

T.C.
CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

144694

144694

TÜRKİYE'DE SENDİKALARIN
ÖRGÜTLENME VE TEMSİL SORUNLARI

HAZIRLAYAN
MEHTAP ARACI

DANIŞMAN ÖĞRETİM ÜYESİ
PROF.DR. SEVİNÇ KÖSE

MANİSA
2004

YÜKSEK ÖĞRETİM KURULU DÖKÜMANTASYON MERKEZİ
TEZ VERİ GİRİŞ FORMU

Tez No:

Konu:

Üniv. Kodu:

Tezin Yazarının

Soyadı : ARACI

Adı : Mehtap

Tezin Türkçe Adı : Türkiye'de Sendikaların Örgütlenme ve Temsil Sorunları

Tezin İngilizce Adı : Organization and Performans Problems Of Syndicates In Turkey

Tezin Yapıldığı

Üniversite : CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ

Enstitü : SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Yıl : 2004

Diğer Kuruluşlar :

Tezin Türü	1	Yüksek Lisans	<input checked="" type="checkbox"/>	Dili	: Türkçe
	2	Doktora	<input type="checkbox"/>	Sayfa Sayısı	: 137
	3	Tıpta Uzmanlık	<input type="checkbox"/>	Referans Sayısı:	
	4	Sanatta Yeterlilik	<input type="checkbox"/>		

Tez Danışmanı'nın

Ünvanı : Prof. Dr.

Adı : Sevinç

Soyadı : KÖSE

Türkçe Anahtar Kelimeler

Küreselleşme, Sendikal Örgütlenme, Sendikal Temsil, İstihdam, Sivil Toplum

İngilizce Anahtar Kelimeler

Globalism, Syndicate Organization, Syndicate Performance, Employment, Civil Society


Tezimden Fotokopi Yapılmasına İzin Vermiyorum

Tezimden Dipnot Gösterilmek Şartıyla Bir Bölümünden Fotokopi Alınabilir

Kaynak Gösterilmek Şartıyla Tamamının Fotokopisi Alınabilir

Tarih : 22 .11.2004

İmza :



ÖZET

Sendikacılık, temel yapısal değişim faktörleri olan toplumsal, ekonomik yapılar ve üretim tekniklerindeki değişimlerle daima etkileşim içindedir. Özellikle son yıllarda yaşanan bu değişimler sendikaların örgütlenme gücünü ve üyelerini temsil etmedeki yeterliliklerini zorlamış, 19.yüzyılın geleneksel sendika görüntüsünü yok ederek sendikal harekete yeni boyutlar getirmiştir.

Küreselleşme olarak adlandırılan bu değişim süreci dünyada ve Türkiye’de istihdamın yapısı ve kullanımı üzerinde gözlemlenebilir değişimler meydana getirmiştir. Yeni teknolojilerin devreye girmesiyle işgücü talebinin biçimi değişmiş, niteliksiz işgücünün yerini, bilgi düzeyi yüksek, eğitilmiş işgücü almıştır. İstihdamın yapısındaki bu değişim çalışma biçim ve koşullarının değişmesiyle daha da artmıştır. Endüstride istihdam azalırken, daha çok nitelikli işgücü gibi sendikaya çok az ilgi duyanların yer aldığı hizmet sektöründeki istihdam artışı ve ortaya çıkan yeni çalışma türleri (esnek zamanlı, kısmi zamanlı çalışma gibi), sendikalar için geçmişte olduğundan daha etkili bir örgütlenme sorununu ortaya çıkarmıştır. Bu yapısal değişiklikler, sendikaların varolan üyelerinin hak ve menfaatlerini koruma ve geliştirme güçlerini de zayıflatmıştır.

Özelleştirme ve alt işveren uygulamaları da, sendikaların örgütlenme alanlarını daraltmaktadır. Devlet, işveren rolünden giderek uzaklaşmakta, bu durum kamu kesiminde büyüyen ve gelişen sendikacılığı bir varolma savaşıyla karşı karşıya bırakmaktadır. Diğer taraftan sendikaların, hem işyeri koşulları hem de çalışanların niteliklerinin değişmesi sonucu ücret ve çalışma koşullarının esnekleştirilmesi gibi yeni toplu pazarlık konuları ile karşı karşıya kalması, özel kesimdeki işçi-işveren uzlaşmazlıklarını da arttırmaktadır.

Yaşanan tüm bu değişimler, Türkiye’deki sendikal yapılarda köklü bir değişiklik yapılmasını zorunlu hale getirmiştir. Eski sendikal yapılanmalar günümüz sendikalarının örgütlenme ve temsil sorunlarına çözüm üretmekte yetersiz kalmaktadır. Sendikaların birer sivil toplum örgütü olarak üzerlerine düşen görevleri yerine getirebilmeleri ancak bu değişimle mümkün olabilir.

ABSTRAC

Syndicalism always in the event of interaction with social and economic conditions and production technicals that they are factors of basic structural variation. This variations especially realized for last years had been rised difficulties; syndicates organization force and performance sufficiency for their members, had been got innovations to syndicate movement, to destroyed conventional syndicate image at 19.century.

This variation process which is called globalism had been to observe variations about structure and usage of employment in the world and in Turkey. Labour demands manner had changed, there were well informed and educated labour instead of un skilled labour since technological innovations. The variations in labour forms and conditions has been aggrovating further to the variation within employment structure. The decline of industry employment and instead of this, the increase of service sector employment, which has got skilled labours they are indifferent to syndication, and new working models (like working flexible time or partial time), had been brought about organization problems more effect than past for syndicates. This structural variations had been caused a lose syndicate force about present members waranties and interests are being protectioned and improved.

In adition, privation and subcontractor administrations have been bringing about contractionary pressure at syndicates organization areas. Developing public syndicalism vis-ò-vis an existance war because of the goverment has being far away employer position. On the other hand, owing to change business conditions and workers qualities, getting on the agenda of new conference call subjects for syndicates like flexible compensation and working conditions, has been increasing labourer-employer disagreements in private sector.

All of this variations had been made necessary a great of variation at the syndicate structures in Turkey. Syndicate formations in the past are incompetent to analysis organization and performance problems of today's syndicates. Only with this variations, syndicates will be able to carry out persisting functions like one each civil society organization.

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Türkiye’de Sendikaların Örgütlenme ve Temsil Sorunları” adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilen eserlerden oluğuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

/ /

Mehtap ARACI



TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI

Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü / / 2004 tarih ve / sayılı toplantısında oluşturulan jürimiz tarafından Lisans Üstü Öğretim Yönetmeliği'nin 8. Maddesi gereğince Enstitümüz İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Programı öğrencisi Mehtap ARACI'nın "Türkiye'de Sendikaların Örgütlenme ve Temsil Sorunları" konulu tezi incelenmiş ve aday 08/11/2004 tarihinde saat 11.00 de jüri önünde tez savunmasına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini savunmasından sonra 90 dakikalık süre içinde gerek tez konusu, gerekse tezin dayanağı olan anabilim dallarından jüri üyelerince sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin,

BAŞARILI olduğuna OY BİRLİĞİ
DÜZELTME yapılmasına * OY ÇOKLUĞU
RED edilmesine ** ile karar verilmiştir.

* Bu halde adaya 3 ay süre verilir.

** Bu halde adayın kaydı silinir.

BAŞKAN
Prof.Dr. Sevinç KÖSE

ÜYE
Doç.Dr.Gülşen SARI GERŞİL

ÜYE
Yrd.Doç.Dr.Ramazan GÖKBUNAR

Evet Hayır

*** Tez, burs, ödül veya Teşvik prog. (Tüba, Fullbright vb.) aday olabilir

Tez mutlaka basılmalıdır

Tez, mevcut haliyle basılmalıdır

Tez, gözden geçirildikten sonra basılmalıdır

Tez, basımı gereksizdir

ÖNSÖZ

Dünyanın her yerinde örgütlenme ve üyelerini temsil etmede sorunlar yaşayan, hak ve menfaatlerin korunması, geliştirilmesinin mücadelesini veren sendikaların, Türkiye’de sosyal, siyasal ve ekonomik koşulların getirdiği sıkıntılar nedeniyle daha büyük sorunlarla karşılaştığı ve bu sorunların çözümünde pekçok engeli aşmak zorunluluğunda olduğu gözlenmiştir.

Demokrasinin gereği olan örgütlü toplumun oluşturulabilmesinde birer sınıf örgütü olan sendikalara büyük görevler düşmektedir. Ancak mevcut koşullarda bu görevlerin yerine getirilebilmesinin ve değişen ekonomik, sosyal ve siyasal koşullara uyum sağlayabilen bir sendikal model geliştirilebilmesinin yolu, sendikalaşmada ve sendikal hakların kazanımında yasal sorunların giderilebildiği, sermaye-devlet-sivil toplum örgütleri arasında toplumsal uzlaşmanın sağlanabildiği bir Türkiye yaratmaktan geçmektedir.

Bu çalışmada Türkiye’de sendikaların örgütlenme ve temsil sorunları ve bu sorunların çözümüne dair öneriler ele alınmıştır. Çalışmanın başından sonuna kadar beni yüreklendiren ve değerli fikirleriyle yönlendiren danışmanım Sayın Prof.Dr. Sevinç KÖSE’ye, çalışmanın her aşamasında destek ve önerilerini aldığım Sayın Doç.Dr.Gülşen SARI GERŞİL ve Yrd.Doç.Dr.Ramazan GÖKBUNAR’a, çalışma boyunca kaynak araştırmamdaki katkılarından dolayı Sayın Ömer BÜRÇE, Hüseyin AKTAŞ, Cihan KARAÇİVİ, Sevtap-Halil GÜRCAN ve Enver DOĞAN’a ve benden maddi ve manevi yardımlarını esirgemeyen Aileme sonsuz teşekkürü bir borç bilirim.

İÇİNDEKİLER

TEZ VERİ GİRİŞ FORMU.....	I
ÖZET.....	III
ABSTRAC.....	IV
YEMİN METNİ.....	V
TEZ SAVUNMA TUTANAĞI.....	VI
ÖNSÖZ.....	VI
TABLolar.....	X
GRAFİKLER.....	XI
KISALTMALAR.....	XII
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAM OLARAK SENDİKALAR

1. Kamu Görevlileri, İşçi ve İşveren Sendikacılığı Kavramları.....	6
1.1. Tüm Çalışanlar Açısından Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Kapsamı.....	10
1.1.1. İşçi Sendikacılığı ve Unsurları.....	12
1.1.2. İşveren Sendikacılığı ve Unsurları.....	14
1.1.3. İşçi Niteliği Taşımayan Kamu Görevlilerinin Sendikal Hakları ve Gelişim Süreci.....	17
1.2. İşyeri Sendika Temsilciliği, Görev ve Yetkilerinin Kapsamı.....	19
1.3. Toplu Pazarlık Süreci, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kararları.....	22
1.3.1. Toplu İş Sözleşmesi ve Çalışanlar Açısından Uygulanma Alanları.....	27
1.3.2. Grev ve Lokavt Uygulamaları ve Sonuçları.....	29
2. Türkiye’de ve Dünyada Sendikalaşma Süreci.....	34
2.1. Gelişmiş Ülkelerde Sendikacılığın Doğuşu ve Gelişimi.....	36
2.1.1. Uluslararası Sendikal Örgütlenme ve Sendika Hakkının Uluslararası Dayanakları (ILO İlkeleri).....	39
2.1.2. Ülkemizce Onaylanan ILO Sözleşmeleri ve İhlal Edildikleri Noktalar.....	41
2.2. Türkiye’de Sendikacılığın Doğuşu ve Gelişimi.....	44
2.2.1. İlk Sendikal Faaliyetler ve Çok Partili Rejim Dönemi.....	45
2.2.2. 1960-1980 Dönemi ve Sendikal Mücadele.....	47
2.2.3. 1980’den Günümüze Sendikacılık.....	48

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE ÖRGÜTLENME VE TEMSİL SORUNUNU DOĞURAN SOSYO-EKONOMİK VE SİYASAL DÖNÜŞÜMLER

1. 1970’lerden Günümüze İşçi Sınıfının Değişen Yapısı ve Sendikaların Üye Tabanlarına Yansıması.....	53
1.1. Değişen İstihdam Politikaları ve Olumsuz Sonuçları.....	56
1.1.1. Artan İşsizlik Sorunu.....	57
1.1.2. Kayıtdışı İstihdam Sorunu.....	64

1.1.3.	Çocuk İşçilerin İstihdamı.....	66
1.1.4.	Mavi Yakalı ve Beyaz Yakalı Çalışanların Durumu.....	72
1.1.5.	Kadın Çalışan Sayısının Artması.....	73
1.1.6.	Küreselleşme Sürecinde Bilgi İşçileri.....	74
1.1.7.	Standart Dışı Çalışma Türleri.....	76
1.2.	İş Güvencesi ve Uygulama Yetersizliği.....	79
2.	Örgütlenme Oranını Düşüren Diğer Nedenler.....	81
2.1.	Özelleştirme ve Devletin Çalışma Hayatındaki Rolü.....	81
2.2.	Ekonomik İstikrarsızlık, Sendikaların Mali Gücü ve Temsil Yeterliliğine Yansıması.....	83
2.3.	İşçi-İşveren İlişkilerinde Uyuşmazlık ve İşbirliği Sorunu.....	85
2.4.	Sendika ve Siyaset İlişkisi, 12 Mart ve 12 Eylül'ün Sendikalaşmaya Etkileri.....	87
2.4.1.	Sendikalar ve Siyaset.....	88
2.4.2.	12 Mart Ara Rejimi ve Sendikal Yasaklar.....	90
2.4.3.	12 Eylül ve Örgütlenme Hakkına Getirdiği Kısıtlamalar.....	91

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖRGÜTLENME VE TEMSİL SORUNLARINA ÇÖZÜM ARAYIŞLARI

1.	Değişen Çalışma Koşullarına Uyum Sağlayan Bir Sendikal Yapılanmanın Gereği.....	93
2.	Örgütlenme ve Temsil Sorununun Çözümüne Yönelik Politikalar ve Öneriler.....	94
2.1.	İstihdam Politikaları ve Buna Yönelik Öneriler.....	95
2.2.	Çalışan Çocukların Korunmasına İlişkin Öneriler.....	97
2.3.	Sendikal Uygulamalara ve Taraflararası İşbirliğine İlişkin Öneriler	99
2.4.	Mevcut Kanunlarda Yapılması Gerekli Bazı Değişiklikler.....	103
2.5.	Siyasal Etkinliklerinin Arttırılmasının Sendikal Güce Etkileri.....	105
3.	Etkili Sivil Toplumun Demokratikleşmeye Katkıları.....	106

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SENDİKACILARLA 'ÖRGÜTLENME VE TEMSİL SORUNLARI' ÜZERİNE YAPILAN BİR ARAŞTIRMA

1.	Araştırmanın Amacı, Yöntemi ve Kapsamı.....	109
2.	Araştırma Sonuçlarının Değerlendirilmesi.....	111
2.1.	Sendikaların Öncelikli Sorunları.....	111
2.2.	Temsil Yeterlilikleri ve Sendika-Siyaset İlişkisi.....	114
2.3.	İş Güvencesi ve Sendika-İşveren İlişkisi.....	117
2.4.	Sendikalararası İşbirliği.....	119
	SONUÇ.....	122
	KAYNAKÇA.....	129
	EK-1 SENDİKACILARIN ÖRGÜTLENME VE TEMSİL SORUNLARINA İLİŞKİN GÖRÜŞ VE POLİTİKALARI.....	138

TABLolar

Tablo 1	Toplu İş Sözleşmesi İstatistikleri (1989-2004).....	25
Tablo 2	İşçi Sendikası Üye Oranları ve Toplu Sözleşme Kapsamı (1993-1999).....	26
Tablo 3	Grev İstatistikleri (1989-2004).....	31
Tablo 4	Lokavt İstatistikleri (1989-2004).....	32
Tablo 5	İşçi ve İşveren Sendikaları (1997-2000).....	55
Tablo 6	Türkiye’de Yıllar İtibariyle İşsizlik Oranları (1994-2003).....	58
Tablo 7	Hanehalkı İşgücü Anketi Temel Göstergeleri, IV. Dönem.....	60
Tablo 8	Bazı Avrupa Ülkelerinin İşgücü, İstihdam ve İşsizlik Verileri.....	63
Tablo 9	2002 Yılında AB Üyelikleri Kabul Edilen Ülkelerin 2004 Yılı Nüfus ve İşsizlik Verileri.....	64
Tablo 10	1999 Yılı Ekim Ayı Hanehalkı İşgücü Anketine Göre 6-17 Yaş Grubundaki Çocukların Okul ve Çalışma Durumu.....	68
Tablo 11	Kentsel Alanlarda 12-17 Yaş Grubundaki Çocukların Çalıştıkları Sektörler.....	70



GRAFİKLER

Grafik 1	Toplu İş Sözleşmesi İstatistikleri (1989-2004).....	25
Grafik 2	İşçi Sendikası Üye Oranları ve Toplu Sözleşme Kapsamı (1993-1999).....	26
Grafik 3	Grev Sayısının Katılan İşçi Sayısına Göre Durumu (1989-2004).....	32
Grafik 4	Lokavt Sayısının Lokavta Dahil İşçi Sayısına Göre Durumu (1989-2004).....	33
Grafik 5	İşçi ve İşveren Sendikaları (1997-2000).....	55
Grafik 6	Türkiye’de Yıllar İtibariyle İşsizlik Oranları (1994-2003).....	58
Grafik 7	Cinsiyete ve Mekana Göre Ayrıştırılmış İşgücü Katılım Oranları (15 Yaş ve Üzeri), 1988-2001.....	61
Grafik 10	1999 Yılı Ekim Ayı Hanehalkı İşgücü Anketine Göre 6-17 Yaş Grubundaki Çocukların Okul ve Çalışma Durumu.....	69
Grafik 11	Kentsel Alanlarda 12-17 Yaş Grubundaki Çocukların Çalıştıkları Sektörler.....	70



KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
AÜ	: Anadolu Üniversitesi
Bkz	: Bakınız
CIETT	: Uluslararası Geçici İstihdam Büroları Konfederasyonu
Çelik-İş	: Çelik Sanayii İşçileri Sendikası
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DerK	: Dernekler Kanunu
DİE	: Devlet İstatistik Enstitüsü
DİSK	: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DP	: Demokrat Parti
ESK	: Ekonomik ve Sosyal Konsey
Eğitim-Sen	: Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası
Eİ	: Eğitim Enternasyonalı
ETU	: Avrupa Sendikalar Konfederasyonu
f	: fıkra
GİB	: Geçici İstihdam Büroları
Hak-İş	: Türkiye Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
Hava-İş	: Türkiye Sivil Havacılık Sendikası
HİA	: Hanehalkı İşgücü Anketi
ICEM	: Uluslararası Kimya, Enerji, Maden ve Genel İşçileri Federasyonu
ICFTU	: Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu
IFBWW	: Uluslararası İnşaat ve Ağaç İşçileri Federasyonu
IFJ	: Uluslararası Gazeteciler Federasyonu
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
IMF	: Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu
IPEC	: Çocuk İşçiliğın Önlenmesi Uluslararası Programı
ITF	: Uluslararası Ulaştırma İşçileri Federasyonu
ITFLWF	: Uluslararası Tekstil Giyim ve Deri İşçileri Federasyonu
IUF	: Uluslararası Gıda, Tarım, Otel, Restoran, Yemek Hizmeti, Tütün ve Bağlantılı İşler İşçileri Birliği
İİBF	: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İş K.	: İş Kanunu
İ.Ü	: İstanbul Üniversitesi
Türkiye Kamu-Sen	: Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu
Kesk	: Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu
KHK	: Kanun Hükmünde Kararname
KİT	: Kamu İktisadi Teşebbüsleri
Kristal-İş	: Çimento, Cam, Toprak ve Seramik Sanayi İşçileri Sendikaları
Memur-Sen	: Memur Sendikaları Konfederasyonu
Mess (MESS)	: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
md	: madde
Misk	: Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu
NATO	: Kuzey Atlantik Birliği
OECD	: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
ODTÜ	: Ortadoğu Teknik Üniversitesi

ÖÖK	: Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi
Özçelik-İş	: Öz Demir Çelik, Madeni Eşya ve Sanayi İşçileri Sendikası
Özdemir-İş	: Türkiye Özdemir Çelik, Madeni Eşya ve Oto Sanayii İşçileri Sendikası
Öz İplik-İş	: Tüm Dokuma, İplik, Trikotaj ve Giyim Sanayi İşçileri Sendikaları
Petrol-İş	: Türkiye Petrol, Kimya, Lastik İşçileri Sendikaları
PSI	: Uluslararası Kamu Çalışanları Federasyonu
SBF	: Siyasal Bilimler Fakültesi
Sen.K.	: Sendikalar Kanunu
SES	: Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikaları
Tek Gıda-İş	: Türkiye Tütün, Müşkirat, Gıda ve Yardımcı İşçileri Sendikaları
TİP	: Türkiye İşçi Partisi
TİSGLK	: Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu
Tisk	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TODAİE	: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü
TÖB-DER	: Tüm Öğretmenler Birleşme ve Dayanışma Derneği
TÖS	: Türkiye Öğretmenler Sendikası
Türk-İş	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
Türk Eğitim-Sen	: Türkiye Eğitim ve Bilim Hizmet Kolu Kamu Çalışanları Sendikaları
Türk Sağlık-Sen	: Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmet Kolu Kamu Çalışanları Sendikaları
TÜSES	: Türkiye Sosyal, Ekonomik, Siyasal Araştırmalar Vakfı
UADW	: Elmas İşçileri Evrensel İttifakı
UNI	: Sendika Ağı Enternasyonalı
Ülkü-Sen	: Ülkücü Öğretim Üyeleri ve Öğretmenler Sendikası
vb	: ve benzeri
vd	: ve diğerleri
YÖK	: Yüksek Öğretim Kurumu

GİRİŞ

Tüm dünyada, özellikle 80' li ve 90' lı yıllarda, küreselleşme adı altında yaşanan ekonomik, siyasal ve sosyal değişimler yeni sonuçları da beraberinde getirmiştir. Küreselleşmenin dünya çapında yarattığı sosyal krizden etkilenen sendikalar açısından da yeni sorunlar gündeme gelmiş ve sendikaların “gelecek endişesi”ni doğurmuştur.

Özelleştirme, uzmanlık isteyen işlerde alt işverenlerin kullanılması ve esnek üretim biçimleri gibi yeni kavramlarla kapitalizmi uluslararasılaştıran bu yeni küresel dönem toplumsal yapının bütününde etkili olmuş ve yeni bir yapılanmayı kaçınılmaz hale getirmiştir. Sendikalar da bir taraf olarak emek ve sermaye arasındaki küresel etkiyi yoğun bir şekilde yaşamakta ve kendi meşruiyet zeminini sağlam temeller üzerine oturtmaya çalışmaktadırlar. Tüm bu çabalar gerçekte modernizmin kurumu olan sendikaların gelecek kaygısını haklı çıkararak önemli bir güç kaybının göstergelerini oluşturmaktadır.

