/arastirma/hakemli_dergiler/sosyal_bilimler/pdf/2002-2/sos_bil.2.pdf)

Koç, Yıldırım, “Türkiye’de Sendika Üyeliği ve Sendikacılar,” *Yeni Gündem*, 1985.



Kök, Sabahat Bayrak, “Küreselle me ve Sendikal Hareket, Artan Yoksulla ma” Gazi Osmanpa a Üniversitesi İF letme Bölümü, 5. *Orta Anadolu İletmecilik Kongresi 15-17 Haziran 2006*.

Kutal, Metin, “Küreselle me Sürecinin Türk Sendikacılı ı Üzerinde Olası Etkileri”, *Kamu- Dergisi*, Cilt4, Sayı 2, Haziran 1997.

Kutal, Metin, *Le Syndicalisme Devant la Législation turque et Le Mouvement syndical en Turquie*, (Yayımlanmamı Doktora Tezi), Grenoble, 1959.

Metin Kutal, “Türk Sendikacılı ını Çevreleyen Olumsuz Ko ullar, Özellikler ve Yeni Bir Yapılanma htiyacı”, <http://www.calismatoplum.org/sayi5/Makale5/makale1.pdf>

Mahiro ulları, Adnan “Küreselle menin Türk Çalı ma Hayatına Etkileri”, Prof.Dr.Turan Yazgan’a Arma an, 25 Temmuz 2006, [http://www.calisma.org/index.php?option=com\\_content&task=view&id=1574&Itemid=61](http://www.calisma.org/index.php?option=com_content&task=view&id=1574&Itemid=61).

Mahiro ulları, Adnan, “Türkiye’de Toplu Pazarlık Düzeninin Geli me Amaları ve Temel Özellikleri”, Prof.Dr. Nusret Ekin’e Arma an, 2006. [http://www.calisma.org/index.php?option=com\\_content&task=view&id=1573&Itemid=61](http://www.calisma.org/index.php?option=com_content&task=view&id=1573&Itemid=61).

Mahiro ulları, Adnan, “Küreselle me Sürecinde Sendikacılı ın Gücündeki De i im”, *Çimento veren Dergisi*, Cilt 16, Sayı 4, Temmuz, 2002.

Mahiro ulları, Adnan “Küreselle menin Kültürel De erler Üzerine Etkisi” <http://iibf.kocaeli.edu.tr/ceko/ssk/kitap50/52.pdf>

Mahiro ulları, Adnan, “Türkiye’de Sendikala ma Evreleri ve Sendikala mayı Etkileyen Unsurlar”, *Cumhuriyet Üniversitesi ktisadi ve dari Bilimler Dergisi*, Cilt 2, Sayı 1.

Mahmutulları, Mesut, “Küreselle me ve Yeni Sendikal Anlayı lar”, Özgür Üniversite Forum, Ocak, 2002 [www.antimai.org/mkl/mm02ozgur1.htm](http://www.antimai.org/mkl/mm02ozgur1.htm)

Mollamahmuto lu, Hamdi, *Hukuku*, Turhan Kitabevi, Ankara, 2004.

Mumcuo lu, Maksut, *Sendikacılık Siyasal ktidar ili kileri*, Doruk Yayınları, Ankara, 1979.

OECD, *Perspectives de l'Emploi Juillet*, 1997, Paris.

Önsal, Naci, “Ücretler ve Toplu Pazarlık Sisteminde Ücretlerin Olu umu”, *Kamu- Yayını*, Ankara, 1992.

Özbilen, evki, “Globalizm Hegemonyası ve Global Demokrasi”, *Finans Dünyası*, Sayı 161, Mayıs 2003.

Özdemir, Süleyman,-Ersöz, Halis Yunus – Sario lu, brahim; “ sizlik Sorununun Çözümünde KOB 'lerin Desteklenmesi”, *stanbul Ticaret Odası Yayınları*, Yayın no: 200-45.

Özmaldar, Bahar, *Küreselle me Olgusunun Türkiye Ekonomisine Etkileri*, (Genelkurmay Ba kanlı ı Harp Akademileri Komutanlı ı Stratejik Ara tırmalar Enstitüsü Müdürlü ü, Uluslararası li kiler Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi) *stanbul*, 2009.

PETROL- , 92 *Petrol-* , *stanbul*, 1993.

PETROL- , 96 *Petrol-* , *stanbul*, 1996.

Sanith S. An interview with Noam Chomsky, <http://www.twinside.org.sg/>

Selamo lu, Ahmet, *çi Sendikacılı ının Gücündeki De i im (Geli meler- Nedenler- E ilimler)*, Ankara, 1995.

Selek, Cihan, Tan, Fuat, “Post Fordist Dönemde İletmeler ve Çalışanlar,” Gazi Osmanpa a Üniversitesi İİBF İletme Bölümü, 5. *Orta Anadolu İletmecilik Kongresi* Haziran 2006.

SSK Genel Müdürlü ü APK Daire Başkanlığı'nın 02.04.2001 tarihli “*Yıllara Göre Sigortalı Çalışanlar Sayısı*” başlıklı yazısı.