Özellikle son yıllarda önemli ölçüde üye kaybına uğrayan sendikaların yaşanan ekonomik krizlerden de etkilenerek maddi sıkıntılar içine girdiklerini söylemek mümkündür. Bu çalışmada “üye kaybı”, temsil krizi olarak nitelendirilmiştir. Sendikalar yaşadıkları daha pek çok olumsuzluğu da içinde barındıran örgütlenme ve temsil krizi nedeniyle, çalışma hayatındaki etkilerini kaybetmemek için işverenle daha uyum içinde çalışmanın yollarını aramaya başlamışlar, bu olgu da beraberinde “işyeri sendikacılığına gidiş”i getirmiştir.

Gelişmiş ülkelere göre endüstrileşme süreci yaşamayan Türkiye’de kendine özgü bir sendikal model geliştirememiştir. Gelişmiş ülkelerden alınan sendikal model, küreselleşme sürecinde bir değişim mücadelesine girmiştir. Tabiki bu sendikal değişimin Türk çalışma yaşamına uyum sağlaması temel sorunların tespiti ile mümkündür. 1980 öncesi ve sonrası yaşanan ekonomik ve siyasal değişimler, sendikaların çabalarını geçmişte zorlu hak arama yolunda çoğu zaman sonuçsuz bırakan, gelecekte de onları daha uzun yıllar bir hareket olmaktan çok bir kurumlaşmanın ürünü olarak sunacak olan iki önemli sorunu gündeme getirmiştir: Örgütlenme ve temsil. Temsil sorunu, sendikaların temsil ettiği çalışan kesim ve üye tabanlarındaki değişimle ilgilidir. Değişik nedenlerle üye sayılarında meydana gelen azalma ve mevcut üyelerin ne derece temsil edilebildikleri, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerinin korunup korunmadığı bu sorununun çerçevesi içindedir. Bu çalışma, ister

sosyal, isterse ekonomik yönden olsun gelişmenin ana unsurlarından biri olan sendikacılığın Türkiye’de ortaya çıkış sürecini, güç ve etkinlik alanlarını genişleten ve tarafların sendikal örgütlenme, topluca hak arama ve temsil edilme mücadelesini etkileyen ekonomik, siyasal ve sosyal değişimleri nedenleri ve sonuçlarıyla araştırmak, sendikacılığın ülkemizde bir hareket olmaktan çok neden bir kurumlaşma olarak doğduğu sorusuna yanıt aramak ve sendikaların demokratikleşme yolunda etkili sivil toplum örgütü olarak ne denli önemli olduğunu vurgulamak amacıyla yapılmıştır. Sendikal örgütlenmeyi olumsuz etkileyen tüm faktörler çalışanların temsil sorununun da incelenmesine ışık tutacaktır. Bu nedenle, sendikal örgütlenme ve temsil kavramları, birlikte ele alınmış, bu çalışmada sendikal örgütlenme sorununun sendikaların üye tabanlarına yansımaları değerlendirilmiştir.

Sendikalar, toplumun çalışan kesimlerini ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek doğrultusunda örgütleyen sivil kurumlardır. Mevcut ekonomik sistemin bir parçası olarak bu sistemin işleyişinde önemli işlevleri bulunan sendikalar belirleyici bir farkla sivil toplum örgütlerinden ayrılırlar. Bu fark, sendikaların daha fazla toplumsal desteği içlerinde bulundurmaları ve oldukça önemli bir mali güçle bu desteği harekete geçirebilme kapasitesine sahip olmalarıdır. Ayrıca söz konusu toplum içinde farklı kültürel özelliklere sahip insanlar bulunmasına rağmen belirleyici ortak yönü, hem fiziksel hem de zihinsel emeklerinin tam karşılığını alamamalarıdır ki, bu da onların ortak çıkarlar etrafında örgütlenerek bir güce erişmelerini sağlar.

Hem demokratik toplumlar açısından, hem ücretli çalışanlar açısından vazgeçilmez bir yeri bulunan, bugüne dek ekonomik işlevleri kadar, sosyal ve siyasal işlevleri açısından da endüstrileşmiş toplumlarda önemli rol oynayan sendikalar da bütün örgütler, kurumlar ve işletmeler gibi bir gelişim dinamiğine sahiptirler. Nasıl bir işletme kötü yönetilir ve pazarın ihtiyaçlarına cevap veremediği takdirde yok olursa, sendikalar da yeni endüstri ilişkilerinin ortaya koyduğu dinamikleri göremeyerek ona uyum sağlayacak sendikal yapılanmalar geliştiremezlerse sendikal mücadele yolunda varlıklarını sürdüremeyeceklerdir.

Günümüz koşullarında yeni yapılanmaları gerçekleştiremeyen örgütlü işgücünün küreselleşme sürecine gereken önemi vermemesi güç kaybını beraberinde getirecektir. Yapısal değişimler ve teknolojik gelişmeler sendikalaşma oranlarını olumsuz etkilemekte, işçi sendikalarının işveren karşısındaki pazarlık gücünü azalttığı görülmektedir. Uzun bir dönem yasal olarak tanınma mücadelesi veren sendikalar, bu süreçten sonra değişen işgücü

yapısı ve çalışma koşullarına uyum sağlama, kendilerini işverene, siyasal iktidarlara ve topluma kabul ettirme mücadelesine girmişlerdir. Ekonomik ve sosyal politikalarda ve siyasal gelişmelerde yaşanan istikrarsızlıkların sendikalaşma üzerinde yarattığı olumsuz sonuçlara rağmen sendikal örgütlenmede değişim sürmüştür.

Türkiye’de sendikaların tüm güçlüklerle rağmen örgütlenme çabalarına, taraflar arasındaki uzlaşmazlıklara ve çözüm arayışlarına geçmeden önce, konunun daha iyi anlaşılabilmesi açısından çalışmanın birinci bölümü, sendika, sendikacılık, konfederasyon gibi kavramların tanımlamalarına ayrılmıştır. Bu bölümde sendikaların temel işlevleri, sendikaları yasal olarak tanınma mücadelelerinde zorlayan ve hareket kabiliyetlerini zayıflatan yasal sınırlandırmalar, sendikal özgürlükler, toplu iş sözleşmesi, grev, lokavt, ve sonuçları gibi konulara da değinilmiş, dünyada ve Türkiye’de sendikacılığın doğuşu ve gelişimi genel anlamda irdelenmeye çalışılmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümü ise, Türkiye’de sendikacılığın gelişiminin, ekonomik, siyasal ve sosyal faktörlerin etkileri de göz önüne alınarak ayrıntılı olarak incelenmesine ayrılmış, bu bölümde örgütlenme özgürlüğü ve bu hak ve özgürlüğün önündeki engellere yer verilerek sendikal mücadelede örgütlenme ve temsil sorunlarının tarafsız bir değerlendirmesi yapılmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde, sendikacılığı etkileyecek faktörlerin ve bu faktörlerin olumlu ve olumsuz sonuçlarının incelenmesinin ardından, üçüncü bölümde, ele aldığımız örgütlenme ve temsil sorunlarının aşılması yolunda uygulanacak politikalara değinilerek, çözüm önerileri getirilmeye çalışılmıştır.

Çalışmanın dördüncü bölümünde sendikacılarla yapılan görüşmelere yer verilerek, onların çeşitli konulardaki görüş ve politikaları yansıtılmaya çalışılmıştır. Sonuç bölümünde ise çalışmada yer alan bilgiler ışığında ve sendikacıların görüş ve politikaları doğrultusunda Türkiye’de sendikacılığın bugünkü durumunun özet bir değerlendirmesi yapılmış, daha etkin bir sendikacılık için neler yapılabileceği sorusuna alternatif çözümler sunulmaya çalışılmıştır.

Türkiye’de sendikacılığın örgütlenme ve temsil sorunları ile ilgili yapılan bu çalışmanın amacı, Türkiye’de sendikalaşma hakkının ulusal düzeyde boyutlarını ortaya koyarak bugünü ve gelecekteki durumu gözler önüne sermek, ayrıca son bölümdeki genel değerlendirmeye dayanarak konunun ve varılan sonuçların önemine değinmek ve bu

demokratik hakkın gerçek boyutlarına ulaşmasını sağlayıcı faaliyetlere ve sendikal politikalarda yapılması gerekli değişikliklere ışık tutmaktır. Bu alışma, Türkiye'deki sendikal örgütlenme sorununa bir ölçüde de olsa yardımcı olacağı inancıyla yapılmıştır.



BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAM OLARAK SENDİKALAR

Sendikacılığın dünyadaki gelişim seyrine bakıldığında sendikal hareketin endüstrileşme süreciyle birlikte 19.yüzyılda bir doğuş mücadelesi verdiği, sendikaların yasal olarak tanınmaları ve örgütlenmelerinin ancak 20. yüzyılın başlarına doğru gerçekleşebildiği görülmektedir.

“18. yüzyılda Batı Avrupa’da başlayan endüstrileşme hareketi, toplumlarda köklü değişimler ortaya çıkarmıştır. Nitekim, seri üretimden başlayıp da, kentleşme ve çekirdek aileye kadar uzanan pek çok değişimin endüstrileşmeye bağlanması mümkündür. Bunlar arasında toplumda yaşayanlar açısından olumlu sayılabilecek önemli değişiklikler vardır. Ancak endüstrileşmenin bazı olumsuzlukları da beraberinde getirdiği bir gerçektir. Bunların belkide en önemlisi, fabrikada emeğini ortaya koyarak kötü koşullarda çalışmasını sürdüren ve karşılığında ailesini geçindirecek düzeyde bir gelir sağlayamayan kişilerin durumudur. Hemen tüm ülkelerde ilk sendikal hareketler, bu tür kötü yaşam koşullarının yarattığı sosyal huzursuzlukların bir sonucu olarak, protesto niteliğinde görülmüştür” (Saracel, 1992: 231).

Sendikal örgütlenmenin ve sendikal hakların Batı’da işçi hareketinin uzun zaman alan mücadelesinin bir sonucu olarak ortaya çıktığı söylenebilir. Bu nedenle sendikacılık bir örgütlenme olmaktan çok bir hareket olma özelliğini taşımaktadır. Türkiye’de ise sendikaların ortaya çıkışı Batı’da olduğu gibi bir işçi hareketinin mücadelesi sonunda kazanılmış bir hak değildir. Türkiye’de önce batılılaşma ve çağdaşlaşma sonra da demokratikleşme mücadelesini verenler sivil toplum güçleri değil, bürokrasi ve aydınlar olmuş, dolayısıyla sendikalar siyasal otoritenin demokratikleşme süreci içinde gerekli gördüğü bir kurumlaşma olarak ortaya çıkmışlardır (Koray, 1994: 154).

Demokratikleşme mücadelesinde bürokrasi ve aydınların rollerinin de, Türkiye’de batının aksine oldukça dar ve sınırlı kaldığı görülmektedir. Bu kesimlerin sendika ile olan ilişkileri zayıf kaldığı için sendikaların da dinamik bir örgütsel yapıya kavuşmaları zorlaşmaktadır. Sendikal kültürün geliştirilmesinde aydınların önemli sorumlulukları ve görevleri bulunmaktadır. Ancak sendikaların merkezi ve içe dönük yapıları nedeniyle, aydın kesimlerle olan bağları oldukça zayıf kalmıştır. Bunun dışında, hizmetler sektöründe çalışan

işçilerin de kendilerini işçi sınıfı dışında tutmaları ya da hissetmeleri sendikal örgütlü kesimler arasında kurulabilecek bağların ve ilişkilerin güçlenmesine engel olmuştur.

Sendikacılık esas itibariyle bir işçi hareketidir. Temelinde işçinin, daha geniş bir deyimle emeğin işveren ve sermaye karşısında her zaman zayıf durumda bulunması olgusunun doğurduğu bir savunma gerçeği vardır. Endüstri Devrimi'nin, fabrika yaşamının ve kapitalist sistemin bir sonucu olan yeni işçi tipinin oluşturduğu sendikacılık hareketinin ana işlevi, eğer klasik anlamı içinde düşünülürse, sömürüyü önleme, bir denge kurarak toplumun büyük bir kesimine insanca yaşama hakkını ve olanaklarını sağlama isteği ve niyetidir. Bu açıdan sendikacılık hareketi aslında, toplumun mutluluğuna, sosyal barışın kurulmasına hizmet eden bir nitelik kazanmaktadır (Esin, 1974: VII).

Sendikaların yapı ve işleyişleri öncelikle yasalarla ve tüzükleri ile belirlenmektedir. Sendikaların örgütlenmeye yönelik bir yapı oluşturmaları tek başına yeterli değildir. Sendikalarda örgütlenme kültürünün yaratılması ve üye işçilerin örgütlü hale getirilmesi uzun bir mücadele gerektirmektedir. Çünkü işçiler ülke gündeminden, işverenden daha fazla etkilenmektedir. Sendikaların örgütlenme alanına ilişkin olarak yapacakları öznel müdahale kendilerini de değiştirmeye yönelik olmak durumundadır (Akad, 2003).

Sendikacılık kavramının Türkiye'de ve dünyada doğuşu ve gelişimi elbette bahsedilenlerden çok daha karmaşık ve zorlu bir süreçle gerçekleşmiştir. Çalışmanın ilerleyen bölümlerinde bu süreci oluşturan ve etkileyen tüm unsurlar ayrıntılarıyla incelenmeye alınmıştır. Öncelikle, konu ile ilgili sendika ve konfederasyon, işçi ve işveren sendikacılığı kavramlarının yasal tanımlamalarına ve Türkiye'de benimsenmiş işkoluna göre sendikalaşma ilkesi ve işkolu türlerine yer vermek faydalı olacaktır.

1. Kamu Görevlileri, İşçi ve İşveren Sendikacılığı Kavramları

1983 yılında yürürlüğe giren 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 2.md 'işçilerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar'ı sendika olarak tanımlamıştır. Anayasamız da aynı amaçları gerçekleştirmek için işçi ve işverenlerin sendikalar yanında üst kuruluşlar da kurabileceklerini hükme bağlamıştır. Buradaki üst kuruluş kavramı konfederasyonu ifade etmektedir. 2821 Sayılı Kanuna göre; 'değişik işkollarında en az beş sendikanın bir araya gelmesi suretiyle meydana getirdikleri tüzel kişiliğe sahip üst

kuruluşlara konfederasyon' denir. Bu tanıma göre de, ister işçi isterse işveren sendikası olsun bunlardan değişik işkollarında faaliyette bulunan 5 tanesi biraraya gelerek üst kuruluşları olacak olan bir tüzel kişilik meydana getirirler ki, bu yeni meydana getirilen tüzel kişiliğe, kendisini oluşturan sendikaların nevine bağlı olarak işçi ya da işveren sendikaları konfederasyonu denir.

Konfederasyonu oluşturan işkolları, işlerin ve işyerlerinin ürettikleri mal ve hizmetlerin konusuna göre sınıflandırılması ile belirlenen iş gruplarıdır. Endüstrileşmeye geçiş tarihi ile ekonomik, sosyal ve siyasal yapıdaki değişikliklerden dolayı, sendikaların faaliyet alanlarının ülkeden ülkeye farklılıklar gösterdiği görülmektedir. Madencilik, inşaat sektörü gibi birkaç endüstri dalının öne çıktığı ülkelerde sendikaların temsil ettiği çalışanlar ve üye sayıları, üretimin sektörlere göre yoğunlaştığı diğer ülkelere göre değişmiş, bazılarında ise yetersiz sendikal politikalar, örgütlenme ve temsil sorunlarını ön plana çıkarmıştır (Saracel, 1992: 237).

“Ülkelerin çoğunda ilk işçi örgütlerinin, belirli bir yöre veya bölgedeki kalifiyeli çalışanların bir araya gelmesiyle oluşan meslek sendikaları şeklinde kurulduğu görülür. Daha sonra ise sendikalaşmada işkolu esası benimsenerek, sendikaların kalifiyesiz çalışanları da içine aldığı görülmektedir” (Saracel, 1992: 233). Türkiye'deki yasal düzenlemelerde ise işkolu esasına göre sendikalaşma ilkesi benimsenmiştir. 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'na göre işçi ve işveren sendikalarının kurulabilecekleri işkolları sayısı 28 olup, işkolu türleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca aşağıdaki şekilde belirlenmiştir:

1. Tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık, 2. Madencilik, 3. Petrol, kimya ve lastik,
4. Gıda endüstri, 5. Şeker, 6. Dokuma, 7. Deri, 8. Ağaç, 9. Kağıt, 10. Basın ve yayın,
11. Banka ve sigorta, 12. Çimento, toprak ve cam, 13. Metal, 14. Gemi, 15. İnşaat,
16. Enerji, 17. Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar, 18. Kara taşımacılığı,
19. Demiryolu taşımacılığı, 20. Deniz taşımacılığı, 21. Hava taşımacılığı, 22. Ardiye ve antrepoculuk, 23. Haberleşme, 24. Sağlık, 25. Konaklama ve eğlence yerleri, 26. Milli savunma, 27. Gazetecilik, 28. Genel işler.

25.06.2001 tarihinde kabul edilen 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun 5.maddesinde kamu görevlileri tarafından kurulan sendikaların faaliyet gösterebilecekleri hizmet kolları da şu şekilde sıralanmıştır :

1. Büro, bankacılık ve sigortacılık,
2. Eğitim, öğretim ve bilim,
3. Sağlık ve sosyal hizmetler,
4. Yerel yönetim hizmetleri,
5. Basın, yayın ve iletişim,
6. Kültür ve sanat hizmetleri
7. Bayındırlık, inşaat ve köy,
8. Ulaştırma,
9. Tarım ve ormancılık,
10. Enerji, endüstri ve madencilik,
11. Diyanet ve vakıf hizmetleri

Kurumların girdiği hizmet kolları Maliye Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığı'nın birlikte hazırlayacakları bir yönetmelikle belirlenmektedir.

Türkiye'de 2003 yılı itibariyle yukarıda belirttiğimiz işkollarında faaliyet gösteren 96 işçi, 52 işveren, 46 kamu görevlileri sendikası ve bunların bağlı bulunduğu 10 konfederasyon bulunmaktadır (Köse, 2003: 122). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 17 Ocak 2003 tarihli Resmi Gazetede yayınlanan istatistiklerine göre, kayıtlı 4 milyon 686 bin 618 işçiden, 2 milyon 717 bin 326'sı sendikaya üye bulunmaktadır (Akad, 2003). Bu rakamlar bize, 2003 yılı III. Dönemi'nde, 2002'nin aynı dönemine göre 422 bin kişilik bir azalış gösteren istihdam verilerinin, % 12 (2003 yılı toplam istihdamı 22 milyon 411 bin kişidir) gibi küçük bir oranının sendika üyesi olduğunu göstermektedir (DİE, 2003)

İstihdamın içinde çok düşük bir oranla üye barındıran işçi ve işveren kuruluşlarının yasalar çerçevesinde uymakla yükümlü oldukları ilkelere değinebilmemiz için, işçi ve işveren sendika ve konfederasyonlarını kapsayan geniş kapsamlı tek bir tanım vermemiz yerinde olacaktır: Anayasanın 51.maddesi ile Sendikalar Kanunu'nun 1, 2, 6, 33, 38 ve 63. maddelerine göre, işçi veya işveren kuruluşu, işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için serbestçe, Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara uygun olarak kurulan ve faaliyette bulunan, bağımsız özel hukuk tüzel kişisidir.

Bu tanıma göre işçi ve işverenler ortak bir amaç etrafında ve önceden izin almaksızın sendikalarını kurma özgürlüklerine sahiptirler. Bu tanım işçi ve işveren kuruluşlarının birbirlerine karşı bağımsız olma ilkesini de içinde barındırmaktadır.

Sendikalar Kanunu'nda yer alan bu bağımsızlık ilkesi kuşkusuz tarafların birbirlerine olan müdahalelerine engel olmak için yeterli değildir. Toplu sözleşme düzeninin yeni kurulduğu ülkelerde konulan yasaklara karşın, işçilerin henüz istenilen şekilde

bilinçlenememesinden yararlanarak, birçok işverenin bazı işçi kuruluşlarına maddi yardımlarda bulunarak veya türlü şekillerde destekleyerek bunları kontrolleri altına geçirmek istemeleri olağandır. Türkiye’de de özellikle ilk toplu sözleşme döneminde işverenle işbirliği yaparak işçi haklarını kendilerine sağlanan maddi yararlar karşılığında feda eden sarı sendikacıların varlığından söz edilmiştir. Sarı sendikacılığın genellikle bir işverenin kendi işyeri ile ilgili olarak sınırlı bir amaç çerçevesinde yapılmak isteneceği düşünülürse, sadece bir işyeri içindeki işçileri içine alan işyeri sendikasının işverence kolayca kontrol altına alınabileceği sonucuna varılır. Bu nedenle 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu’ na konulan hükümlerle işyeri esasına göre sendika kurulamayacağı hükme bağlanmıştır (Çelik, 2000: 299, 300).

Aynı bağımsızlık ilkesi Sendikalar Kanunu’na göre devlete, siyasi partilere ve dini kuruluşlara karşı da işler durumdadır. Devletin emir ve talimatı ile yönetilen, siyasi partilerin ve dini kuruluşların yönlendirmeleri ile hareket eden işçi ve işveren kuruluşları da gerçek anlamda kuruluş sayılmazlar (Çelik, 2000: 301). Her ne kadar sendikaların amaçlarına uygun olarak faaliyette bulunabilmeleri için, belirtilen bağımsızlık ilkesine uygun olarak kurulmaları ve çalışmalarını sürdürmeleri gerekliliği Sendikalar Kanunu’nda da belirtilmiş ise de, ülkemizde siyasal partiler karşısında bağımsız kalmayı amaç güden partilerüstü politika dönem dönem bu amacın tam tersine gelişme göstermiş ve işçi kitleleri arasında çeşitli huzursuzluklar yaşanmıştır.

Kamu sendikaları, kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve mesleki hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır (4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu, md.3/f). Kamu görevlilerinin oluşturdukları sendika ve konfederasyonların kuruluşu ile ilgili ilkeler, yetkileri, hak ve sorumlulukları 2001 yılında yürürlüğe giren 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu ile düzenlenmiştir. Bu Kanuna göre kamu görevlileri ve işverenleri de sendika ve konfederasyon kurma, toplu görüşmeler yapma ve bu görüşmeler sonucunda taraflar arasında (kamu işveren kurulu ve kamu görevlileri sendikaları ve bunların bağlı buldukları konfederasyonlar) mutabakat metni imzalama hak ve özgürlüğüne sahiptirler (md.1). Ancak şunu da söylememiz gerekir ki, bir hakkın bulunmasıyla o hakkın kullanılabilmesi birbirlerinden farklı kavramlardır. Siyasal partiler ve işçi sendikaları kamu çalışanlarına örgütlenmeleri için yeterli desteği vermemektedirler.

Sendikaların siyasi parti ilişkileri sorun alanlarından sadece biri olarak görülmektedir. Örgütlenme anlamında yeterli desteği vermeyen siyasi partiler, “model eksikliğinden kaynaklanan yapıları nedeniyle sendikaları bir etki alanı içinde görmüşlerdir” (Lordoğlu, 2003). 1961 ve 1980 yılları arasında sendikaların toplumsal ve siyasi alanda gücünün ve etkisinin artmasıyla birlikte, siyasi partilerin sendikalara duyduğu ilgi artmış ve sendikaların siyasi alandaki politikasının ne olması gerektiği tartışması önem kazanmıştır. Bu konudaki farklılıkların da daha sonraki yıllarda sendikacılık hareketindeki bölünmelerin temel nedenini oluşturduğunu söylememiz çokta yanlış olmayacaktır (Koç, 1998: 33).

1.1. Tüm Çalışanlar Açısından Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Kapsamı

Sendika özgürlüğü kavramı, “çalışanlar ve işverenlerin, önceden izin almaksızın örgütlerini serbestçe kurabilme, bireysel olarak serbestçe üye olabilme, tüzük ve iç yönetmeliklerini özgürce belirleyebilme, temsilcilerini serbestçe seçebilme, yönetim ve etkinliklerini ve iş programlarını serbestçe düzenleyebilme hakkını ifade etmektedir. Aynı zamanda bu hakkın kullanılması devlete karşı tam bir serbestliği de içermektedir. Dolayısıyla sendika özgürlüğü kavramı, sadece bireylerin örgütlenme hakkını değil, aynı zamanda oluşturdukları tüzel kişiliklerin kendine özgü faaliyetlerinin de garanti altına alınmasını ifade eder. Bu nedenden dolayı sendika özgürlüğü, ‘çifte temel hak’ niteliğini tanımlamaktadır. Bir taraftan, bireylerin sendika kurabilme, kurulu bir sendikaya girme, girmeme veya çıkma gibi bireysel olumlu ve olumsuz sendika özgürlüğü hakkını kapsarken, diğer taraftan doğrudan tüzel kişiliğin kendine özgü faaliyetlerinin olduğu olumlu-olumsuz kolektif sendika özgürlüğü hakkını da kapsamaktadır” (Kaya, 2002: 26).

Sendika ve üst kuruluşlar kurabilmek için Kanunun gösterdiği bilgi ve belgelerin kanunda gösterilen yetkili merciye verilmesi yeterli görülmüştür. Sendikalar Kanunu’na göre yeni kurulacak bir sendikaya kurucu üye olabilme için Türk vatandaşı olmak, medeni hakları kullanmaya ehil olmak, sendikanın kurulacağı işkolunda fiilen çalışır olmak gibi temel şartlar yanında bazı suçları (zimmet, ihtilas, irtikap, rüşvet, dolandırıcılık, hırsızlık, sahtecilik gibi) işlememiş olmak şartları da aranmaktadır.

Söz konusu açıklamaların ışığında sendika kurma ve sendikalara üye olma konusunda hiçbir kısıtlama yokmuş gibi görünse de Türkiye’de bu anlamda hala önemli

kısıtlamalar vardır. 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 2.maddesine göre, ancak hizmet akdine dayanarak çalışan kişiler işçi sayılmakta ve sendikalaşma hakkına sahip bulunmaktadır. Halbuki ülkemizde 'sahte kendi hesabına çalışma' olarak isimlendirilen birçok çalışma biçimi (götürü iş gibi) hızla yaygınlaşmaktadır. Ayrıca eve iş verme sistemi uygulaması da, gerek imalat, gerekse hizmetler sektöründe giderek artmaktadır. Bu kişilerin sendikalara üye olma hakkı yoktur. Ev hizmetlerinde çalışanlar da sendikaya üye olamamaktadırlar.

Türkiye'de ayrıca özel kuruluşlardaki güvenlik personelinin (22 Temmuz 1981 gün ve 2495 Sayılı yasa), iş yerlerinde staj yapan öğrencilerin veya çırakların (5 Haziran 1986 gün ve 3308 Sayılı yasa), kamu kesiminde istihdam edilebilen ihtiyaç fazlası askerlik yükümlülerinin (87/11948 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı, Resmi Gazete, 12 Temmuz 1987) sendikalaşması yasaktır. Sözleşmeli personele ilişkin 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname de, sözleşmeli personelin sendika kurmasını ve kurulu sendikalara üye olmasını yasaklamaktadır (madde-14). Sendikalar Kanunu'nda, kamu görevlileri sendikası üyelik yasakları oldukça geniş tutulmuştur. Yasaklar, Türkiye Büyük Millet Meclisi, Cumhurbaşkanlığı ve Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliğinden yargı organlarının hakim ve savcılarına, müsteşar ve genel müdürlerden daire başkan ve yardımcılarına, mülki idare amirlerinden silahlı kuvvetler mensuplarına, Milli İstihbarat Teşkilatı ve Emniyet Teşkilatından ceza ve infaz kurumlarında çalışanlara kadar geniş bir yelpaze içine alınmıştır (Demir, 2003. 225).

Türkiye, 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ve 1982 Anayasası'ndaki sendikaların faaliyetleri ile ilgili temel düzenlemelerin yanında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 87 sayılı Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesini ve 98 sayılı Örgütlenme Hakkı ve Toplu Pazarlık Sözleşmesini onaylamış ve iş mevzuatını bu sözleşmeler ile uyumlu hale getirmeyi bir uluslararası yükümlülük olarak kabul etmiştir. Ancak yürürlükteki mevzuatta ve uygulamalarda bu uyum sağlanamamıştır. Yukarıda bahsettiğimiz tüm yasaklar, 87 sayılı sözleşmenin ihlalidir (Aktay, 1993: 4). Türkiye Cumhuriyeti Hükümetleri, bu iki sözleşmeyi ihlal ettiği için ILO tarafından sürekli olarak eleştirilmektedir.

Özel öğretim kurumlarında öğretmenlik yapanların sendika hakkının yasaklanması da Anayasa'ya aykırı bir hükümdür. 625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'na göre

öğretmenlik yapanlar hizmet sözleşmesi ile çalışmaktadırlar. Bu itibarla işçi niteliğine sahiptirler. 1982 Anayasası ise “işçilerin ve işverenlerin” sendika kurma ve üye olma hakkına sahip olduklarını açıkça belirtmektedir. Bu yasağın ayrıca 87 sayılı sözleşmenin hükümlerine de aykırı olduğunu hatırlatmakta yarar bulunmaktadır.

Anayasamızda memur ve diğer kamu görevlilerinin sendika kurma haklarından söz edilmemektedir. Ancak, Anayasanın 53.maddesinin ikinci ve üçüncü fıkraları arasına eklenen fıkrada, 128.maddenin ilk fıkrasına giren kamu görevlilerinin kendi aralarında bu maddenin birinci ve ikinci fıkraları ile 54.madde hükümlerine tabi olmayan sendikalar ve üst kuruluşlarının kurulmasına kanunla cevaz verileceği, bunların yargı mercilerine başvurabileceği, idare ile toplu görüşme yapabileceği, bu fıkranın uygulanmasına ilişkin usullerin kanunla düzenleneceği ifade edilmektedir.

25.06.2001 tarihinde kabul edilen 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu, kamu çalışanlarının sendikalaşması ile ilgili tüm hak ve yükümlülükleri ortaya koymakta ve kamu emekçilerinin bu uğurda yıllardır verdikleri mücadelenin ilk adımını oluşturmaktadır.

Örgütlenme hakkı güvencesinin, kamusal ya da özel tüm çalıştıranlara ve çalışanlara dolayısıyla memurlara ve kamu hizmeti görevlilerine de uygulanması gerekmektedir. Gerçekten sendika özgürlüğü yönünden, özel kesim ücretlileri ile kamu hizmeti görevlileri arasında bir ayırım yapmak eşitlikten uzak olacaktır. Çünkü her iki kesimin de çıkarlarını örgütleyecek yasal hakları ellerinde bulundurmaları gereklidir. “87 sayılı sözleşme de (ILO), sendika kurma ve üye olma hakkını hiçbir biçimde ayırım gözetmeksizin tüm çalışanlara ve çalıştıranlara tanıdığına” göre (Gülmez, 1988: 155) aksi bir durum yine bu sözleşmenin ihlali sayılacaktır.

1.1.1. İşçi Sendikacılığı ve Unsurları

Sendikacılık hareketi başlangıçtan bu yana işçi sınıfının bir hareketi olmuştur. İşçi hareketi, çalışanların halen ve gelecekteki çalışma ve yaşama koşullarını geliştirmek amacıyla düzenlenen ve girişilen her türlü faaliyetlerdir (Gerek, 1990: 50). Endüstri Devrimi ve endüstrileşmenin yarattığı sorunlarla doğan olumsuz çalışma koşullarına bir tepki olarak işçiler arasında başlayan hareket, toplumdaki siyasal oluşumlarla birleşerek Batı Avrupa toplumlarının siyasal ve toplumsal örgütlenmesinde büyük rol oynamıştır. Önceleri kendiliğinden ve geçici nitelik gösteren birleşmeler, zamanla kararlı ve sürekli

örgütlenmelere dönüşmüştür. İşçi hareketi, işçi sınıfının bir hareketi olma bilinciyle siyasal ve ekonomik yapıda güçlü ve kararlı örgütler oluşturma yoluna gitmiş ve toplumları kendi çıkarları doğrultusunda etkileyecek bir güce ulaşmıştır (Koray, 2000: 70).

İlk örgütlenmeler meslek sahibi nitelikli işçiler arasında görülmüş, meslek sahipleri işveren karşısında bir pazarlık gücüne ulaşarak işyerine işçi alınmasında sendikaya üye olunması koşulunu getiren “kapalı işletme” uygulamasını işverene kabul ettirebilmişlerdir. Kapalı işletme, bugün de, Amerika Birleşik Devletleri'nde ve İngiltere'de uygulama alanı bulan, ancak birçok ülkede sendika özgürlüğü açısından yasal kabul edilmeyen bir uygulamadır (Koray, 2000: 70).

Meslek sahipleri arasında başlayan sendikalaşma, daha sonra nitelikli niteliksiz tüm işçileri kapsayacak endüstri veya işkolu sendikacılığına dönüşmüştür. İşçilerin biraraya gelerek kurdukları işçi sendikalarının temel amacı çalışma koşullarının düzeltilmesi olmuştur. Bu amaç geçmişte olduğu gibi bugün de değişmemiş, işçi sendikaları ücret, işçi sağlığı ve iş güvenliği gibi konularda çalışma koşullarının belirlenmesinde yetkiyi işverenle paylaşma isteklerini sürekli dile getirmişlerdir (Koray, 2000: 70).

Türkiye'de kendine özgü bir sendikal yapı gelişmemiştir. Bunun nedeni, Batı'nın eriştiği gelişmelerin Türk sendikacılığına aktarılmaya çalışılması, böylece gelişmiş ülkelerde uzun bir mücadelenin sonucu edinilen kazanımların, birikim ve deneyimlerin yaşanmadan edinilmeye çalışılmasının amaçlanmasıdır. Bu nedenle “Türkiye'de işçi sendikacılığı hareketinin işçi sınıfının öncülüğünde gerçekleşmediği, sendikal hakların kazanılmasında işçi sınıfının önemli bir rolü olmadığı” da söylenmektedir (Koray, 1994: 157).

Bu hızlı oluşum sürecinden sonra işçi sendikalarının, temsil ettiği çalışanlar tarafından beklenen dinamik tepkiyi gösterebilmeleri ve gerçekten olgunlaşma sürecinden geçip bilgi sahibi olabilmeleri için belirli bir sürenin geçmesi gerekmiştir. “İşçi veya işverenlerin hak ve menfaatlerini aralarında birleşerek korumaya yönelmeleri, onları herşeyden önce menfaatleri ortak olanlar arasında topluluklar oluşturmaya götürmüş ve böylece sendikaların kuruluşunda yeni örgütlenme ilkeleri geliştirilmiştir. 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nda işçi ve işveren sendikalarının kuruluş ve yapılarında ülkemiz şartlarına uygun bir model kurulmaya çalışılmış ve bunun için özellikle kollektif iş ilişkilerinin bütün kurumlarıyla işlerlik kazandırıldığı 1963-1980 yıllarına ilişkin uygulama

ve deneyimler gözönüne alınarak güçlü sendikacılığa yönelik iki temel ilke esas alınmıştır. Bunlardan birincisi sendikaların işkolu esasına göre kurulması, diğeri de, coğrafi faaliyet alanı itibariyle Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacıyla kurulmalarıdır” (Öz, 1994: 102).

2821 Sayılı Sendikalar Kanunu, ‘bu Kanuna göre işçi sayılanlardan on altı yaşını doldurmuş olanlar işçi sendikalarına üye olabilirler, on altı yaşını doldurmamış olanların sendika üyeliği kanuni temsilcilerinin iznine bağlıdır’, diyerek işçi sendikalarına üye olacakların asgari yaş sınırını belirlemiştir.

Günümüzde yasalarla önemli hakları sağlanmış işçi sendikalarının eskiye oranla pek çok açıdan daha güçlü olduklarını, güçlü birer baskı grubu haline geldiklerini söylemek mümkündür. Fakat olumsuzluklar giderilmeye çalışılsa da, eksiklerin de olduğunu söylememiz gerekir. 4857 Sayılı yeni İş Kanunu’nun, işçi kesiminin bir bölümünü sendikal örgütlenmenin ve İş Kanunu kapsamının dışında bırakması tüm çalışanların haklarının yasalarla güvence altına alınmadığını ortaya koymaktadır. Bu eksikliklere araştırmanın ilerleyen bölümlerinde daha ayrıntılı biçimde yer verilecektir.

Çalışma hayatına ilişkin bazı hakların çalışan tüm kesimlere aynı anda sağlanamıyor olmasını ülkenin ekonomik, siyasal ve toplumsal gelişmişlik düzeyine de bağlamak mümkündür. Herşeye rağmen işçiler adına daha hakça bir bölüşüm amacını taşıyan sendikalar, amaçlarına göre veya ülkenin ekonomik, siyasal ve toplumsal gelişmişlik düzeyine göre değişen araç ve yollarla bu amacı gerçekleştirmeye çalışmaktadırlar.

1.1.2. İşveren Sendikacılığı ve Unsurları

Endüstri Devrimi, işçilerin yanısıra, işverenler açısından da örgütlenmek, işçi sendikacılığı karşısında işveren sendikacılığını oluşturup geliştirmek gereksinimini doğurmuştur. Bu durumda işçi sendikaları ile işveren sendikaları arasında ilk bakışta belki bir fark görülmeyebilir ve her ikisinin de üyelerinin çıkarlarını korumaya yöneldikleri düşünülebilir. Fakat temel bir ayrılık hemen göze çarpmaktadır. İşçi sendikacılığı bir bakıma işçilerin yaşama hakkının bir uzantısıdır. Bu temel hakkı sağlamaya çalıştığı için önce işçiler sonra toplum bakımından hayati bir önem taşımaktadır. İşveren sendikacılığı ise, bir bakıma karı en yüksek düzeyine çıkarıp orada tutmayı amaçladığı için işçi

sendikacılığında çok ayrı bir nitelik göstermektedir (Esin, 1974: III). İşverenin karını yükseltme amacını güden bu sendikacılık anlayışı, günümüz koşullarında da değişmemiştir.

Endüstrileşme süreci ülkemizde diğer ülkelere kıyasla geç başladığından işveren sendikacılığının da çok uzaklara inen bir geçmişi yoktur. İşveren sendikacılığının gerçek anlamda doğuşu 1963 yılından sonra olmuştur. Daha önce de belirttiğimiz gibi ülkemizde 52 işveren sendikası bulunmaktadır ve bu sendikalar “bir üst örgüt olarak 1962 yılında kurulan Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK)” (Saracel, 1992: 245) çatısı altında toplanmış bulunmaktadır.

İşçi sendikaları baskı grubu olarak güçlerini herkesten önce işverenlere karşı kullanırlar. Fakat bu güç kullanımındaki ve örgütlenmelerindeki kararlılığın, işverenlerin kendi aralarında örgütlenmeleri konusundaki olumlu düşüncelerine ve kararlılıklarına yetişemediğini görmekteyiz. “İşçi kesimi, işverenlerin aksine son yıllarda sendikaya üye olan işçilerin yaygın olarak işten çıkarılmış olması nedeniyle sendikaya üye olmakta tereddüt etmektedirler” (Akaya, 2003).

1980 öncesinde Türkiye işveren sendikacılığı öteki ülkelerin işveren sendikacılıklarından ayrılan bir niteliğe sahip olduğu görülür. Bu durum, Türkiye'nin karma ekonomik yapısından gelmektedir. Aynı işkolunda hem devletin hem de özel kesimin faaliyette bulunması olgusunun oluşturduğu bir durum ile devlet işletmeleri de kendi dallarındaki işveren sendikacılığı hareketine katılmış ve böylece işveren sendikacılığına devletin ekonomik gücünü ve desteğini getirmiştir (Esin, 1974: IX). 1980 sonrasında bu durumun, özelleştirme uygulamalarının başlaması ve giderek yoğunlaşması nedeniyle değişmeye başladığı görülmüştür.

İşveren sendikalarının kuruluşları ve işverenlerin sendikalara üyelikleri ile ilgili ilkeler de işçi sendikalarında olduğu gibi, 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nda düzenlenmiştir. Bu Kanun'a göre, işçilerin işveren sendikalarına üyeliği, işverenlerin ve dolayısıyla işveren vekillerinin işçi sendikalarına üyeliği yasaktır. Sendikaya üye olacak işveren veya işveren vekillerinin yaş sınırı konusunda Sendikalar Kanunu'nda bir hüküm bulunmadığından bu konuda Dernekler Kanunu hükümleri boşluğu dolduracak demektir. Dernekler Kanunu'na göre “Medeni hakları kullanma ehliyetine sahip ve 18 yaşını bitirmiş bulunan” (Der.K. md.16/1) işveren veya işveren vekilleri sendikaya üye olabilirler.

Sendikacılık genel bir tanımla yalın bir hak arama mücadelesidir. Fakat işveren sendikacılığı için durumun biraz daha farklı olduğunu söylememiz gerekir. İşverenlerin örgütlenmelerindeki amaçlar esasen hak aramanın biraz ötesinde yeni haklar edinme arzuları çerçevesinde şekillenmektedir. Bunu, TİSK'in, 2001 Aralık tarihli 'Ekonomik Durum ve Çalışma Hayatına İlişkin Önerileri' raporunda görmek mümkündür. Raporda işverenleri etkileyen ekonomik ve yasal olumsuzluk ve eksiklerin giderilmesine dair talepler dile getirilmiştir.

İşveren sendikalarının hükümetlere belli aralıklarla sundukları bu talep listelerinde zaten henüz yeterince gelişmemiş olan işçi-işveren işbirliğini zedeleyici maddeler de yer almaktadır* "İşveren kesiminin işgücü piyasalarında esnekliği benimseyen yaklaşımı, başta iş güvenliği yasası ile ilgili olmak üzere işçi kesimi taleplerine karşı gösterdiği duyarsızlık ve tepki, bir kısmı kriz bahanesiyle olmak üzere çok sayıda çalışanın işine son verilmiş olması, kıdem tazminatlarının ödenmemesi veya gecikmeyle ödenmesi, reel ücretler düşürülürken çalışma saatlerinin artması ve çalışma koşullarının kötüleşmesi işçi ve işveren kesimleri arasındaki ilişkilerde güvenin sarsılmasında rol oynayan etkenler arasında ön plana çıkmış durumdadır" (Şenses, 2003).

Görüldüğü gibi işveren sendikaları da güçlü birer baskı gruplarıdır. Çünkü özellikle ekonomik alanda ya da üretimde ve genellikle toplumda belirli bir yere sahip bireylerin meydana getirdiği kuruluşlardır. Böyle bir konuma sahip olmaları nedeniyle birer siyasal güç olma durumuna girmişler, çıkarlarını savunmak ve geliştirmek açısından siyasal iktidarın karar ve politikalarına etkili olabilmişlerdir. Üstelik bu durumlarını ekonomik güçleriyle de desteklerken, ekonomik güçlerini geliştirme amaçlarına yardımcı olarak siyasal güçlerini kullanma yoluna gitmektedirler.

* Bu taleplerden bazıları şu şekilde sıralanabilir: Ücret artışlarının verimlilik artışlarının altında tutulmasına özen gösterilmesi; ücret dışı işgücü maliyetlerinin (vergi, sosyal güvenlik primi, kıdem ve ihbar tazminatları, üretimle bağlantılı olmayan sosyal yardımlar) azaltılması; uzun süredir işsiz olanların istihdam edilmeleri halinde düşük bir işe giriş ücreti ödenmesi veya yasal asgari ücret uygulamasının dışında tutulmaları ya da bu işçilere geri ödemesi olmayan parasal yardım yapılması; işten çıkarmalara ilişkin aşırı koruyucu tedbirlerin yumuşatılması, işe alma koşullarının kolaylaştırılması ve işten çıkarmaya ilişkin tazminatların azaltılması (Topak, 2003).

1.1.3. İşçi Niteliği Taşımayan Kamu Görevlilerinin Sendikal Hakları ve Gelişim Süreci

Kamu hizmeti, bir kamu kuruluşunun ya da kurumunun ya kendisi tarafından ya da yakın gözetimi altında özel kesim eliyle kamuya sağlanan hizmettir. Bu hizmetlerde çalışanların tümü “kamu çalışanları” ya da “kamu hizmeti görevlileri” olarak adlandırılır. İşçiler de bu bağlamda birer kamu çalışanıdır (Serim, 1995: 8).

İşçilerin durumu kamu, özel ayrımı yapılmadan Anayasa'nın 51-54.maddelerinde düzenlenmiştir. Anayasanın 128.maddesinde ise memurlarla öbür kamu çalışanlarının (sözleşmeli personel, geçici personel, KİT Personeli) bir çatı altında toplanması amaçlanmıştır. Çalışmanın bu bölümünde işçi niteliği taşıyanlar dışındaki kamu çalışanlarının sendikal haklarına değinilmeye çalışılacak, bunun için, ilerleyen bölümlerde daha kapsamlı olarak değineceğimiz tarihsel verilerden de yararlanılacaktır.

1909 yılında kabul edilen ve Cumhuriyet Dönemi'nde yürürlükte kalan Tatil-i Eşgal Kanunu (madde 8), kamuya yönelik hizmetleri yerine getiren personelin sendikalaşmasını yasaklamıştır. 1926 yılında kabul edilen 788 sayılı Memurin Kanunu ise memurların sendikal hakları ile dernek kurma ve derneklere üye olmalarına yönelik hiçbir düzenlemeye yer vermemiş, bunun yanında kesin bir dille grev ve siyaset yasağı getirmiştir. 1938 yılında kabul edilen Cemiyetler Yasası memur ve müstahdem olarak çalışan bütün kamu görevlilerini sendika yasağı çerçevesine almış, bu yasak 1964 yılına kadar devam etmiştir (Taşçı, 1996: 74).