Süzek, Sarper, *Akadinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi*, Savaş yayınları, Ankara 1989.

en, Murat, “Türkiye Cumhuriyetinin Onayladığı ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanındaki Çok Taraflı Uluslararası Sözleşmeler,” *TÜH S*, Ankara 2003.

afak, Can, “AB Süreci ve Sendika Hakları”,  
<http://www.kuyレル.com/modules/AMS/article.php?storyid=90>

Taylan, Hasan Hüseyin, Arklan, Ümit, “Medya ve Kültür: Kültürün Medya Arcılığıyla Küreselleşmesi” <http://www.sosbil.aku.edu.tr/dergi/XI/H.Taylan.pdf>

T.C. Ba bakanlık DPT Müste arlığı, 7. *Be Yıllık Kalkınma Planı, Dünyada Küreselleşme ve Bölgesel Bütünleşmeler Alt Komisyon raporu*, yayın no: 2375-Ö K:440, kitap2, Ocak 1995. <http://ekutup.dpt.gov.tr/kuresell/oik440.pdf>

T.C. Ba bakanlık DPT Müste arlığı, 8. *Be yıllık Kalkınma Planı, Küreselleşme Özel İhtisas Komisyonu Raporu*, yayın no:2544, Ankara, 2000.  
<http://ekutup.dpt.gov.tr/dunya/oik560.pdf>

Temiz, Semih, “Türkiye’de Sendikal Haklar ve Mevzuat, Hak- Genel Sekreter Yardımcısı”, [http://iscilerbirarada.org/ankara/hakis\\_semih\\_tr.pdf](http://iscilerbirarada.org/ankara/hakis_semih_tr.pdf)

Tokol, Aysen, *Türkiye’de Sendikal Hareket*, Ezgi Kitabevi, Bursa, 1994.

Tokol, Aysen, “Sendikaların Üye Sayısında Azalma Nedenleri ve Sendikaların zledikleri Yeni Politikalar”, , *Güç, Endüstri li kileri ve nsan Kaynakları Dergisi*, 2002, <http://www.isguc.org/?p=article&id=282&cilt=4&sayi=1&yil=2002>

Topak, O uz , “Esnekli in Ötesi, Yeni Kanunu Tasarısı”, *Petrol- Yayınları*, [http://www.petrol-is.org.tr/yayinlar/yillik/2003\\_yillik/18\\_esneklik/index.htm](http://www.petrol-is.org.tr/yayinlar/yillik/2003_yillik/18_esneklik/index.htm)

TÜRK- , *10. Genel Kurul Çalış ma Raporu*, Ankara, 1976.

TÜRK-METAL, *kibine Be Kala Türkiye ve Dünya*, Türk-Ar, Ankara, 1995

*Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi*, T. Vakfı Yayını, stanbul, 1996.

*Türk- Yıllı ı*, Türkiye ç i Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK- ), 1993, Cilt 2, Türk- Ara tırma Merkezi

Ulusoy, Ayten, “Kalifiye gücünün Yeti tirilmesinde E itim Kurumu- letme birli i: Türkiye Uygulaması”, <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1250>

Umruk, Noyan, “Türkiye’de Sendikal Hareket Ne Yaptı/Yapıyor? Ne Yapmalı?”, [http://www.anafor.org/haber\\_detay.asp?id=2336&uyeid=96](http://www.anafor.org/haber_detay.asp?id=2336&uyeid=96)

Umruk, Noyan, “Türkiye’de Sendikal Hareket Yeniden Gündeme Gelmi ken...”, <http://www.guncelmeydan.com/pano/turkiye-de-sendikal-hareket-yeniden-gundeme-gelmisken-dr-noyan-umruk-t24176.html>.

Urhan, Betül, “Türkiye’de Sendikal Yapı ve Sorunlar” [www.yerelsen.org.tr/ resimler /haberler/betul\\_urhan.doc](http://www.yerelsen.org.tr/resimler /haberler/betul_urhan.doc)

Yıldırım, Murat, “Küreselle me Sürecinde Egemenlik”, *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 28 No:1.

Yıldızo lu, Ergin, *Küreselle me ve Kriz*, Alan Yayıncılık, stanbul, 1996.

Yorgun, Sayım, “Küreselle me Sürecinde Türk Sendikacılı nda Yeni Yöneli ler ve Alternatif Öneriler”, <http://www.sayimyorgun.com/makale6.html>

Yüksel, Nihat, “Küreselle me ve Toplu Pazarlıktaki De i im”, *T SK Yayını*, stanbul, 1997.

Zencirkıran, Mehmet, “ Küreselle me: Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, *-Güç Endüstri li kileri ve nsan Kaynakları Dergisi*, Sayı:1,Cilt:3,Yıl:2001.

<http://www.disk.org.tr/default.asp?Page=Content&ContentId=84>

<http://www.genbilim.com/content/view/1662/89/>

<http://www.genbilim.com/content/view/1624/89/>

<http://isguc.org/index.php?p=article&id=209&cilt=6&sayi=1&yil=2004>

[http://www.oib.gov.tr/program/uygulamalar/yillara\\_gore.htm](http://www.oib.gov.tr/program/uygulamalar/yillara_gore.htm)

<http://www.veribaz.com/viewdoc.html?kuresellesme-ve-calisma-hayatinda-esneklige-iliskin-genel-bir-degerlendirme-447384.html>

<http://www.tekstilisveren.org.tr/dergi/2003/kasim/arastirma.html>