1960 ihtilali ile birlikte Türkiye'de sendikal hareket açısından yeni bir dönem başlamış, 1961 Anayasası sendikal örgütlenmelere geniş özgürlükler tanımıştır. 1961 Anayasası'nın memurlar açısından önemi; sendikal hakların tanınmasında “çalışanlar” deyiminin kullanılması suretiyle memurların da kapsam içine alınmasıdır. Önce 2 Temmuz 1964'te Cemiyetler Kanunu'ndaki yasak kaldırılmış, sonra da 8 Haziran 1965'te 624 sayılı Devlet Personeli Sendikalar Yasası kabul edilmiştir (Orhan, 2001: 98).

14 Temmuz 1965 tarihinde kabul edilen 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda memurların sendika kurabilmelerine ilişkin bir yasak yoktur. Ancak 1961 Anayasası ile getirilen kamu görevlilerinin örgütlenme özgürlüğü 10 yıl sürmüştü, 1971 yılında yapılan Anayasa değişikliği ile sendika kurma ile ilgili 22.maddesi yürürlükten kaldırılmıştır. (Taşçı, 1996: 94). Ayrıca Anayasa'nın 46.maddesindeki “çalışanlar” sözcüğü “işçiler”e dönüştürülmüş; kamu görevlilerinin sendikalaşma hakkının yasayla düzenleneceği buyruğu

metinden çıkarılmış; 119.maddeye açıkça kamu görevlileri için sendikalaşma yasağı getirilmiş; geçici 16.maddeyle de, tüm kamu görevlileri sendikalarının eylemlerine son verilmiştir (Serim, 1995: 62). 1971-1980 döneminde kamu çalışanlarının örgütlenmesinin dernekler aracılığı ile gerçekleştirildiği görülür. 12 Eylül sonrasında ise bu derneklerin büyük bir bölümünün çalışması engellenmiştir (Koç, 2001: 44).

1982 Anayasa'sında kamu çalışanlarının sendikalarda örgütlenmesini yasaklayan bir düzenleme yer almamaktadır. Fakat "toplu pazarlık hakkı" yönünden böyle bir boşluk bırakılmamıştır. Çünkü 128.maddede, memurların ve öbür kamu görevlilerinin "niteliklerinin, atanmalarının, ödev ve yetkilerinin, hakları ve yükümlülüklerinin, aylık ve ödeneklerinin ve diğer özlük işlerinin" yasayla düzenlenmesi öngörülmüştür.

Türkiye'de memur sendikalarının yasallaşma süreci, 1990 yılından bu yana süregelmektedir. Başlangıç yıllarında yasal koşulları olmadan kendisine bir toplumsal zemin oluşturmaya çalışan memur sendikacılığı hızlı bir örgütlenme süreci yaşamış, 1990 yılından itibaren çok sayıda memur sendikası kurulmaya başlanmıştır. Nihayet 25.06.2001 tarihinde yasa koyucu 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu ile memur sendikalarının yasallık sınırlarını belirlemiştir (Kaya, 2002: 24). Bu kanunun amacı, kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve mesleki hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi için oluşturdukları sendika ve konfederasyonların kuruluşu, organları, yetkileri ve faaliyetleri ile sendika ve konfederasyonlarda görev alacak kamu görevlilerinin hak ve sorumluluklarını belirlemek ve her hizmet kolunda yetkili kamu görevlileri sendikaları ve bunların bağlı buldukları konfederasyonlar ile Kamu İşveren Kurulu arasında yürütülecek toplu görüşmelere ilişkin esasları düzenlemektir (madde-1).

4688 Sayılı Kanun ile yukarıda da bahsedildiği gibi kamu görevlilerinin örgütlenme hakkı, toplu pazarlık süreci, toplu pazarlığın içeriği ve sendikaların faaliyetleri düzenlenmiştir. Kanun toplu iş sözleşmesini kabul etmeyen, toplu pazarlık süreci olan ancak iş uyuşmazlık süreci olmayan fakat örgütlenme hakkını teminat altına alan bir yasal düzenleme karakteri taşımaktadır. Yani toplu pazarlık süreci ve devamı olan iş uyuşmazlıklarının çözümü konularında, sendikaların eylem ve programlarını serbestçe belirleyebilmelerini örtülü olarak yasaklamaktadır. Toplu pazarlık sürecinin toplu iş sözleşmesine dönüşmesi engellenmiş (bunun yerine mutabakat metni imzalanmaktadır), baskı aracı olarak kullanılan grev ve lokavt gibi mücadele yöntemlerine yer verilmemiştir.

Dolayısıyla Kanun'da kollektif sendika özgürlüğü adına ciddi bir düzenlemeye gidilmemiştir. Bu durum Türkiye'nin taraf olduğu ILO normlarının da pek dikkate alınmadığını ortaya koymaktadır.

1.2. İşyeri Sendika Temsilciliği, Görev ve Yetkilerinin Kapsamı

“19. yüzyılda işçi-işveren ilişkilerinde görülen kurumlaşmalardan birisi de işçi temsilciliğidir. İşçi veya işverenlerin, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla ortaya çıkan sendikalar dışında işçi temsilciliği, işyerinde çalışan işçilerin bu işyerinin düzeninde söz sahibi olabilmelerinde yararlanılan bir kurum olmuştur. İşverenin işyerini yönetim hakkını kullanmasına işçilerin katılmaları, seçtikleri temsilcileri vasıtasıyla olmaktadır. Aynı zamanda 20. yüzyılda gelişen görev ve yetkileriyle işçi temsilcileri bazı ülkelerde endüstriyel demokrasinin temel örgütü haline gelmiştir. Başlangıçta daha çok sosyal konularda etkinlik gösteren işçi temsilcileri daha sonra, uyuşmazlıkların giderilmesi, iş mevzuatının denetlenmesi, personel konuları ve iktisadi konulara kadar genişleyen alanlara yayılmıştır. İşçi temsilcilerinin görev alanlarına giren konularda temsilcilerin yetkileri işçilerin isteklerini iletmek, görüş açıklamak, tavsiyelerde bulunmak , kurullara (işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulları, disiplin kurulları, izin kurulları vb.) oy sahibi olarak katılmak gibi gelişmeler göstermiştir” (Tuğ, 1992: 273).

İşçi temsilciliği ülkemizde ilk defa 1936 tarihli 3008 Sayılı İş Kanunu ile kabul edilmiştir. Bu Kanunun 28.maddesine göre işyeri işçi temsilcisi işyerinde çalışan işçiler arasından ve onlar tarafından seçilmektedir. Bu anlamda işyeri sendika temsilcilerinin başlıca görevleri, işçilerin isteklerini işverene iletmek ve iş uyuşmazlıklarının çözümlenmesinde arabuluculuk yapmaktır. Bu nedendir ki, dikkatleri en çok üstlerine çeken bu kişilerin işveren karşısında korunma gereği ortaya çıkmıştır. 1950 yılında İş Kanunu'nda 5518 Sayılı Kanun ile değişiklik yapılarak işveren karşısında korunmalarını sağlayıcı bir hukuki düzenleme getirilmiştir (Arıcı, 1992: 290). Bu tarihe kadar işlerini kaybetme tehlikesi olan işyeri işçi temsilcilerinin belirtilen görevleri işçiler adına gerektiği gibi yapmak için oldukça zorlandıkları söylenebilir.

274 Sayılı Sendikalar Kanunu ile 'işçi temsilciliği' yerini, 'işyeri sendika temsilciliği'ne bırakmıştır. İşyeri sendika temsilcilerine iş güvencesi yönünden getirilen teminat, 274 Sayılı Sendikalar Kanununda değişiklik yapan 1317 Sayılı Kanun'la daha etkin

duruma getirilmiş, görevlerinin belirtilmesi konusundaki düzenleme boşluğu da 2822 Sayılı Sendikalar Kanunu ile doldurularak son halini almıştır (Tuğ, 1992: 273).

“İşyerinde sendikanın güçlü olması, orada çalışan işçilerin güvenlerini kazanmakla mümkündür. Üye olanlarının sendikaya olan bağlılıklarının arttırılması yanında üye olmayanların sendikaya üye olmalarını sağlayacak, onları sendikaya üye olmaya teşvik edecek şekilde sendikanın imajının yaratılması da gereklidir. Bunun sağlanabilmesi bakımından işyeri sendika temsilcilerine büyük görevler düşmektedir” (Arıcı, 1992: 289).

2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nda temsilci olarak atanacaklarda belirli bazı nitelikler aranmaktadır. Bunların başında, temsilcinin işyerinde çalışan üyeler arasında atanması gelmektedir (md.34/1). Yani, işyerinde daha önce çalışmakla birlikte henüz sendika üyesi olmayan bir işçinin temsilci olarak atanması mümkün değildir. Aranılan diğer nitelikler, kurucular ve yöneticilerde de olduğu gibi Türk vatandaşı olmak, Türkçe okuyup yazmak, sendikanın kurulu bulunduğu işkolunda çalışır olmak, kamu hizmetlerinden mahrum edilmemiş ve yasada belirtilen suçlardan birine mahkum edilmemiş bulunmaktır. Kanuna göre, toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendika, işyerinde işçi sayısı elliye kadar ise bir, elliye ile yüz arasında ise iki, yüzbir ile beşyüz arasında ise en çok üç, beşyüz bir ile bin arasında ise en çok dört, binbir ile ikibin arasında ise en çok altı, ikibinden fazla ise en çok sekiz olmak üzere işyerinde çalışan üyeleri arasında işyeri sendika temsilcisi tayin ederek onbeş gün içinde kimliklerini işverene bildirir. Şu durumda işyerine temsilci tayin etme yetkisi toplu iş sözleşmesinde taraf olan sendikaya tanınmıştır. Temsilcinin görevi sendikanın yetkisi süresince devam eder.

274 Sayılı Kanun döneminde sendikalar genellikle, sendika içi demokrasi açısından da uygun görülen bir yöntem uygulayarak işyerindeki üyelerine seçim yaptırmakta ve seçilenleri temsilci olarak atamaktaydılar. Bu yol demokratik olmakla birlikte temsilcilere sendika ve işveren ile olan ilişkilerinde bazen dengeyi bozacak fiili bir güç kazandırmaktaydı. Uygulamada, seçim sonucu sendikalara atanan, görevin gerektirdiği soğukkanlılık, deneyim ve bilgiden yoksun, yeterince eğitilmemiş bazı temsilcilerin güçlerini iyi ayarlayamayıp sendikayı zor durumlara soktukları, işçileri, vcrimi düşürücü ve çalışma barışını bozucu eylemlere ittikleri görülmüştür. Bu deneyimlerin de etkisiyle günümüzde sendikaların birçoğunun seçim yöntemini terkedip doğrudan atama yaptıkları görülmektedir (Çelik, 2000: 330). Atamalarda seçilen işyeri temsilcisinin mevzuatımızda

getirilen kısıtlamalara da uygun düşmesi gereklidir. 2821 Sayılı Kanunun 34.maddesi işyeri sendika temsilcisi seçilebilmek için en az 10 yıl fiilen işçilik yapma koşulunu getirmiştir.

Sendikalar üzerlerine düşen önemli pekçok görevi çoğu kez işyeri temsilcileri vasıtasıyla yerine getirmektedirler. Büyük sorumluluklar taşıyan temsilcilerin belli başlı görev ve yetkileri şu şekilde sıralanabilir (Şafak, 1992a: 264) :

- i. İşçilerin istek ve şikayetlerini dinlemek ve çözüm bulmak,
- ii. İşveren ve işgören arasındaki işbirliği ile çalışma uyumunu sağlamak,
- iii. İşçilerin hak ve menfaatlerini gözetmek,
- iv. İş Kanunlarının ve toplu iş sözleşmesinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmak,
- v. Sendika ile işyerindeki üyeler arasında düzenli ilişkiler kurmak,
- vi. Belirli aralıklarla üyeleri toplayarak görüşmeler yapmak,
- vii. Disiplin kurullarının oluşumunda veya kurullarda bulunması halinde görev ve sorumluluğuna dikkat etmek,
- viii. 2821 Sayılı Kanunda yer alan ve “Sendika ve Konfederasyonların Sosyal Faaliyetleri” başlığını taşıyan md. 33’teki faaliyetlerin kendisi ile ilgili olanları, sendikaca kendisine bırakılan o tür görevleri yürütmek. Mesela üyelerin mesleki eğitim bilgi ve tecrübelerini yükseltmek için çalışmak (md. 33/6).

Ayrıca, baştemsilci ve yardımcısına önemli ve acil vakaların çözümü konusunda kendi vardiyası ve postası dışındaki saatlerde, o andaki işyeri yetkilisiyle mutabakata varmak şartıyla, işyerine gelmek ve konu ile ilgilenmek yetkisi verilebilir (MESS, 1996: 13).

Yukarıda belirttiğimiz görevlerle yükümlü işyeri sendika temsilcileri, toplu sözleşmelere veya yürürlükteki sözleşmelere dayalı diğer düzenlemelere aykırı hareket etmemeleri koşulu ile işten çıkarma dahil kendilerine zarar verebilecek ve işçi temsilcisi sıfatını taşımalarından veya bu sıfatla faaliyetlerde bulunmalarından, sendikal faaliyetlerine katılmalarından ileri gelecek her tür işleme karşı etkili bir korumadan yararlanırlar. Türk İş (Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu) Hukuku mevzuatında 1992 yılında onayladığımız ILO’nun 135 sayılı sözleşmesinin getirdiği koruma tedbirlerine paralellik arzeden hükümler yer almaktadır. Sendikalar Kanunu’nun 30.maddesi ile “işveren, işyeri sendika temsilcilerinin hizmet akitlerini haklı bir sebep olmadıkça ve sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmedikçe feshedemez” şeklinde bir güvence getirilmiştir. Aynı güvence işyeri sendika temsilcisi olmayan diğer bütün işçilere de sağlanmıştır. 135 sayılı sözleşme işçi temsilcilerinin kanunlara, toplu sözleşmelere veya yürürlükteki sözleşmelere aykırı

davranması halinde güvencelerden faydalanamayacaklarını ifade etmektedir (Aktay, 1993: 86).

Görüldüğü gibi işyeri sendika temsilciliği, büyük sorumlulukları beraberinde getiren, tecrübe ve bilgi birikimini ve girişkenliği gerektiren zorlu bir görevdir. Temsilci üçlü bir baskı altındadır. İşveren-sendika-işçi arasında bir uzlaştırıcı, bir iletken veya bir katalizördür. İşyerinde çalışma barışının ve huzurunun sağlanmasında başyetkili ve sorumlu olduğu görülmektedir. Bu bakımdan sendikalar günümüzde en önemli sorunları haline gelen örgütlenme ve temsil konusundaki sorunları aşabilmek için temsilcilerin seçiminde doğru kararlar vermeli ve onları sık sık sendikal eğitime tabi tutmalıdırlar.

1.3. Toplu Pazarlık Süreci, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kararları

Toplu pazarlıklar bilindiği gibi sendikaların en başta ücret olmak üzere, çalışma koşullarını belirlemede işverenin karşısındaki en önemli etkinlik alanıdır. Kuşkusuz sendikaların ilk ortaya çıkışı gibi işverenin kural koyma otoritesini kısıtlamak ve onunla pazarlığa oturmak da kolay olmamıştır. Ancak zamanla güçlü sendikacılığın yaygınlaşması, toplu pazarlıkların da yaygınlaşmasını ve çalışanlar adına olumlu sonuçlar vermesini sağlamıştır (Koray,1994: 59, 60).

Toplu pazarlık kavramı genel olarak, ücretler, ödeme şekilleri, çalışma koşulları ve süreleri, ücretli izinler (yıllık izin, sosyal izinler, sendikal izinler, mazeret izni), tatiller ve ücretleri ile ilgili politika ve yöntemlere ilişkin ortak anlayışları açıklayan, işverenler ile işçileri temsil eden sendikalar arasındaki yazılı anlaşmaların görüşülmesini, yöntemini ve yorumunu, uygulanmasını ve yürürlüğe konmasını kapsayan cümleler olarak açıklanabilir. Bu süreçte her iki taraf da (işçi sendikası-işveren/işveren sendikası) birbirleri hakkında karşılıklı olarak kabul edilebilir beklentiler yaratmaya çalışırlar. Uygulama sonucunda ise amaç toplu iş sözleşmesine varılmasıdır (Aldemir, vd., 1998: 279).

“Toplu sözleşme aracının gelişimi ve oturması 20. yüzyıl endüstri ilişkilerinde en önemli gelişmelerden biridir. Bu elbette toplu sözleşmenin bu yüzyıla özgü olduğu anlamına gelmez. Toplu sözleşme birçok batılı endüstrileşmiş toplumda çok daha önce vardı. Örneğin, İngiltere’de 18. yüzyılda (özellikle ipek dokuma ve gemi yapım endüstrilerinde) toplu sözleşme yapıldığına ve 19. yüzyılın ikinci yarısında vasıflı işçiler arasında (gemi yapımı, mühendislik, yapı, mobilyacılık ve baskıcılık çalışanları) ve parça usulü

mesleklerde (madencilik, demir çelik ve tekstil endüstrilerinde) büyük ölçüde yaygınlaştığına dair kanıtlar bulunmaktadır. Ne var ki, birçok ülkede toplu sözleşmenin geniş bir endüstri yelpazesi içinde kullanılmaya başlaması 20.yüzyılı bulmuştur” (Jackson, 1996: 134).

Bu gelişmeleri, değişen ekonomik ve çevresel koşullardan soyutlamak da mümkün görünmemektedir. Sendikaların faaliyet gösterdikleri ekonomik, toplumsal ve siyasal ortamlar sürekli olarak değişmiş, bu durumda sendikaların rolleri ve stratejileri üzerinde yeniden düşünmelerini zorunlu kılmıştır. Yoğun seri üretim çağının sona ermesiyle sendikalar çok sayıda küçük istihdam birimindeki işçileri örgütmeye ve temsil etmeye başlamışlardır. Bunun sonucunda toplu pazarlıkların da geniş bir uygulama alanı bulduğunu söylemek mümkündür. İstihdamdaki değişim yeni örgütlenme ve toplu pazarlık modellerinin oluşmasına yol açmıştır. Özel ve kamusal sektör sendikaları arasındaki eski ayrımların son yıllardaki gelişmelerle yavaş yavaş ortadan kalkması, kamu sektöründeki toplu pazarlıkların da giderek sertleşmesi sonucunu doğurmuştur (Petrol-İş, 2001: 34).

Kamu sektörü açısından bu süreç yıllar itibariyle baktığımızda, 1961 Anayasası'nın getirdiği sendika hakkının, toplu sözleşmesiz ve grev desteksiz bir hak olduğunu, sendikalaşma hakkını tüm çalışanlara tanıyan bu Anayasa'nın, toplu pazarlık ve grev hakkını yalnız işçiler için öngördüğünü görmekteyiz (Serim, 1995: 61). 1965 ve sonrasında ise, çok sayıda devlet personeli sendikasının kurulmasında, 1963 yılında çıkan 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'ndan (TİSGLK) sonra 1964 yılında kamu kesimine de yaygın olarak toplu sözleşmelerin imzalanmasının ve işçilerin ücretlerinin artmasının önemli rolü olmuştur. 1961 Anayasası'nın 1971 yılı Eylül ayında değiştirilmesi ve kamu görevlilerinin sendikalara üye olmalarının yasaklanması sonrasında, bu dönemden 1980'c kadar kamu çalışanlarının örgütlenmesi ağırlıklı olarak dernekler aracılığı ile gerçekleşmiş, yasaklı bir dönemden sonra 1991 yılında kamu kesiminde çok başarılı toplu iş sözleşmeleri imzalanmıştır. Özellikle Türk-İş'e bağlı sendikaların imzaladığı bu sözleşmeler sonunda işçi ücretleri ile maaş aylıkları arasındaki farkın arttığı görülmüştür (Koç, 2001: 32-46).

Ülkemizde yeni toplu pazarlık modellerinin gelişmesine neden olacak etkenler bir tarafa, toplu pazarlık ve grev gibi kolektif hakların kullanımını zorlaştıracak hatta deyim yerindeyse imkansız hale getirecek olumsuz sonuçlar doğuran başka etkenlerin varlığı da

göze çarpmaktadır. Küreselleşme süreci ile birlikte çalışma hayatındaki değişimler çalışma koşullarının düzenlenmesini (Fazla çalışma ücreti ve serbest zaman kullanımı, fazla çalışma, fazla sürelerle çalışma, yoğunlaştırılmış ve denkleştirilmiş iş süreleri, telafi çalışması, kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği gibi) zorunlu hale getirmiştir. Geçici (ödünç işçi verme) iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışma, kısa çalışma, telafi çalışması gibi yeni çalışma türleri kayıtdışı istihdamı giderek arttırmakta bu durum çalışanları daha da korumasız ve yalnız bırakmaktadır. Bunun nedeni yeni çalışma türlerinin geleneksel işçi-işveren ilişkisini çalışma yeri, süresi ve şartları açısından değiştirmesi ve sendikaların üye sayılarını azaltan ya da üyeleri arasında kopukluk yaratan bir unsur haline gelmesidir.

2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun uygulamaları nedeniyle de örgütlenmelerde başarısızlık yaşanmaktadır. İşyeri barajı, yetki süresinin uzunluğu, grev yapabilme şartlarının sınırlandırılması gibi yasalardan kaynaklanan nedenlerle başarılı bir biçimde gerçekleştirilen örgütlenmeler toplu iş sözleşmesine dönüşemeyebilmektedir.

Grafik 1'de, 2001 yılından sonra akdedilen toplu sözleşme sayısında yaşanan büyük düşüşün sonraki yıllarda da devam ettiği ve 1991, 1993 ve 2001 yıllarındaki toplu sözleşme düzeyine bir daha ulaşamadığı görülmektedir. Tablo 1'deki verilerden de anlaşılacağı üzere 2003 yılı sözleşme sayısı (2004 verileri 29 Şubat 2004 tarihi itibarıyla verilmiştir), son dokuz yılın en düşük rakamını göstermektedir. Bunun nedeni olarak, ülkenin makro ekonomik politikalarında yaşanan istikrarsızlıkların sendikaları mali sıkıntılara sürüklemesi ve toplu pazarlık güçlerini zayıflatması gösterilebilir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 17 Ocak 2003 tarihli Resmi Gazetede yayınlanan istatistiklerine göre, Türk-İş'e bağlı 32, DİSK'e (Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu) bağlı 11, Hak-İş'e (Türkiye Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu) bağlı 6 ve bağımsız 3 sendika olmak üzere toplam 52 sendika işkollarında % 10 barajını aşarak toplu iş sözleşmesi yapabileceği hakkını kazanmıştır (Akad, 2003). Yine bu yılda akdedilen sözleşme sayısı 1 milyon 607 bin, bundan yararlanan sendikali işçi sayısı ise 629 bin 240'tır (Tablo 1). Akad'a göre (2003), 2003 yılı kayıtlı sendikali işçi sayısının 2 milyon 717 bin 326 olduğu düşünülürse, toplu iş sözleşmesinden yararlananların oranı (% 23.15) oldukça düşük kalmaktadır.

Tablo 1: Toplu İş Sözleşmesi İstatistikleri (1989-2004)

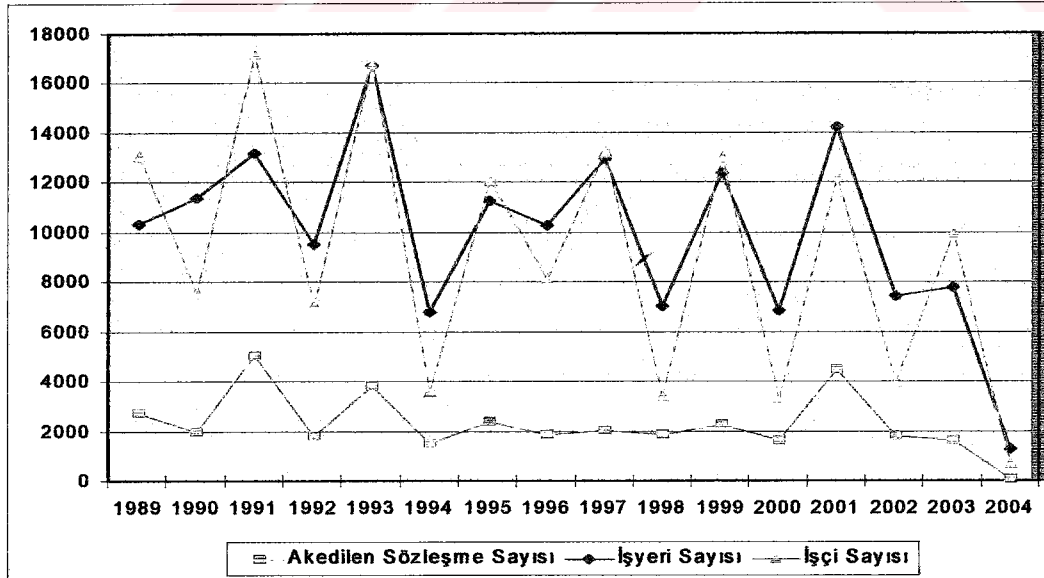
Yıllar	Akdedilen Sözleşme Sayısı	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı
1989	2,725	10,329	829,341
1990	1,954	11,399	483,852
1991	5,030	13,169	1,089,549
1992	1,783	9,537	450,906
1993	3,809	16,699	1,068,289
1994	1,513	6,770	227,880
1995	2,357	11,274	765,928
1996	1,871	10,290	515,840
1997	2,056	12,966	841,518
1998	1,867	7,047	219,434
1999	2,286	12,373	828,458
2000	1,646	6,844	208,595
2001	4,454	14,211	775,478
2002	1,773	7,453	255,059
2003	1,607	7,806	629,240
2004	51	1,260	43,347

Kaynak: TİSK (2004a), 29 Şubat 2004 itibariyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik

Bakanlığı İstatistikleri, <<http://www.tisk.org.tr/gostergeler.asp>>,

(Erişim Tarihi: 02.04.2004)

Grafik 1: Toplu İş Sözleşmesi İstatistikleri (1989-2004)



Tablo 2: İşçi Sendikası Üye Oranları ve Toplu Sözleşme Kapsamı (1993-1999)

Yıllar	Kamu+Özel Sektör TİS Kapsamı İşçi Sayısı (A)	Kamu+Özel Sektör Sendikalı İşçi Sayısı (B)	A / B (%)
1993	1,068,289	1,305,970	81.80
1994	227,880	1,244,764	18.30
1995	765,928	1,204,189	63.60
1996	515,840	1,159,234	44.49
1997	841,518	1,105,865	76.09
1998	219,434	1,032,847	21.24
1999	828,458	956,292	86.63

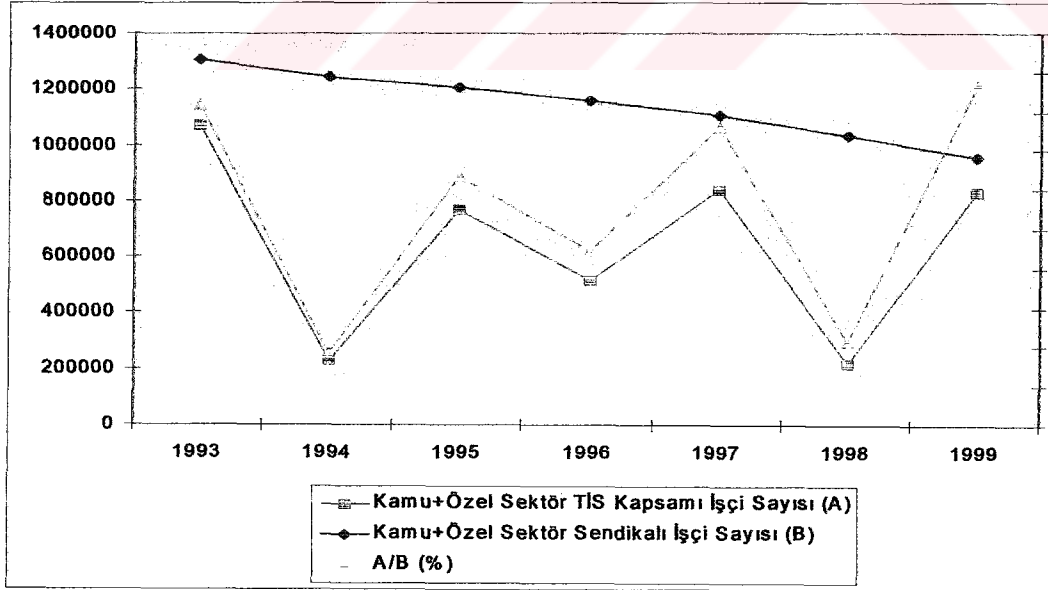
Kaynak: M. Koray (2000), Sosyal Politika, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa, s.126;

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İstatistikleri (1993- 1999 Yılları

Arası), <<http://www.dic.gov.tr/ist.Tablolar.htm#isg>>,

(Erişim Tarihi: 22.05.2004)

Grafik 2: İşçi Sendikası Üye Oranları ve Toplu Sözleşme Kapsamı (1993-1999)



Tablo 2’de , 1993 yılından 1999 yılına kadar toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayıları, toplam sendikalı işçi sayıları ve sendikalı işçilerin yüzde kaçının sözleşme

kapsamına alındığı verilmiştir. Bu oranlar arasında da yıllar itibariyle büyük farklılıklar olduğu görülmektedir. Grafik 2’de, Tablo 2’deki veriler yardımıyla toplu iş sözleşmesi kapsamındaki toplam işçi sayısının sendikalı işçi sayısının çok altında kaldığı gösterilmiştir.

2003 yılı Devlet İstatistik Enstitüsü, III. Dönem Hane Halkı İşgücü Anketi verilerine göre toplam istihdam 22 milyon 411 bin kişidir. Bunların 2 milyon 717 bin 326’sı sendika üyesi olduğuna göre (Akad, 2003), toplam istihdam içindeki sendikalılık oranı % 12’lerde kalmaktadır.

Görülüyor ki, örgütlenme kapasitesini belirleyen temel etmenlerden biri, sendikalaşma yoğunluğundaki değişimler ile birlikte toplu sözleşme kapsamındaki işçi sayısının değişimleridir. Sonuç olarak sendikalaşmanın artışını gösteren rakamlar toplu sözleşmenin yaygınlaşmasıyla ilgili rakamlarla aynı olmayabilecektir. Yine de geçmişte olduğu gibi, bugün de sendikalar işverenlere, tanınmaları ve pazarlık haklarının artması için baskı yapmayı sürdürmektedirler.

1.3.1. Toplu İş Sözleşmesi ve Çalışanlar Açısından Uygulanma Alanları

Toplu iş sözleşmesi işçi sendikası ile işveren ya da işveren sendikası arasında tarafların iradesini ortaya koyan bir akittir. Burada işçiler taraf değil, toplu iş sözleşmesinden faydalanan kişilerdir (Sabuncuoğlu, 1997: 1). İlk önceleri yalnızca çalışma süreleri ve ücretleri içeren bu türden sözleşmeler, günümüzde pazarlık konularının çoğalması nedeniyle çok amaçlı geniş bir içeriğe kavuşmuştur. Tarafların uzlaşmaları ile noktalanmış toplu pazarlık süreci sonunda imzalanan sözleşmelerin hem işçiye hem de işverene aşağıda özetlenen yararları sağladığı kabul edilebilir (Aldemir, vd., 1998: 284) :

- i. Toplu iş sözleşmesindeki hükümlere aykırı olarak hizmet sözleşmesi yapılamaz. Bu yolla işçi için elverişli ortam ve işçi ile işveren arasında gerçek bir hukuki eşitlik sağlanmaktadır.
- ii. Toplu iş sözleşmelerindeki belirli süreler, çalışma yaşamında istikrar yaratır. İşçi kararlaştırılan çalışma koşullarını, özellikle ücretinin devamlılığını gözönünde bulundurarak mali durumunu ayarlar. İşveren de, mali hükümlerin belirliliği ve sürekliliği sayesinde maliyet ve yatırım hesaplarını kolaylıkla yapar.
- iii. Herşeyden önce sendika ile işveren arasında yapılan bir barış sözleşmesi niteliğindedir. Bu özelliği ile çalışma hayatında dirlik ve durulmayı sağlar. Bu durumda çalışma hayatına kollektif bir çalışma düzeni getirir.

“İşverenler işyerinde çalışma düzenine ilişkin bütün toplu iş sözleşmesi hükümlerini işçilere sendikalı sendikasız, dayanışma aidatı ödeyen ödemeyen ayırımı yapmaksızın uygulamak zorundadır. Ancak 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu’nun 31.md., IV. fıkrası hükümlerine göre; ‘ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır’. Bu hükümden hareketle, toplu iş sözleşmesinden, sözleşmeye taraf olan işçi sendikası üyelerinin ya da taraf işçi sendikasına üye olmayıp da, sendika üyelik aidatının üçte ikisini geçmeyecek miktarda dayanışma aidatı ödeyenlerin yararlanacakları açıkça belirtilmiştir-TİSGLK md.9/1-. Buna karşılık, sendika üyesi olmadığı ve dayanışma aidatı da ödemediği halde toplu iş sözleşmesinden yararlanmak isteyen işçilerin ‘sendikanın muvafakatini’ alması şarttır (Sen.K.md.36) .

2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu’na göre bir yıldan az üç yıldan fazla süreli toplu iş sözleşmesi yapılamaz. Yapıldığı takdirde; bir yıldan az süreli toplu iş sözleşmesi bir yıl süreli; üç yıldan fazla süreli toplu iş sözleşmesi üç yıl süreli kabul edilir. Toplu iş sözleşmesinin süresi içerisinde işyeri ya da işletmede çalışma şartları meydana getirmesi ve tarafların bu süre içerisinde toplu iş uyuşmazlığı çıkarmamaları arzulanmaktadır. Kanuna göre yürürlük süresi içinde (1-3 yıl arası), sonraki 1-3 yıl için yeni bir sözleşmenin yapılması mümkündür ama eskisinin süresi bitmeden yenisi yürürlüğe giremez.

Yukarıda bahsi geçen ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu sözleşme hükümlerinden yararlanabilmek için sendikalı olmak koşulu sendikalara üye olan işçilerin sayısını bir ölçüde de olsa arttırabilir ve dolayısıyla sendikaları güçlendirebilir. Fakat diğer yandan sendika üyesi olmayan işçiler sendikanın onayını alarak veya dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmektedirler. Ayrıca toplu iş sözleşmelerinin çalışma hayatı ile ilgili sorunlara çözüm getiremediği düşüncesinden doğan sendikalara güvensizlik sorunu, değişen çalışma koşulları nedeniyle işyeri sendikacılığı eğiliminin artması, altın yakalı bilgi çalışanların çalışma koşullarını işverenle birebir karşılıklı belirlemesi bu oranı azaltan önemli etkenlerdir. Sendikaların öncelikli mücadele alanları da, çalışan kesimin kendilerine olan güvensizliğini ortadan kaldıracı faaliyetlere gitmek olmalıdır.

1.3.2. Grev ve Lokavt Uygulamaları ve Sonuçları

2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 32.maddesine göre 'grev ve lokavta karar vermek ve idare etmek', sendikaların çalışma hayatına ilişkin faaliyetlerindedir.

Sendikalar, toplu iş sözleşmesinin en önemli araçlarından olan toplu pazarlık, grev ve lokavt gibi vazgeçilmez haklara ilk olarak 20. yüzyılın ilk çeyreğinde kavuşabilmiştir (Mahiroğulları, 2002: 4). "Türk hukukunda ise grev ilk kez 1961 Anayasası'nda bir hak olarak kabul edilmiş, 1982 Anayasası'nda da grev hakkı temel haklar arasında yer alan Sosyal ve Ekonomik Haklar başlığı altında düzenlenmiştir" (Karaca, 1999: 567). 1982 Anayasası "hak grevi-çıkart grevi" ayırımına gitmiş, çıkart grevini (toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında çıkan uyuşmazlıklar sonucu yapılır) kapsama alırken, hak grevini (toplular iş sözleşmesinin yorumu ve uygulaması aşamasında ortaya çıkan uyuşmazlıklar sonucu yapılır) yasaklamıştır (Serim, 1995: 52).

İş hukukunun önemli konularından biri olan grevin, çeşitli ülkelerdeki farklı görüş ve uygulamaları nedeniyle geniş kapsamlı ortak bir tanımını yapmak güçtür. Ancak ortak özellikler dikkate alınarak bir tanım vermek gerekirse; "işçilerin topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denir" (Akalin, 1995a: 61). 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu hükümlerine göre; 'toplular iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla bu kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev, kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan greve ise kanun dışı grev' denir. Siyasi amaçlı grev, genel grev ve dayanışma grevi bu grevlerdendir. İşyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler hakkında da kanun dışı grevin müeyyideleri uygulanmaktadır. Bu tanımlamalara göre grev hakkının her istenilen zamanda değil, ülkenin hukuk düzeninin getirdiği kayıt ve koşullara göre kullanılabilir olduğu görülmektedir.

"İşçilerin, ekonomik ve psiko-sosyal boyutlu isteklerini gerçekleştirmek için başvurdukları greve karşılık; işveren isteklerini gerçekleştirmek için lokavt uygulamasına başvurmaktadır. Lokavt yoluyla işçinin işinin devamlılığının yanısıra bir gelire sahip olması

da baskı altında tutulabilmektedir” (Aldemir, 1998: 290). Anayasa’da öngörüldüğü şekliyle çıkarılan 2822 Sayılı Kanunda ise lokavt ‘işyerinde faaliyetin tamamen durmasına sebep olacak tarzda, işveren ve işveren vekili tarafından kendi teşebbüsü ile veya bir işveren kuruluşunun verdiği karara uyarak işçilerin topluca işten uzaklaştırılması’ şeklinde tanımlanmış (madde 26, fıkra 1) ve aynı maddenin ikinci fıkrasında ‘toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması ve işçi sendikası tarafından grev kararı alınması halinde bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan lokavt’ denilmek suretiyle kanuni lokavtın ne anlama geldiği belirtilmiştir.

Grevle savunulan emektir. Lokavtta savunulan, güvence altına alınmak istenense sermayedir (Şafak, 1992b: 252). Her ikisinin de herşeyden evvel taraflara ağır ekonomik ve sosyal maliyetler yüklediğini gözardı etmememiz gerekir. İşverenler, uygulanan grev dolayısıyla bir taraftan üretim ve piyasa kaybına uğrarken, diğer taraftan işyerindeki huzur ve düzen de büyük yaralar alır. İşçiler grev süresince ücretlerinden mahrum kaldıkları gibi sendikanın sağlayabildiği kısıtlı katkılarla yaşamlarını sürdürmeye çalışırlar. Bu arada işverenin vermeye razı olduğu veya olabileceği artışlardan da mahrum kalmaları dahi söz konusu olur. Lokavt uygulamalarında da aynı kayıplar geçerlidir (TİSK, 1991: 98).

Öte yandan işçilere daha fazla hak almak amacıyla uygulamaya konulan grevden işçi sendikalarının da zarara uğradığı gözden uzak tutulmamalıdır. Grev esnasında az da olsa işçilere yapmak zorunda olacakları ödemeler, sendika fonlarının erimesine ve pazarlık güçlerini kaybetmelerine neden olabilir. Ayrıca grev süresince yapılabilecek hatalar sendikaların, işçilerin güvenini kaybetmelerine, hatta neticede üye kaybına uğramalarına neden olabilir. Tüm bunların yanısıra grevlerin devlete ve topluma yansıyan maliyetleri de vardır. Grev nedeniyle işyerlerinde yaratılamayan katma değer, milli gelirin azalmasına, devletin vergi gelirlerinde kayba uğramasına, üretilmeyen malların ithalatının artması ve ihracatının azalması nedeniyle ödemeler dengesinin bozulmasına, girdiler ve çıktılar yoluyla bağlı olan diğer sektörlerde üretim azalmasına ve işsizliğin ortaya çıkmasına, haksız rekabetin artması yoluyla kaynakların daha az etkin bir biçimde kullanılmasına, sermaye yoğun tekniklere kayma eğiliminin kuvvetlenmesi nedeniyle tüketicinin refah kaybına uğramasına ve gelir dağılımının bozulmasına neden olarak ekonomiye, dolayısıyla topluma ölçülebilen veya ölçülemeyen çeşitli maliyetler yükler (TİSK, 1991: 98).

2822 Sayılı Kanun'da hükümetlere, “kanuni grev” ve “kanuni lokavt” niteliğindeki grev ve lokavtları bazı hallerde belirli bir süre erteleme yetkisinin verildiği görülmektedir. Bu yetki ile toplumun çıkarlarının korunmasını sağlamak amaçlanmıştır. 75.maddeye göre; Bakanlar Kurulu'nun erteleme kararından sonra, grev/lokavt kararı alan tarafların grevi/lokavtı kaldırma kararı alması gerekir. Bunun gibi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı veya taraflardan biri ‘grev hakkı ve lokavtın iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanıldığı’ gerekçesiyle grev veya lokavtın durdurulmasını yetkili İş Mahkemesinden isteyebilecektir (TİSGLK md.47/1). Durdurma kararına rağmen grev veya lokavta devam edilmesi, grev ve lokavtı ‘kanun dışı’ kılar.

Tablo 3: Grev İstatistikleri (1989 – 2004)

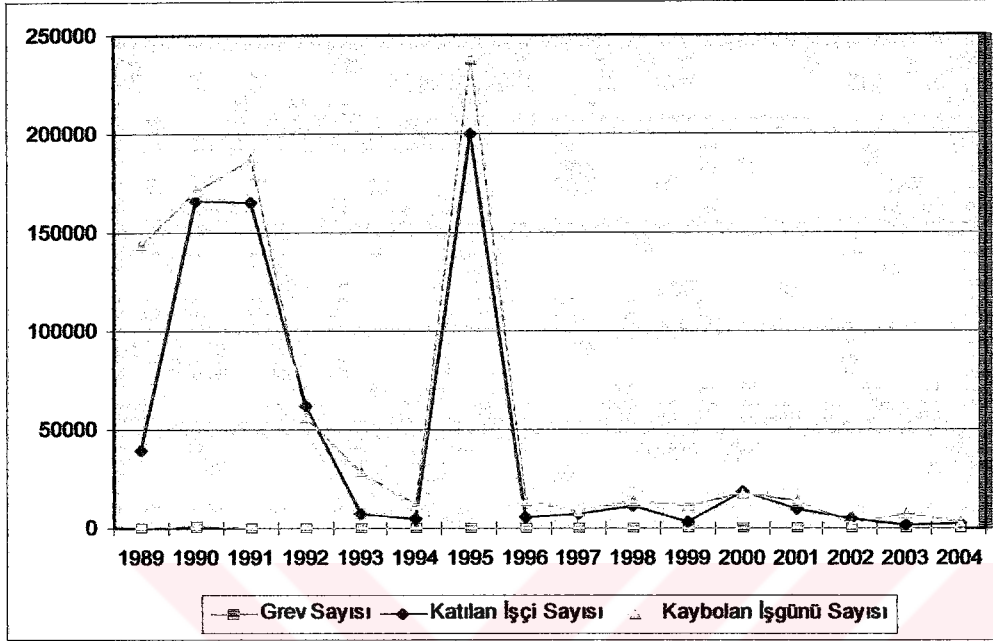
Yıllar	Grev Sayısı	Katılan İşçi Sayısı	Kaybolan İşgünü Sayısı
1989	171	39,435	2,911,407
1990	458	166,306	3,466,550
1991	398	164,968	3,809,354
1992	98	62,189	1,153,578
1993	49	6,908	574,741
1994	36	4,782	242,589
1995	120	199,867	4,838,241
1996	38	5,461	274,322
1997	37	7,045	181,913
1998	44	11,482	282,638
1999	34	3,263	229,825
2000	52	18,705	368,475
2001	35	9,911	286,015
2002	27	4,618	43,885
2003	23	1,535	144,772
2004	20	2,668	65,735

Kaynak: TİSK (2004a), 29 Şubat 2004 itibariyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik

Bakanlığı İstatistikleri, <<http://www.tisk.org.tr/gostergeler.asp>>,

(Erişim Tarihi: 02.04.2004)

Grafik 3: Grev Sayısının Katılan İşçi Sayısına Göre Durumu (1989 – 2004)



Tablo 4: Lokavt İstatistikleri (1989 – 2004)

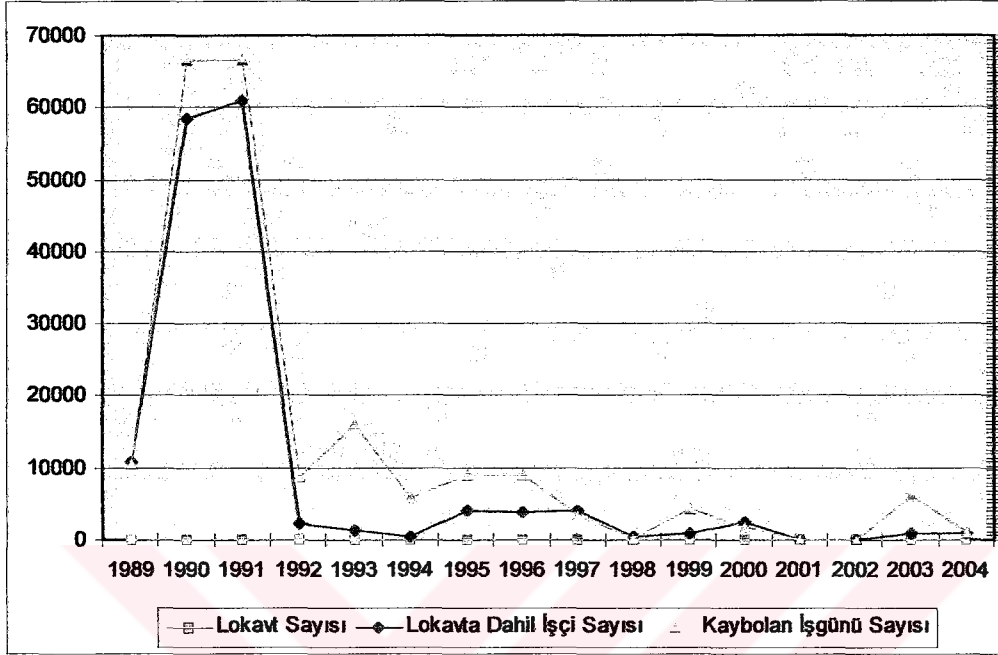
Yıllar	Lokavt Sayısı	Lokavta Dahil İşçi Sayısı	Kaybolan İşgünü Sayısı
1989	7	10,770	190,755
1990	41	58,439	1,188,091
1991	25	60,936	1,188,719
1992	11	2,284	158,545
1993	9	1,437	286,789
1994	4	552	104,869
1995	5	4,047	162,512
1996	3	3,761	160,368
1997	4	4,083	62,236
1998	2	500	5,284
1999	4	931	76,470
2000	2	2,483	32,760
2001	-	-	-
2002	-	-	-
2003	2	888	110,415
2004	1	801	20,826

Kaynak: TİSK (2004a), 29 Şubat 2004 itibarıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik

Bakanlığı İstatistikleri, <<http://www.tisk.org.tr/gostergeler.asp>>,

(Erişim Tarihi: 02.04.2004) (- Veri yok)

Grafik 4: Lokavtların Sayısının Lokavta Dahil İşçi Sayısına Göre Durumu (1989 – 2004)



Ülkemizde lokavtların sayıları, grev sayıları ile karşılaştırıldığında düşük seviyelerde kalmaktadır. Tablo 3 ve Tablo 4’te 1989 yılından 2004 yılı Şubat ayına kadar gerçekleşmiş grev ve lokavtların sayıları ve bunlara dahil olan işçi sayısı ile kaybolan işgünleri verilmiştir. Rakamlar arasındaki bu belirgin farklılığın nedeni “kanunen grev kararı alınmadan lokavtların alınmaması” (Toptaş, 1992: 339) olmasıdır. Bu nedenle lokavtların hacmi ve etkisi (kayıp işgünü sayıları) her zaman grev uygulamalarındaki artış ya da azalış eğilimine bağlı olarak değişmektedir. Daha anlaşılır olması açısından, grev, lokavtlar ve bunlara dahil işçi sayılarının durumları Grafik 3 ve Grafik 4’te gösterilmiştir.

Grafik 3’ göre 1995 yılından sonra grev ve greve katılan işçi sayısında büyük bir düşüş görülmüş, günümüze kadar da bir daha bu düzeye ulaşamamıştır. Lokavtlar ve lokavta dahil işçi sayısındaki büyük düşüş de, Grafik 4’ göre 1991 yılından sonra gerçekleşmiştir.

Örgütlenme önünde önemli bir etken olarak görülen, sendikaya üye olan işçilerin işten çıkarılmaları, ücretlendirmedeki yetersizlikler ve adaletsizlikler ve dolayısıyla emeğin sermaye karşısında sömürülmesi gibi olumsuzluklar, sendikal tarihimizin zaman zaman büyük grevlere sahne olmasına neden olmuştur. “Bunlardan birisi ‘büyük grev’ olarak da anılan 26 Aralık 1990 günü başlayan MESS (Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası)

grevidir” (Akalın, 1995b: 160). 30 gün süren grev, MESS’e bağlı 230 fabrikayı ve 90 bin dolayında işçiyi kapsamıştır. Grev sonunda varılan anlaşmaya göre işçilere % 200 ile % 304 arasında ücret zammı verilmesi kabul edilmiş ve işçiler lehine gelişen bu olumlu adım örgütlenme için de bir avantaj olarak görülmüştür (Türk-Metal, 1992: 82).

Türkiye’nin gündeminde önemli yerlere oturan başka iki grev, Paşabahçe Şişe ve Cam fabrikasında 1966 yılında gerçekleşen ve 83 gün süren Kristal-İş Grevi (Çeçen, 1973:104) ve yine aynı fabrikada çalışan 584 işçinin 25 Temmuz 1991 günü 1475 sayılı İş Kanunu’nun 13.maddesine* dayanılarak işten çıkarılmasıyla başlayan 2500 kişilik eylemdir. Bu grev de, 15 Ağustos’ta işten çıkarılan işçilerin işe geri alınmasıyla son bulmuştur (Koç, 2003).

Başarıyla sonuçlanan bu tür grevler, sendikalaşma ve kaybedilen/elde edilmemiş hakların kazanılması anlamında büyük umutlar doğursa da, şu da bir gerçektir ki, yasalar örgütlü gruplara sendikal hak ve özgürlükler konusunda pek de imkan tanımamaktadır. 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu kamu görevlilerinin grev hakkından hiç söz etmemiş, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu da memurların grev yapmalarını ve grevle ilgili her türlü etkinliklerini yasaklamıştır.

Her çalışanın hakkını araması ve sahip çıkması için sendikal örgütlenme ve grev hak ve özgürlüğünün anayasal ve yasal güvence altına alınması gerekir. Taraflar (işçi/işveren örgütleri, devlet) bu konuda gerekli tüm düzenlemelerin yapılması için çalışmalıdır.

2. Türkiye’de ve Dünyada Sendikalaşma Süreci

“Endüstri ilişkileri; konjonktürel olarak şiddeti değişmekle birlikte devletin müdahale ettiği, merkezde bölüşüm ilişkilerinin ve çalışma koşullarının yer aldığı toplu pazarlıklara dayalı olan emek ile sermaye örgütleri arasındaki kurumsallaşmış ilişkiler bütünüdür” (Hatman, 2003).

Gelişmekte olan endüstriyel her ülkede, o ülkenin sahip olduğu ekonomik, sosyal ve siyasal yapılandırmalara göre farklı hızda seyretmiş, emeğin kontrol ve denetimini içeren bu ilişkiler, o ülkenin işçi sınıfının temel özelliklerini oluşturmuştur.

* 1475 sayılı Kanun 10 Haziran 2003’de 4857 Sayılı yeni İş Kanunu’nun yürürlüğe girmesiyle uygulamadan kalkmıştır (Demir, 2003: III). Eski Kanun’un 13. maddesiyle işveren gerekçesiz işçi çıkarabilmekteydi

Endüstriyel ilişkilerin temel unsurlarından biri olan sendikaların etkinliği, üye sayısı ve ekonomik açıdan yeterince güçlü olmalarına bağlıdır. Bununla birlikte, son zamanlardaki bazı ekonomik, sosyal ve teknolojik değişimlerin sendikaların gücünü zorladığı ve 19. yüzyılın geleneksel sendika görüntüsünü yok ederek, sendikal hareketlere yeni boyutlar getirdiği görülmektedir. Bu durum özellikle gelişmiş batı ülkelerinde kendini göstermiştir (Saracel, 1992: 231).

19. yüzyılda kötü çalışma ve yaşama koşulları nedeniyle büyük işçi direnişleriyle dolu sendikal mücadele 20. yüzyılın başlarına doğru biçim değiştirmiştir. Bu dönemden itibaren kapitalizmin geliştiği Amerika Birleşik Devletleri'nde ve Avrupa ülkelerinde daha büyük güç haline gelen sendikalar kıtaları sarsan etkin eylemlerle bir çok kazanımı yaşama geçirmişlerdir. 1914-1918 yılları arasındaki I. Dünya Savaşı sonrasında Avrupa sendikalarının istemleri sonucu 1919 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) kurulmuş ve yine sendikaların çabaları sonucu "İşçi Hakları Bildirgesi" benimsenmiştir* (Hava İş, 2003).

İlk kez 1870'li yıllarda işçi derneklerinin kurulmasıyla başlayan Türk sendikacılık hareketinin son yıllardaki gelişimi açısından en belirleyici öge kuşkusuz 12 Eylül 1980 askeri darbesi ile beliren koşullar olmuştur. "12 Eylül sonrasında yasalardaki ve toplu iş sözleşmelerindeki bir çok hak ve özgürlük ortadan kaldırılmış, sendikalara sistemli bir baskı uygulanmış ve örgütsüzlük teşvik edilmiştir" (Koç, 1998: 48).

1980'li yıllar ve sonrasında hem gelişmiş ülkeler, hem de Türkiye'de sendikalar için çok şeyin değiştiğini söylemek mümkündür. Ekonomik, sosyal ve siyasal değişimler yeni sorunları, yeni sorunlar da yeni sendikacılık anlayışlarını doğurmuştur. Çalışmanın bu bölümünde konunun kıyaslamalı olarak incelenebilmesi için sendikacılık tarihinin dünyadaki ve Türkiye'deki gelişim seyrini, değişen koşullar da gözönünde bulundurularak incelemek yerinde olacaktır.

*İşçi Hakları Bildirgesi ile çalışma yaşamını ilgilendiren konularda evrensel nitelikli sözleşmelerin oluşturulması süreci başlamıştır. Bu bildirgenin temel ilkeleri şunlardır: 1) Emegın bir meta gibi değerlendirmesi 2) Sendikal örgütlenme hakkının sağlanması 3) Yeterli bir yaşam düzeyini koruyabilmek için elverişli ücret ödenmesi 4) Günlük 8, haftalık 48 saat çalışma süresi 5) Haftada en az 24 saat dinlenme süresi 6) Ülkede tüm işçilere eşit davranılması 7) İşçileri korumayı amaçlayan yasa hükümlerinin uygulanmasını sağlayacak denetim sisteminin kurulması (Hava-İş, 2003).

2.1. Gelişmiş Ülkelerde Sendikacılığın Doğuşu ve Gelişimi

Emeğin sömürülmesi kavramı, Endüstri Devrimi sonrasında en popüler ve üzerinde en çok tartışılan konu haline gelmiştir. Tarihin ilk döneminde tutsaklık ve kölelik çok olağan karşılanmakta, usta-kalfa-çırak ilişkisi ise gelenek ve dinler sayesinde şekillenmektedir. Endüstri Devrimi sonrasında ise işçi ve işveren kavramları farklı şekillerde ortaya çıkmış, işçi ve işveren arasındaki ilişkinin bir efendi-köle ilişkisine benzememesi için bir mücadele başlatılmıştır. Bu başkaldırı dünyada sendikal hareketin ve örgütlenme çabalarının başlangıcı olmuştur (Uslu, 1999: 4).

Sendikalar aslında dünyada kapitalizmin gelişmesine bir tepki olarak doğmuşlardır. Kapitalizm temelli bir ekonomi, üretim araçlarının sahipleri ile emeğini satmak zorunda olanlar arasında bölünmeye yol açar. Emeğini satmak zorunda olanlar arasındaki çıkar ortaklığının ve dolayısıyla da bu insanları temsil eden ve savunan örgütler olarak sendikaların gelişimini dayatır (Jackson, 1996: 14). Bu yeni süreç emeğin sömürsünün yoğunlaştırıldığı ve işçi sınıfının etkisizleştirilmeye çalışıldığı, kendisine olan güveninin kırılmaya çalışıldığı bir süreç olarak örgütlenme gerekliliğini gözler önüne sermiştir (Önder, 2003).

Uluslararası ilk işçi örgütlenmelerinde siyasal etkilenmeler ağır basmıştır. İlk önemli örgütlenme Uluslararası İşçi Derneği'dir (I. Enternasyonal). Bu dernek 28 Eylül 1864 günü Fransız ve İngiliz sendikacılarının büyük desteği ile Londra'da kurulmuştur. Bu örgütlenme ağırlıklı olarak Avrupa düzeyindeki sendikaları ve siyasal örgütlenmeleri içermektedir. Örgütün genel merkezi 1872 yılında New York'a taşınmış, 1876 yılında da dağılmıştır (Sükun, 1999: 6).

Federal Almanya'da işçiler endüstrileşmeyle başlayan olumsuz koşulların sorumlusu olarak makinaları görmüşler, İngiltere'deki gibi sisteme karşı direniş oluşturmak için örgütlenmeye başlamışlardır. Ülke ekonomisine büyük ölçekli tarımsal sektör ile küçük ölçekli işletmelerin egemen olduğu Fransa'da ise, örgütlenme gecikmiş, doktriner görüşlerin veya dini inançların etkisiyle uzlaşmacı olmaktan çok müdahaleci bir sendikacılık görünümü ortaya çıkmıştır. 1900'lü yıllarda pek çok işçi ve memur sendikalarının kurulmasıyla başlayan sendikacılık hareketi hiç gecikmeden işçi sendikalarına, 1936'da özel sektör memurlarına, 1966'da ise tüm kamu görevlilerine toplu sözleşme ve grev haklarını kazandırmıştır (Erol, 1995: 77). İsveç'in diğer batılı ülkelere göre daha geç endüstrileşmesi,

bu ülkedeki sendikalaşma hareketinin de gecikmesine neden olmuştur. Buna karşın, daha sonra sendikalaşma eğilimi artmış, İsveç uluslararası standartların üzerinde sendika yoğunluğuna sahip hale gelmiştir. Uzun yıllar kendi kendine yeten ve tarıma dayalı bir ülke olan Japonya’da ise, batıdan etkilenerek başlatılan endüstrileşme hareketleriyle birlikte, gerçek anlamda işçi sendikalarının 1897 yılında kurulduğu görülür” (Saracel, 1992: 231).

İngiltere, sendikacılığın beşiği sayılabilir. 17. yüzyılın son yarısından itibaren, İngiltere’de işçiler, devamlılık gösteren sendikal meslek örgütleri meydana getirmeye başlamışlardır*. Sendikalaşmaya yol açan iktisadi, siyasal ve toplumsal evrimlerin ilk defa bu ülkede olduğu görülmektedir. İngiliz sendikacılığının siyasal eylem açısından kendine özgü bir sendikacılık türü olarak ele alınmasını gerektiren belirleyici unsurlar da bu evrimlerin sonucunda ortaya çıkmıştır (Işıklı, 1995a: 103). Thatcher iktidarında çok önemli haklar kaybeden İngiliz sendikacılığının sahip olduğu hak standartlarının yine de bizim işçi sınıfının hakları ile kıyaslanamayacak kadar ileride olduğunu belirtmek gerekir (Ketenci, 1990: 213).

Amerika Birleşik Devletleri’nde ise, endüstrileşmenin geç başlamasının yanısıra, nüfus yapısının farklı ırk ve uluslardan oluşması ve geniş emek piyasasının varlığı işgücünün örgütlenmesini güçleştirmiştir. Gerçekten de sendikalaşma oranı, bu ülkede hiçbir zaman diğer gelişmiş ülkelerdeki kadar yüksek olmamıştır (Saracel, 1992: 232). Amerikan sendikacılığının temel özelliği, sınıf bilincinin zayıflığıdır. Türkiye’de sendikaların, sınırlı kapsam ve üyelerinin ekonomik çıkarları üzerinde yoğunlaşan sendikacılık anlayışı açısından Amerikan sendikacılığı ile benzer özellikler gösterdiği söylenebilir (Koray, 1994: 4).

Sendikalaşma oranları açısından ülkelerarası farklılıklar değerlendirildiğinde şu sonuçlara ulaşılabilmektedir (TİSK, 1995; 106) :

- Günümüzde düşük sendikalaşma oranlarına sahip ülkelerde sendikalaşmada devamlı bir gerileme görülürken, yüksek sendikalaşma oranlarına sahip ülkelerde hızı azalsa da sürekli bir yükselme vardır.

* İşçiler önceleri geçici birleşmelerle çıkarlarını korumaya çalışmışlardır. 17.yüzyılın ikinci yarısından itibaren, özellikle 18.yüzyıl boyunca devamlılığı olan ‘combination’lar, ‘association’lar meydana getirmeye başlamışlardır. Böylelikle doğmaya başlayan sendika (trade union)’lar, uzun süre aynı meslekteki nitelikli işçilerden kurulu örgütlerden ibaret kalmışlardır. İlk sendikalar baskı ve dizgi işçileri tarafından kurulmuştur (Işıklı, 1995a: 103).

- Sendikalaşma oranları küçük ülkelerde büyük ülkelere kıyasla daha yüksektir. Göreceli olarak küçük gruplar arasında ilişkinin kurulması, devam ettirilmesi ve hükümetin bu ilişkiye ortak edilmesi, hem daha kolay gerçekleşmekte, hem de barışçı yönü kuvvetli olmaktadır. Ancak Japonya gibi bu uyumu sağlamış ülkelerde de düşük sendikalaşma oranları görülebilmektedir.
- Ülkenin endüstri ilişkileri sistemi sendikalaşma oranlarını etkilemektedir. Taraflararası işbirliğinin etkili olduğu ülkelerde sendikalaşma eğilimi yüksek olmaktadır.

Görüldüğü gibi dünyanın pek çok ülkesinde sendikal gelişim farklı hızlarda ve yapılarda seyretmiştir. Endüstri Devrimi ve son yıllarda yaşanan küreselleşme hareketinin sendikal yapılanmaların belirginleşmesinde en önemli etken olduğunu söylemek mümkündür. “1980’li yıllardan başlayarak uluslararası sendikacılık, bölgesel ve uluslararası düzeydeki politikalarını küreselleşme varsayımı ile belirlemektedir. Dünyanın her yerinde sendikalar, konfederasyonlar, işkolu federasyonları, ulus ötesi sermayenin çıkarları doğrultusundaki bir küreselleşmenin yıkıcı sonuçlarına karşı nasıl bir sendikal politika izlenmesi gerektiğini, hangi mücadele araçlarının kullanılmasının uygun olacağını tartışmakta ve bu tartışmalar uluslararası sendikacılık hareketine yansımaktadır” (Savaş, 2003). 1980 sonrası görülen evrensel boyutlu bu değişimler karşısında Almanya ve İskandinav ülkeleri gibi bazı ülke sendikacılıkları eski güçlerini korumuşsa da, Fransa, ABD, Portekiz, Avustralya, Meksika gibi gerek endüstrileşmiş, gerekse endüstrileşmekte olan pek çok ülke sendikacılığının üye sayısında önemli gerilemeler görülmektedir. Bu gerilemeler sendikaların siyasi gücünde, mali gücünde ve pazarlık gücünde de gözlemlenmiştir. Dolayısıyla sendikacılık, dünyada yaşanan iktisadi ve siyasal politikadaki değişiklikler sebebiyle başta gelişmiş ülke sendikacılıkları olmak üzere yaklaşık 20 yıldır bir geçiş ve değişim süreci yaşamaktadır (Mahiroğulları, 2002: 5).

Tüm bu olumsuzluklara rağmen tüm dünyada sendikaların örgütlenme çabaları, varolma savaşları ve yeni sistem arayışları devam etmektedir. Bugün gelişmiş ülkelerde ve kısmen de gelişmekte olan ülkelerde kitle üretimi yerini yeni üretim tekniklerine bıraksa da, özü itibarıyla sendikaların varoluşlarına dayanak olan sorunlar hala varlıklarını korumaktadır. “Madencilik, inşaat sektörü gibi birkaç endüstri dalının öne çıktığı ülkelerde, sendikaların temsil ettiği kitleler ve üye sayıları üretimin yoğunlaştığı diğer ülkelere göre değişmiş, bazılarında ise yetersiz sendikal politikalar örgütlenme ve temsil sorununu öne çıkarmıştır” (Saracel, 1992: 235). Ama yine de geçmişte bu sorunlara rağmen varlıklarını

sürdürebilen sendikaların, gelecekte de varlıklarını iyi kötü sürdürebilecekleri tahmin edilmektedir.

2.1.1. Uluslararası Sendikal Örgütlenme ve Sendika Hakkının Uluslararası Dayanakları (ILO İlkeleri)

Küreselleşme sürecinde uluslararası sendikal örgütler dendiği zaman esas olarak Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) ve onunla siyasal ve örgütsel işbirliği içinde olan uluslararası işkolu federasyonları ve bireysel örgütler anlaşılmaktadır.

Kuşkusuz uluslararası sendikacılık hareketi, tarihsel olarak ICFTU ve onun ataları olan Ulusal Sendika Merkezleri Uluslararası Sekretaryası (1902-1912), Uluslararası Sendikalar Federasyonu (1912-1944) ve Dünya Sendikalar Federasyonu (WFTU, 1945-1949) ile sınırlı olmamıştır. Sendikal örgütleri çatısı altında barındırmış olan Birinci Enternasyonal (1864-1876), sendikaların üyeliğini kabul eden İkinci Enternasyonal (1889-1914/1923), Üçüncü Enternasyonalin etkisiyle Moskova'da kurulan Kızıl İşçi Sendikaları Enternasyonali (1921-1937), Uluslararası Hristiyan İşçi Sendikaları Federasyonu / Uluslararası Hristiyan İşçi Sendikaları Konfederasyonu / Dünya Emek Federasyonu (WCL) (1919-1946-1968) ve Dünya Sendikalar Federasyonu (WFTU) (1949-) uluslararası sendikacılık hareketinin tarihinde yerlerini almış farklı örgütsel, siyasal ve ideolojik kimlikleri olan uluslararası örgütlerdir. Ancak tüm bu uluslararası sendikacılık hareketlerinden küreselleşme sürecine egemen konumda taşınan örgütlü hareket, kendi içinde farklı sendikal anlayışları barındırsa da esas itibariyle Avrupa merkezli bir sosyal demokrat reformizmin egemen olduğu Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu ve bu konfederasyonun şemsiyesi altındaki işkolu federasyonları olmuştur (Sükun, 1999: 42).

Küreselleşme ile bağlantılı olarak kendilerine Küresel Sendikalar demeye başlayan ICFTU şemsiyesi altındaki işkolu federasyonları sektörel konularda ve endüstriyel ilişkilerde ön plana çıkmaya başlamışlardır. Küresel sendika federasyonları: Eğitim Enternasyonali (EI), Uluslararası Kimya, Enerji, Maden ve Genel İşçileri Federasyonu (ICEM), Uluslararası İnşaat ve Ağaç İşçileri Federasyonu (IFBWW), Uluslararası Gazeteciler Federasyonu (IFJ), Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu (IMF), Uluslararası Tekstil, Giyim ve Deri İşçileri Federasyonu (ITFLWF), Uluslararası Ulaştırma İşçileri Federasyonu (ITF), Uluslararası Gıda, Tarım, Otel, Restoran, Yemek Hizmeti, Tütün ve

Bağlantılı İşler İşçileri Örgütleri Birliği (IUF), Uluslararası Kamu Çalışanları Federasyonu (PSI), Elmas İşçileri Evrensel İttifakı (UADW), Sendika Ağı Enternasyonalı (UNI)'dir (Koç, 2000: 35-46). 1920 yılında kurulan Uluslararası Hristiyan Sendikalar Federasyonu, II. Dünya Savaşı'ndan sonra adını Uluslararası Hristiyan Sendikalar Konfederasyonu olarak ve 1968 yılında da Dünya Emek Konfederasyonu (WCL) olarak değiştirmiştir (Sükun, 1999: 42-43).

Küreselleşme sürecinde önde gelen bölgesel sendikal örgütlenme Avrupa Sendikalar Konfederasyonu ETUC'dur. ETUC 1973 yılında ICFTU üyesi 17 milli örgütün katılımlarıyla kurulmuştur ve günümüze kadar ICFTU ve WCL üyesi diğer örgütlerin ve uluslararası üyeliği bulunmayan milli örgütlerin katılımıyla genişlemiştir. Avrupa seviyesindeki çalışan kesimi temsil eden ETUC, Avrupa Entegrasyon uygulamasının bir parçası olarak hedeflerini gerçekleştirmek amacıyla Avrupa düzeyinde gerekli tüm sendikal girişimleri büyük bir bağlılıkla ve özerk olarak yürütmektedir (Sükun, 1999: 20-21).

Yine bütün dünya çalışanlarının asgari ölçüde belirlenmiş standartların altında çalıştırılmalarının önlenmesi, çalışanların çalışma şartlarının insanileştirilmesi için oluşturulan örgütlerden birisi de Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'dur. "Uzun bir mücadele sonunda 1919 yılında kurulan bu örgüt II. Dünya Savaşı'ndan sonra ulusların yeniden biraraya gelmesiyle ve Birleşmiş Milletlerin işbirliği ve desteğiyle güçlenmiş bulunmaktadır. Türkiye 1932 yılında örgüte üye olmuştur" (Çelik, 2000: 30).

Yaşadığımız küreselleşme süreci, ulusötesi sermayeye karşı hem ulus devletin, ulusal egemenliğini ve bağımsızlığını savunan tüm güçlerle, hem de diğer ülkelerin sendikal merkezleriyle ve uluslararası sendikacılık hareketiyle güçlü bir işbirliğini ve dayanışmayı gerektirmektedir. Günümüzde sendika hakkının önemi, demokratik hak ve özgürlükler basamaklarının en üst sıralarında yer almaktadır. Bu hak ve özgürlüklerin savunulmasında tüm uluslararası örgütlerin işbirliğinin gerekliliği de ortadadır.

Temel demokratik hak ve özgürlüklerin en önemlilerinden birisi haline gelen sendika hakkı birçok uluslararası belgede yer almaktadır. Öncelikle Birleşmiş Milletler Teşkilatı tarafından kabul edilen 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi sendika hakkından direkt olarak bahsederek bu hakkın önemini temel bir uluslararası belgede ifade etmektedir. ILO'da genel çalışma şartları yanında sendika hakkı ile ilgili çok sayıda sözleşme, tavsiye kararı almış ve çeşitli bildiriler yayınlamıştır. Türkiye tarafından onaylanan 87 ve 98 sayılı

ILO Sözleşmeleri, çok geniş sendikalaşma, toplu pazarlık ve grev hakları öngörmektedir (Aktay, 1992: 2,82,83). Fakat öngörülen bu hakların bazılarının ülkemizde ihlal edildiğine ilişkin görüşler mevcuttur.

2.1.2. Ülkemizce Onaylanan ILO Sözleşmeleri ve İhlal Edildikleri Noktalar

Ülkemizde 31 Aralık 1998 itibariyle, toplam 18 ILO Sözleşmesi, son maddelerde öngörülen onay sayısının (iki onay) gerçekleşmemesi nedeniyle yürürlüğe girmemiştir (Gülmez, 2000: 165). 1919 yılından bu yana kabul edilen (1. Onay) ve onay verilen (2. Onay) sözleşme sayısı ise toplam 39'dur. Bunlardan 34, 15, 58 ve 59 sayılı ILO Sözleşmeleri yürürlüğe girdikten sonra, aşağıda belirtilen tarihlerde feshedilmiştir.

Ülkemizce çeşitli tarihlerde onaylanan ILO Sözleşmeleri onay sırasına göre aşağıdaki gibidir* (TİSK, 1995: 168; Sağlık-Sen, 2002: 151; Gülmez, 2000: 242) :

- 45 Sayılı Yer Altı İşleri (Kadınlar) Söz., K.T: 1935, O.T: 1937
- 42 Sayılı Meslek Hastalıkları Söz.(GG), K.T: 1934, O.T: 1946
- 14 Sayılı Hafta Tatili Söz. K.T: 1921, O.T: 1946
- 34 Sayılı Ücretli İş Bulma Büroları Söz. (23.01.1952 yılında feshedildi), K.T: 1933, O.T: 1946
- 80 Sayılı Son Maddelerin Değiştirilmesi Söz., K.T: 1946, O.T: 1949
- 88 Sayılı İş ve İşçi Bulma Servisi Söz., K.T: 1948, O.T: 1949
- 2 Sayılı İşsizlik Söz., K.T: 1919, O.T: 1950
- 81 Sayılı İş Teftişi Söz., K.T: 1947, O.T: 1950
- 98 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Görüşme Hakkı Prensiplerinin Uygulanması Söz., K.T: 01.07.1949, O.T: 08.08.1951
- 96 Sayılı Ücretli İş Bulma Büroları Söz.(GG), K.T: 1949, O.T: 1951
- 15 Sayılı Asgari Yaş Söz. (Trimci ve Ateşçiler), (30.10.1998 yılında feshedildi), K.T: 1921, O.T: 1959
- 58 Sayılı Asgari Yaş Söz. (Deniz İşleri; GG), (30.10.1998 yılında feshedildi), K.T: 1936, O.T: 1959
- 95 Sayılı Ücretin Korunması Söz. K.T: 1949, O.T: 1960
- 11 Sayılı Dernek Hakkı Söz. (Tarım), K.T: 1921, O.T: 1960
- 94 Sayılı Bir Kamu Makamı Tarafından Yapılan Sözleşmelere Konulacak Çalışma Şartları Söz., K.T: 08.06.1949, O.T: 14.12.1960
- 105 Sayılı Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Söz., K.T: 05.06.1957, O.T: 14.12.1960
- 100 Sayılı Eşit Ücret Söz., K.T: 06.06.1951, O.T: 13.12.1966
- 111 Sayılı Ayrımcılık Söz. (İş ve Meslek), K.T: 1958, O.T: 1966
- 116 Sayılı Son Maddelerin Gözden Geçirilmesi Söz., K.T: 1961, O.T: 1967
- 119 Sayılı Makinelerin Korunması Söz., K.T: 1963, O.T: 1967

* Ayrıntılı bilgi için bkz. M. Gülmez, Uluslararası Sosyal Politika, TODAİE, Ank., 2000.

- 115 Sayılı Radyasyonlara Karşı Korunma Söz., K.T: 1960, O.T: 1968
- 99 Sayılı Asgari Ücret Saptama Yöntemleri Söz. (Tarım), K.T: 1951, O.T: 1969
- 102 Sayılı Sosyal Güvenlik Söz. (Asgari Norm), K.T: 1952, O.T: 1971
- 118 Sayılı Eşit İşlem Söz. (Sosyal Güvenlik), K.T: 1962, O.T: 1971
- 127 Sayılı Azami Ağırlık Söz., K.T: 1967, O.T: 1972
- 26 Sayılı Asgari Ücret Saptama Yöntemleri Söz., K.T: 1928, O.T: 1973
- 122 Sayılı İstihdam Politikası Söz., K.T: 17.06.1964, O.T: 09.11.1976
- 77 Sayılı Çocukların ve Gençlerin Sağlık Muayenesi Söz. (Sanayi), K.T: 1946, O.T: 1983
- 123 Sayılı Asgari Yaş Söz. (Yer altı İşleri), K.T: 1965, O.T: 1991
- 135 Sayılı İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklar Söz., K.T: 02.06.1971, O.T: 25.11.1992
- 158 Sayılı Hizmet İlişkinde İşveren Tarafından Son Verilmesi Söz., K.T: 1982, O.T: 1992
- 87 Sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklar Söz., K.T: 17.06.1948, O.T: 25.11.1992
- 151 Sayılı Kamu Görevinde Örgütlenme Hakkının Korunması ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Söz., K.T: 07.06.1978, O.T: 25.11.1992
- 59 Sayılı Sanayi İşyerlerine Alınacak Çocuklar İçin Asgari Yaş Sınırı Söz. (GG), (13.10.1998 yılında feshedildi), K.T: 1937, O.T: 1992
- 142 Sayılı İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Söz., K.T: 04.06.1975, O.T: 26.11.1992
- 144 Sayılı Uluslararası Çalışma Normları Uygulamasının Geliştirilmesinde Üçlü Danışma Söz., K.T: 1976, O.T: 1992
- 29 Sayılı Zorla Çalıştırma Söz., K.T: 10.06.1930, O.T: 23.11.1998
- 138 Sayılı Asgari Yaş Söz., K.T: 1973, O.T: 1998
- 159 Sayılı Engellilerin Mesleki Uyumu ve İstihdamı Söz., K.T: 1983, O.T: 1999

Kısaltmalar :

Söz: Sözleşme, K.T: Kabul Tarihi, O.T: Onay Tarihi, GG: Gözden Geçirilen

Yukarıda belirttiğimiz sözleşmelerden bazıları, esneklik kaygısıyla ‘koşullu ya da kısmi onay’ a olanak tanımıştır. Buna göre, sözleşmelerin bazı bölümleri/maddeleri onay veren ülkelerin öngördüğü şekilde değiştirilebilmekte ya da uygulama yükümlülüğü üstlenilmemektedir. Örneğin; Türkiye 102 sayılı sözleşmenin yalnızca hastalık, yaşlılık, iş kazaları ve meslek hastalıkları, sakatlık ve ölüm yardımlarına ilişkin bölümlerinde öngörülen yükümlülüklerini üstlenmiştir (Gülmez, 2000: 165). Bunun yanısıra ülkemizde onayladığımız sözleşmelerce tanınan bazı hakların ihlali de söz konusu olmaktadır. Bu sözleşmelerin tanıdığı bazı sendikal hak ve özgürlükler (Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi – ÖÖK- Kararları) ve bunların ülkemizde ihlali ile ilgili bilgiler aşağıda verilmiştir (Koç, 1999b: 11-52) :

- Sendika yöneticisinin veya üyesinin işlediği bir suç nedeniyle sendika zarar görmemelidir... (ÖÖK, paragraf 66).
(1982 Anayasası'nın 54.maddesine göre; grev esnasında greve katılan işçilerin ve sendikanın kasıtlı veya kusurlu hareketleri sonucu, grev uygulanan işyerinde sebep oldukları maddi zarardan sendika sorumludur)
- Sendika üyelerinin keyfi bir biçimde gözaltına alınması ve sorgulanması da sendikal hakların ihlalidir (ÖÖK, paragraf 78).
(Ülkemizde olağanüstü hal veya sıkıyönetim durumunda yargı kararı olmaksızın idari kararlar bölge dışına çıkarılma ve sürgün cezaları uygulanmaktadır. 2935 sayılı Olağanüstü Hal Yasası, md.11/k ve 1402 sayılı Sıkıyönetim Yasası, md.3/d).
- Bir örgütün yöneticilerinin sayısı sendika örgütlerinin kendilerinin kararına bağlı olmalıdır (ÖÖK, paragraf 364).
(Sendikalar Kanunu, sendika organlarının üye sayısı konusunda alt ve üst sınırlar getirmektedir. Anayasa md.51, Sendikalar Yasası md.34)
- Görev sürelerinin belirlenmesi sendikaların kendilerine bırakılmalıdır (ÖÖK, paragraf 359).
(Sendikalar Kanunu'na göre sendika ve konfederasyonların genel kurulları dört yılda bir veya daha kısa sürede toplanmak zorundadır. md.12)
- Bir sendikanın kendi fonlarını normal ve yasal sendikal amaçlar doğrultusunda arzu ettiği gibi yönetme ve kullanma özgürlüğünü kısıtlama hakkını yetkililere veren hükümler, örgütlenme özgürlüğü ilkeleri ile bağdaştırılamaz (ÖÖK, paragraf 438).
(Sendikalar Kanunu'na göre, sendikalara siyasi partilerin, derneklerin, esnaf ve küçük sanatkarlar kuruluşlarının, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının ve vakıfların para yardımında bulunması yasaktır. md.40)

Ülkemizde ILO ilkelerinin söz konusu ihlallerinin yanısıra sendika kurma ve sendikalara üye olma hakkıyla ilgili olarak da pek çok kısıtlama getirilmiştir. Bu kısıtlamalara "Tüm Çalışanlar Açısından Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Kapsamı" başlıklı konumuzda değinildiğinden burada tekrar edilmeyecektir.

Görüldüğü gibi çalışma mevzuatımız ve diğer alanlardaki birçok düzenleme, Türkiye tarafından onaylanmış bulunan, özellikle 87 ve 98 sayılı sözleşmelerin sendikalaşma hakkı ve özgürlüğüne ilişkin gereklerini karşılamak konusunda yetersiz kalmaktadır. "ICFTU 3-7 Nisan 2000 tarihlerinde yapılan 17. Kongresinde, örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık haklarına dünya genelinde saygı gösterilmesi ve mücadelenin sürdürülmesi öngörülmüştür" (Hak-İş, 2000: 31). Sendikal hak ve özgürlükler ve örgütlenme konusunda zamanında duyarlılık gösterilmesi durumunda, ülkemizdeki olumsuzlukların da giderilmesi ve bu uğurdaki mücadelenin güçlenmesi olanaklıdır.

2.2. Türkiye’de Sendikacılığın Doğuşu ve Gelişimi

Türkiye’de sendikacılık, yarı feodal ve yarı sömürge koşulları içinde doğmaya başlamıştır. 90’lı yılların ortalarına kadar Türkiye feodalizmin kalıntılarından sıyrılmış ve endüstrileşmiş bir ülke haline gelememiştir (Işıklı, 1995b: 141). Günümüzde hala nüfusun büyük çoğunluğunu barındıran tarım kesiminde, kendisi ve ailesi hesabına çalışanlar veya ücretlilik sistemi öncesi biçimlerde çalıştırılanlar çoğunluğu oluşturmaktadırlar. Türkiye genelinde herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmadan çalışan 12 milyon 189 bin kişinin 1 milyon 161 bin 20’si tarım sektöründe çalışmaktadır (Türkiye Kamu-Sen, 2004: 29). İstihdam yaratma potansiyeli yüksek sektörlerde yatırım için yeterli kaynak yaratılamaması nedeniyle yavaş bir gelişim gösteren endüstride ise geniş işçi kitlelerini barındıran büyük işletmelerin sayısı sınırlıdır (Köse, 2003: 41).

Osmanlı İmparatorluğu’nun Batı ülkelerindeki gibi bir endüstrileşme süreci yaşamamış olması sonucu, endüstri toplumlarına özgü sınıflı toplum yapısı da ortaya çıkmamıştır. Sınırlı sayıda ve dağınık bir işçi kitlesinin varlığı aralarındaki dayanışmayı engellemiştir. Sermayenin daha çok azınlıklara ve yabancılara ait olması da işçi kitlesinde sermayeye karşı bir sınıf bilinci gelişmesini kısıtlamış, harekete daha çok yabancı sermayeye karşı olma özelliği kazandırmıştır (Koray, 1994: 164).

Türkiye’deki işçi hareketlerini Osmanlı İmparatorluğu’nun 2. Meşrutiyet Dönemi’ne dek götürmek olasıdır. Bu dönem 1947 yılından sonra başlayan sendikal örgütlenmelere dek işçi örgütlenmelerinin en çok canlılık gösterdiği yıllardır. Ülkedeki özgürlük havasından etkilenerek başlatılan bu hareketler 1909 Tatil-i Eşgal Kanunu ile yasaklanmıştır. Türkiye Cumhuriyeti’nin kuruluşu sırasında 1923 yılında toplanan İzmir İktisat Kongresi’nde grev hakkına sahip sendikaların kurulması yolunda istekler dile getirilmişse de, bunun yasalarla desteklenmesi 1947 yılında çıkarılan ilk Sendikalar Kanunu’na kadar mümkün olmamıştır (Koray, 2000: 123). Cumhuriyet’in kurulmasının ve daha sonra 27 Mayıs ve 12 Eylül’ün getirdiği değişiklikler, Türk Sendikacılığının gelişimine zaman zaman önemli katkılarda bulunmuş, bazen de varolan hakların kaybı söz konusu olmuştur.

Genel bir bakışla Türk Sendikacılığı, geçirmiş olduğu önemli aşamalar yönünden başlıca üç döneme ayrılabilir :

- i. İlk sendikal faaliyetler ve çok partili rejim dönemi,

- ii. 1960-1980 dönemi,
- iii. 1980'den günümüze sendikacılık hareketi

Sendikaların belli koşullarda daha hızlı geliştiği açıktır. Çalışmanın bu bölümünde Türkiye'de sendikacılığın doğuşu ve gelişimi söz konusu üç dönem itibariyle incelenecek, Türk Sendikacılığını günümüze taşıyan koşulların özet değerlendirmeleri yapılacaktır.

2.2.1. İlk Sendikal Faaliyetler ve Çok Partili Rejim Dönemi

19. yüzyılın sonlarına kadar Osmanlı İmparatorluğu'nda tek mesleki kuruluşlar loncalar olmuştur. El sanatlarına dayalı olarak üretim faaliyetlerini sürdürenler arasında kurulan bu örgütler, usta, kalfa ve çırağı birarada bulundurmaktadır.

“Birçok kaynakta 1871 yılında kurulduğu iddia edilen Ameleperver Cemiyeti, gerçekte bir işçi örgütü değildir. Bu örgüt, 1 Nisan 1866 tarihinde kurulmuş olan bir yardımsevenler derneğidir ve gerçek adı Amelperver Cemiyeti'dir” (Koç, 1998: 9; Çelik, 2000: 375).

“Bilinen ilk sendika türü örgütlenme, İstanbul'da Tophane Fabrikası'ndaki işçilerle gizli olarak kurulan Amele-i Osmani (Osmanlı Amele) Cemiyeti'dir. 1894-95 yıllarında kurulan bu örgüt, kısa bir süre sonra ortaya çıkarılmış ve dağıtılmıştır” (Koç, 1998: 9).

1900'lü yıllara girildiğinde çalışanlar arası dayanışmanın arttığı ve üyeleri yararına önemli hizmetler sunan İstanbul Makinistler Cemiyeti gibi örgütlerin kurulduğu görülür (Saracel, 1992: 243). Daha önce de bahsedildiği gibi, 1908'de II. Meşrutiyet'in ilanı ile birlikte cemiyet kurma hakkı tanınmış, daha çok yabancı sermayenin hakim bulunduğu işkollarında başlayan “grevler” memleketin başlıca büyük şehirlerine yayılarak genel grev niteliğini kazanmıştır. Bunun üzerine Temmuz 1909'da çıkarılan Tatil-i Eşgal Kanunu ile kamu hizmetlerinde grevler ve sendikacılık yasaklanmış, çoğu kapitülasyonlara tabi işkollarında kurulan sendikalar kapatılmıştır (Dereli, 1977: 48).

Osmanlı İmparatorluğu'nda sendikacılık hareketi 1913 yılından sonra gerilemiştir. Bunun nedeni savaşlar nedeniyle uzaklaşan özgürlük ortamıdır (Koç, 1998: 10). Türkiye İşçi ve Sosyalist Fırkası, 1919'da Türkiye İşçi Derneğini kurarak işçiler arasında bir birlik yaratmayı denemiş ve aynı yıllarda yapılan genel seçimlerde bu hareketten yararlanmak istemişse de başarılı olamamıştır (Işıklı, 1995b: 148).

Cumhuriyetin İlanı'ndan sonra 1924 tarihli Anayasa'da, işçilere toplanma ve dernek kurma hakkı çerçevesinde sendika kurma hakkı verilmiş, ancak 1925 yılında çıkarılan Takrir-i Sükun Kanunu ile bu girişimler tümüyle durdurulmuştur (Koray, 2000: 124). 1936 yılında Türkiye'de ilk İş Kanunu çıkarılmıştır. İlk kez işçi temsilciliği uygulamasını kapsayan 3008 Sayılı bu Kanun, örgütlenme ve toplu görüşme hakkını içermemekte ve grevi yasaklamaktadır (Hava-İş, 2003). Ayrıca sendikaların siyasetle uğraşması veya siyasal partilerle dolaylı olarak ilişkiler kurması, uluslararası amaçlar güderek, ulusal çıkarılara aykırı olabilecek hareketlerde bulunması da yasaklanmıştır (Çeçen, 1973: 23). Bu Kanun'un hemen ardından 1938 yılında çıkarılan Cemiyetler Kanunu ile aile, cemaat, ırk, cins ve sınıf esasına veya adına cemiyetler kurulamayacağı öngörülerek sendika kurulması da yasaklanmıştır. Daha sonra 1946'da Cemiyetler Kanunu'nda bazı değişiklikler yapılarak sendika kurma olanağı sağlanmıştır. Bu değişiklik sonrası birçok sendika kurulmuştur (Saracel, 1992: 244).

1946 yılından sonra çok partili rejim dönemine geçilmiş bulunmaktadır. “ 20 Şubat 1947'de 5018 sayılı ilk Sendikalar Kanunu olan 'İşçi ve İşveren Sendika Birlikleri Hakkında Kanun' çıkarılmıştır. Çıkarılan Kanun'un görünürdeki amacı sendika kurulmasına izin vermek, sendikal hakları sağlamak olarak görünse de, görünmeyen amaç artık durdurulamaz noktaya gelen sendika isteklerinin tanınması yanında işçilerin sendikalar vasıtasıyla denetim altında tutulmasını sağlamaktır ” (Aktay, 1993: 26). Bu kanun, grev ve toplu sözleşme hakkından söz etmediği gibi siyasetle uğraşan sendikaları da yasaklamıştır (Işıklı, 1995b: 157).

O günlerde özellikle tek el ve çay işçileri ile çoğunluğu büyük kentlerde bulunan gıda fabrikaları işçileri yerel ve bölgesel sendikalar kurmuşlardır. Bölgesel düzeydeki bu örgütlenmeler kısa süre sonra ulusal düzeyde örgütlenmenin gerçekleştirilmesini zorunlu kılmış ve 1952 yılında Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş) kurulmuştur (Hava-İş, 2003). Böylece Türkiye'de ilk defa değişik işkolları ve bölgelerin işçileri aynı sendikal örgütte toplanmışlardır. Sendikalar Kanunu mecliste görüşülürken, grevsiz sendika hakkı olamayacağını savunan dönemin muhalefet partisi Demokrat Parti (DP), 1950-1960 arasını kapsayan 10 yıllık iktidar döneminde, grev hakkı sözünü gerçekleştirmediği gibi, zaman zaman örgütlenme ve etkinlikleri yasaklama politikaları ile sendikaları denetim altında tutma eğilimini sürdürmüştür (Akalin, 1995b: 36).

2.2.2. 1960 – 1980 Dönemi ve Sendikal Mücadele

Türkiye’de 27 Mayıs 1960 ihtilalini izleyen 1961 Anayasası ile yeni bir siyasal dönem açılmıştır. İşçiler 29 Aralık 1960’da aralarından seçtikleri altı sendikacının Kurucu Meclis’e girmesiyle, yeni Anayasa’nın hazırlanmasında doğrudan doğruya yer almışlardır. Bunun yanında grev ve toplu iş sözleşmesi haklarını eksiksiz olarak elde edebilmek amacıyla yasama organı üzerinde dışarıdan etkin olmak için çeşitli girişimlerde bulunmuşlardır (Çeçen, 1973: 47).

Sosyal haklarla ilgili kurallara geniş ölçüde yer veren Anayasa’nın 47.maddesi ‘işçiler işverenlerle olan münasebetlerinde, iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacı ile toplu görüşme ve grev haklarına sahiptirler’ hükmünü getirmiştir. Aradan iki yıl geçtikten sonra Anayasa’daki hükümlere uyan kanun koyucu 24 Temmuz 1963 tarihli 274 Sayılı Sendikalar Kanunu’nu çıkarmış ve aynı tarih 275 Sayılı yasa ile de sendikaların toplu pazarlık ve grev-lokavt hakları düzenlenmiştir (Hatman, 2003). Sendikalar Yasası’na göre sendikalar politika ile ilgilenebilmekte fakat siyasi partilerle organik bağlar kuramamaktadırlar. Sendikalar partilere bağımlı duruma gelmekten kaçınmak anlamında partilerüstü kalabilmektedirler. Ne var ki Türk-İş partilerüstü politikayı benimsemiştir. Geçmişin verdiği bazı tecrübeler sonucunda Türk işçi hareketinin partilerüstü kalması, bazı duraklamalara hatta siyasal partilerin gerçek dışı tutumları yüzünden gerilemelere yol açmıştır (Çeçen, 1973: 75).

Devlet İstatistik Enstitüsü cep yıllıkları verilerine göre 1963 yılında sendikal işçi sayısı 295 bin 710, 1966 yılında 374 bin, 1967 yılında ise büyük bir artışla 834 bin 680 olmuştur. 1967 yılı verilerinin gerçeği yansıtmadığı ve bu abartılmışlığın bu yıldan itibaren gerçek anlamda sendikal rekabetin başlamasından kaynaklandığı düşünülmektedir (Akalin, 1995b: 50). Rekabetin somut örneği bu yılda Türk-İş’e bağlı dört sendikanın bundan koparak, bir sendikanın da kendilerine katılmasıyla Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu’nu (DİSK) kurmuş olmalarıdır. DİSK’in temel görüşü Türk-İş’inkinden farklı biçimde ortaya konulmuştur. Türk-İş’in partilerüstü politikasının aksine DİSK Anafütüğü’nde, işçilerin haklarını yalnız mesleki mücadele ile alamayacakları, ‘bunun yanısıra Anayasa’daki demokratik haklarını kullanarak siyasal mücadele yapmalarının da gerekli olduğu (m.3/e)’ belirtilmiştir (Çelik, 2000: 307).

1960'da 432 olan işçi sendikaları sayısı 1970'de 737'ye yükselmiş, 1980'de de 733'e düşmüştür. Yine de 1960 yılından 1980'e kadar sendika sayısındaki artış dikkate değerdir. Aynı şekilde işveren sendikalarının sayısında da 1960'tan itibaren bir artış görülür. 1960'da 33 işveren sendikası bulunurken, bu sayı 1970'de 109, 1975'de 118 ve 1980'de de 108 olarak gerçekleşmiştir. İşveren çevresinde sendikal planda ilk örgütlenmeyi KOÇ grubunun önderliğinde madeni eşya işverenleri yapmış ve 1958 yılında Metal Sanayicileri Sendikası'nı (MESS) kurmuşlardır. 1961 yılında beş sendika MESS ile birlikte İstanbul İşveren Sendikaları Birliği'ni oluşturmuşlar ve bir yıl sonra işverenler üst örgüt olarak Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nu (TİSK) kurmuşlardır (Akalin, 1995a: 135). Milliyetçi Hareket Partisi ile yakın ilişkide olanlar 1970 yılında Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nu (MİSK), Milli Selamet Partisi ile yakın ilişkide olanlar ise 1976 yılında Türkiye Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nu (Hak-İş) kurmuşlardır (Koç, 1998: 34).

12 Mart askeri darbesi sonucu 1971'de ilan olunan Anayasa'nın 46.maddesi ile sendika hakkı 'çalışanlar'a değil 'işçiler'e tanınmak suretiyle daraltılmış, 119.madde ile de memurların sendika hakkı açıkça yasaklanmıştır (Işıklı, 1995b: 176). Bu değişim üzerine, memur sendikaları kendilerini feshederek memur dernekleri kurmuşlar ancak bu memur derneklerinin en etkilileri ve büyük bölümü, siyasal görüşlere göre bölünmüşlerdir. 1975-1980 döneminde ülkemizde yaratılan sağ-sol kavgası işçi sınıfına da yansımış ve böylece işçi sınıfı ve sendikacılık hareketi de siyasal görüşlere göre ciddi bölünmeler yaşamıştır (Koç, 1998: 36-39).

2.2.3. 1980'den Günümüze Sendikacılık

Genel olarak ülkemiz özel olarak da sendikal hareket için bir dönüm noktası olan 12 Eylül 1980 askeri darbesini izleyen günlerde sendikal haklar büyük ölçüde kısıtlanmıştır. Darbe ile tüm toplu sözleşmeler askıya alınırken Türk-İş dışındaki konfederasyonlar ve üye sendikaları kapatılmış, örgütlenme hakkına doğrudan yasak ve kısıtlamalar getirilmiştir. 1961 Anayasası'nın getirdiği özgürlükler ortamından çıkartılan 274 ve 275 Sayılı yasalardaki kazanımların önemli bir bölümü bu ortamda yok edilmiştir. Çıkartılan 2822 Sayılı TİSGLK yanında 1475 sayılı İş Yasası'nda ve bu yasalara bağlı olarak çıkartılan tüzüklerde önemli değişiklikler yapılmıştır. Bugün birçoğunun varlığını sürdürdüğü bu kısıtlamalar özetle şunlardır (Hava-İş, 2003) :

- Toplu sözleşmelerde gün sayısı arttırılabilen kıdem tazminatına memur katsayısına bağlı olarak sınır getirildi.
- Toplu iş sözleşmesinin uygulanmaması durumunda gerçekleştirilebilen hak grevi tümüyle yasaklandı.
- Birçok işkoluna ve işyerlerine grev yasakları getirildi; böylece sendikaların hak arama yolları tıkanmaya çalışıldı.
- Sendikaların siyasal ve toplumsal yaşama ilişkin sınırlı da olsa varolan katılımı tümüyle yasaklandı.
- Sendika yöneticisi olmanın kuralları değiştirildi ve yeni kısıtlamalar getirildi.
- Toplu sözleşme sürecinde Yüksek Hakem Kurulu'nun yetkileri olağanüstü arttırılırken bu kurulun aldığı kararlara itiraz hakkı kaldırıldı.

İşçi ve sendikacılık hareketi 1980 sonrasında yoğun bir saldırı, hak kaybı ve yoksullaşma yaşamıştır. Bu süreç tüm ücretlileri aynı biçimde etkilemiş, siyasal partilerden bir kopma ve soğuma süreci yaşanmıştır. İşçiler ekonomik çıkarları gerektirdiğinde, kendi partilerine karşı da yürümeye ve gösteri yapmaya başlamışlardır (Koç, 1999a: 9).

Sendikal faaliyetlere ara verilen 1981-1984 yıllarından sonra, 1988'e kadar olan dönemde, sendika üye sayısı ile sendikalaşma oranında yıldan yıla bir artış olmuştur. Ancak bu yıldan sonra sendika üye sayısı ile sendikalaşma oranı 1988'deki zirve düzeyine ulaşamamıştır. Nitekim 1984'ten 1991 yılına dek sendika sayısında sürekli azalmalar görülmüştür (Sayı; 90'dan 69'a düşmüştür). Bunun nedeni 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun toplu iş sözleşmesi yapmak için öngördüğü 'o işkolundaki işçilerin en az %10'unu üye bulundurma' koşuluna ulaşamayan sendikaların birleşme yoluna gitmeleridir (Saracel, 1992: 248).

1993 yılı sonlarında, Türk-İş, DİSK, Hak-İş, kamu çalışanları sendikaları, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği, Türk Tabipler Birliği, Halkevleri ve diğer bazı kuruluşların da katılımıyla, çalışanların ortak sesi Demokrasi Platformu oluşturulmuştur. Bu işbirliği platformu, işçi hakları ve sendikal hak ve özgürlüklerin geri alınması, özelleştirmeye ve alt işveren uygulamalarına karşı konulması gibi konularda ortak açıklamalar yaparak ortak eylemler gerçekleştirmişlerdir (Koç, 1998: 56).

Yoksullaşmaya tepkiler 1989 yılında bir çığ gibi büyümüş, tepkiler sendikal tarihe 'Bahar Eylemleri' olarak geçmiştir. 1991, 1993, 1995, 1997 ve 1999 yıllarında gerçekleştirilen kamu sektörü toplu sözleşme dönemlerinde de eylemler tüm ülkeyi sarmıştır. 1999 yılında Uluslararası Para Fonu ve Dünya Bankası istemleri doğrultusunda

sosyal güvenlik hakkına getirilen sınırlandırmalara karşı sendikalar güçlü tepkiler göstermişler fakat yasanın onaylanmasını engelleyememişlerdir (Hava-İş, 2003).

Son yıllarda yaşanan küreselleşmenin sonucunda, dünyanın her yerinde bir yandan işçi sendikalarının etkinlik göstermelerine izin verilmediği serbest bölgelerin sayıları artarken, diğer yandan, işveren örgütlerinin de katkılarıyla işgücü piyasalarının esnekleşmesi doğrultusundaki uygulamalar yaygınlaşmaya başlamıştır. Ülkemizde de serbest piyasa koşullarını işgücü piyasalarında da egemen kılma çabalarının doğal bir uzantısı olarak, devletin işgücü piyasaları üzerindeki düzenleyici rolünün giderek aşındığı gözlenmektedir. Özel emeklilik ve özel sağlık sigortası gibi uygulamaların yaygınlaştırılması yolunda adımlar atılmıştır. Buna karşılık uzun süredir gündemde kaldıktan sonra işsizlik sigortasının özellikle özelleştirme uygulamaları sonucunda işsiz kalanlara yönelik olarak çok dar bir kapsamda uygulanmaya başlanması, iş güvenliği yasa tasarısının da uzunca bir süre sürüncemede kaldıktan sonra 2002 yılında yasalaşması, ancak uygulamanın işveren kesiminin baskısıyla ertelenmiş olması işgücü piyasalarına ilişkin düzenlemelerin ana doğrultusunu doğrular nitelikteki gelişmeler olarak değerlendirilebilir (Şenses, 2003).

Türkiye'nin gündeminin tüm maddeleri sendikaların da gündemini oluşturmaktadır. Yaşanan tüm olumsuzluklara rağmen yine de günümüz sendikacılığının, geçmişin sendikalarından zayıf değil, daha güçlü olduğunu söylemek mümkündür. Geçte olsa işsizlik sigortası ve iş güvenliği ile ilgili bazı adımlar atılmıştır. Uygulamada yaşanan aksaklıkların ve işveren kesimiyle olan uzlaşmazlıkların da aşılması halinde umut vaat eden gelişmelerin yaşanacağı tahmin edilmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE ÖRGÜTLENME VE TEMSİL SORUNUNU DOĞURAN SOSYO-EKONOMİK VE SİYASAL DÖNÜŞÜMLER

Sendikacılık, temel yapısal değişim faktörleri olan toplumsal, siyasal-ekonomik yapılar ve üretim teknikleriyle daima etkileşim içindedir. Yaşanan sosyo-ekonomik ve siyasal dönüşümler sendikaları yapısal değişime zorlamış ve bu değişimin getirdiği sorunlarla karşı karşıya bırakmıştır. Bu durum sendikaların örgütlenme ve ücretlileri temsil etme yetilerini zayıflatmış ve üye tabanlarında farklı yapılanmalara neden olmuştur. Bu nedendir ki toplumdaki köklü değişikliklere ayak uyduramayan sendikal örgütler için bir örgütlenme ve temsil krizi gözlenmektedir. Çalışanlar da iyi temsil edilmediklerini düşünmekte ve sendikalardan daha aktif bir katılım beklemektedirler.

Özellikle ekonomik yapının özellikleri ve koşulların değişmesi sendikaları çok yakından ilgilendirmektedir. Sendikal örgütlenmeyle ekonomik faktörler arasındaki etkileşim, 1970'lerden günümüze süregelen kapitalizm krizinin yarattığı değişimlerle doğmuştur. "Bu krizin özelliği olması nedeniyle, kapitalizm azalma görülen kar oranlarını yükseltmek için çare aramakta, sermaye daha fazla artı değer sömürsü gerçekleştirebileceği düzenlemelere gereksinim duymaktadır. Dünya Bankası'nın bir raporuna göre; bütün ülkelerde sendika üyeleri ve toplu sözleşme kapsamındaki işçiler, sendikasız işçilere göre daha iyi bir ücret almaktadır. Sendikalı şirketlerde karlar, sendikasız şirketlere göre düşük olma eğilimindedir. Çalışma süreleri sendikalı işçiler için daha kısadır. Ayrıca sendikalı işçiler fazla mesai ücreti almaktadırlar. Ücretli izin, ücretli hastalık izni gibi başlıklardaki sosyal uygulamalar sendikalı işçilere uygulanmaktadır. Bu durum işletmelerde haksız rekabeti de beraberinde getirmektedir. Tek tek şirketler bazında düşünüldüğünde, kapitalist piyasa yapısı içerisinde rekabet edebilmek ve kar oranlarını arttırmak için şirketler işçilere yapacakları harcamaları en az düzeyde tutmaya çalışmaktadır. Bu nedenle işçilerin sendikalaşmasına karşı ciddi bir direnç göstermektedirler" (Akad, 2003).

Değişen işgücü yapısı ve istihdam politikaları işsizlik oranının artması olgusunu da doğurmaktadır. sonuc olarak sendikal örgütlenme doğrudan etkilenmektedir. "ILO'nun raporuna göre (2003). 2000 yılından 2003 yılı başlarına kadar geçen sürede 20 milyon kişi işsizler ordusunun saflarına katılmış. 2002 yılı sonu itibarıyla dünyadaki acık işsizlerin

sayısı 180 milyonu bulmuştur” (Atılğan, 2003). Ülkemizde ise işsizlik DİE rakamlarına göre 2003 yılında 2 milyon 328 bin kişiye ulaşmıştır. Türkiye genelinde işsizlik oranı % 9.4, tarım dışı sektörlerde işsizlik oranı ise %14.2’dir. Bu rakamın gerçekte daha yüksek olduğunu tahmin etmek zor değildir. Bu görüşü destekleyen nedenler konunun ilerleyen bölümlerinde ele alınacaktır.

“Sosyo-ekonomik koşulların yetersizliği bir yana, siyasal koşullar da, demokratik gelişmeyi, örgütlenme haklarını destekleyici değil çok zaman engelleyici özellikler göstermektedir. Sosyal sınıfların ve sivil toplumun gelişmemiş olması ve demokratikleşme mücadelesinde önemli rol oynamamasına bağlı olarak asker, sivil bürokrat ve aydınların öncülüğünde gelişen demokratikleşme rejimi gel-gitlerden uzak kalamamaktadır. Bu nedenle hem demokratik hak ve özgürlüklerin bir dönem verilmesi gibi, bir başka dönemde de alınması mümkün olmaktadır. Bu koşullar altında Türkiye’de sendikacılık siyasal iktidarın, devletin uygun görmesi ile başlamış, onun koruyuculuğunda gelişmiş ve belki yine onun eliyle kısıtlanmıştır” (Koray, 1994: 155).

Sosyal Devlet anlayışına uygun olarak devletin çalışma yaşamına müdahalesi sonucu işçi işveren ilişkilerindeki iletişimin de yeni boyutlar kazandığını ve yeni alanlarda işbirliğine yönelindiğini söylemek olanaklıdır (Gerek, 1990: 49). Sosyal, siyasal ve ekonomik değişimler ve bu değişimlerden etkilenen işçi işveren ilişkileri yeni çalışma ve sorun alanlarını doğurmuş ve demokrasinin gereği sendikal örgütlenmeyi çoğu zaman olumsuz yönde etkilemiştir.

İşçi işveren ilişkileriyle birlikte tüm bu etkileşimlerin daha ayrıntılı incelenebilmesi için çalışmanın bu bölümü, Türkiye’de değişen işgücü yapısı, sendika-hükümet-siyaset ilişkileri ve ekonomik dönüşümlere ayrılmış, ayrıca 12 Mart, 12 Eylül ve örgütlenme hakkına getirilen kısıtlamalara da değinilmiştir.

Türkiye’de sendikacılığı her yönüyle ele almak tabii ki çok daha geniş kapsamlı pek çok araştırmayı gerekli kılar. Bu çalışmada örgütlenme anlamında getirilen kısıtlamaların ve sendikaların çalışanları temsil gücünün, belirlenen sınırlar çerçevesinde incelenmesine çalışılmıştır. Yine de secilen her kısıtın başlı başına bir araştırma konusu olduğunu, bu çalışmanın ise bu kısıtları birarada ve birbirleriyle ilişkili halde inceleyerek genel çerçeveye ile çizilmiş sonuçlara ulaşmayı amaçladığını belirtmekte yarar vardır.

1. 1970'lerden Günümüze İşçi Sınıfının Değişen Yapısı ve Sendikaların Üye Tabanlarına Yansıması

İşçi sınıfı, makinayla yapılan büyük üretimle birlikte doğmuş ve gelişmiştir. Bu yüzden en önemli üretim gücüdür. Büyük endüstri üretimi içinde birleşen işçi sınıfının hızla büyümesini, yerel sınırları aşan birliğini, uluslararası karakter taşımasını ve ekonominin kilit noktalarında yoğunlaşmasını, yaratıcı emek sağlamaktadır (Akalın, 1995a: 75).

İşçi sınıfının değişen yapısı, genellikle üretim sürecinde yaşanan gelişmeler ve bunun emek süreçlerine yansıması temelinde ele alınmaktadır. 1970'li yıllar uluslararası kapitalist sistemin sermaye birikiminin istikrarının bozulduğu yıllar olarak bilinir. “Hemen her ülkede ücretliler kapitalizmin ve piyasanın küreselleşmesinin getirdiği tehditler ve baskılarla karşı karşıyadır. Ücretliler ve sendikalar karşısında giderek daha bağımsızlaşan sermaye hareketliliği ve artan rekabet hemen her ülkede ücretlilerin kazanılmış hakları üzerinde baskı yaratmakta ve gerilemelere yol açmakta, sonuç olarak, küçük bir çekirdek işgücü dışında, tüm ücretlilerin çalışma koşullarında ciddi bir kuralsızlaşma, esnekleşme, enformelleşme, standartsızlaşma, örgütsüzleşme gibi olumsuz sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Gelişmiş ekonomilerde dahi artan işsizlik ve sendikal örgütlerin üye kayıpları nedeniyle toplu pazarlıklar tavizleri beraberinde getirmekte dahası kazanılmış hakları korumak giderek zorlaşmaktadır. Bugün yaşandığı gibi zengin ülkelerde de niteliksiz işgücünün ücretleri aşağı inmekte, kuralsızlaşma yayılmakta, örgütlülük gerilemektedir. Ücretliler açısından küreselleşmenin getirdiği olumsuzlukları gidermek için kullanacağı ekonomik pazarlık (toplu pazarlık) ve siyasal pazarlık (siyasetin çeşitli düzeylerde ve çeşitli biçimlerde etkin şekilde kullanılması) gibi iki temel aracın gerilemekte olduğu da bir gerçektir” (Koray, 2003).

Türkiye de, emeğin sömürsünün yoğunlaştırıldığı bu yeni süreçten farklı boyutlarda etkilenmiş, işçi sınıfının yapısı üzerinde gözlemlenebilir değişimler meydana gelmiştir. 1970'lerden bu yana yaygın şekilde küreselleşme süreci olarak ifade edilen bu dönem boyunca şu temel gelişmeler göze çarpmaktadır (Akaya, 2003) :

- İşsizlik yapılaşarak, çalışanlar üzerinde önemli bir baskı unsuruna dönüşmektedir.
- İmalat sektörünün istihdam kapasitesi düşmektedir.
- Kayıt dışı (enformel) istihdam hızla yaygınlaşmaktadır.
- Hizmet sektörünün istihdam yaratmadaki payı artmakta ve işgücüne olan talep mavi yakalılardan beyaz yakalılara kaymaktadır.

- Kadın ve çocuk emeğinin emek piyasalarındaki payı artmaktadır.
- Tam gün çalışma giderek yerini part-time ve çağrı üzerine çalışmaya bırakmaktadır.
- Alt işveren uygulamaları ve seri üretime bağlı olarak merkez-çevre işgücü şeklinde ikili bir emek piyasası oluşmaktadır.
- İş güvencesinden yararlanan çekirdek işçi sayısı hızla azalırken, çeperdeki işçi sayısı hızla artmakta ve iş bulabilme kaygısını sürekli duymaktadır.

Çalışan sınıfların en önde gelen temsilcisi konumundaki sendikaların üye sayılarının azalmasına ve örgütlü mücadelelerin yavaşlamasına söz konusu değişimlerin neden olduğunu söylemek olanaklıdır. “Artan işsizlik, toplumsal bir sorun olduğu kadar sendikalar için de bir sorun olmaktadır. Türk sendikaları, Avrupa sendikalarının tarihsel ve siyasal nedenlerle benimsediği tüm ücretliler (iş yaşamından ayrılmak zorunda kalanlar ve henüz iş arayanlar da dahil) adına konuşma ve onları temsil etme yaklaşımından uzak kalmışlardır. Oysa işsizliğin artması hem sendikaların üye tabanlarını daraltmakta, hem de toplu pazarlık güçlerini zayıflatmaktadır. Öte yandan istihdamın hizmet sektöründe yoğunlaşması, kadın istihdamının artması sendikaların tabanını etkilemekte ve yeniden örgütlenme sorunlarını ortaya çıkarmaktadır. Kısmen çalışma ve geçici işlerin artması, işlerin alt işverenlere devri gibi gelişmelerle de homojen bir çalışan sınıf veya ortak çıkarları bulmak, sendikalar için artık olanaksız hale gelmektedir” (Koray, 1994: 78,80). Sendikalar üyelerinin çalışma koşullarını, iş güvencesini koruyalım derken, işsizlik sorununun, geçici çalışma biçimlerinin artışına da yol açabilmektedirler. Otomasyonun ve bilgi teknolojilerinin kullanımının iş dünyasında emekten yana üretimin yerini almaya başlaması ve vasıf düzeyi yüksek bilgi işçilerine talebin artması sendikal örgütlenme sorununu destekleyen bir unsur haline gelmiştir. Kısacası hem ücretli çalışanları artık ne ölçüde temsil ettikleri bir sorun olarak ortaya çıkmakta, hem de sendikalar örgütlü ve örgütsüz kesimler arasında kalmaktadırlar.

Türkiye’de, sendikaların yaşadığı üye kayıplarının yanısıra, 1998-2000 yılları arasında işçi ve işveren sendika sayılarında da azalma gözlenmiştir. Özellikle işçi sendikalarının sayısındaki düşüş dikkate değerdir. Tablo 5’teki veriler durumu gözler önüne sermektedir. Daha öncede belirttiğimiz gibi 2002 yılı işçi sendikaları sayısının 96 olduğu düşünülürse, bu rakamın 2000 yılından sonra da düşmeye devam ettiği görülür.

Tablo 5: İşçi ve İşveren Sendikaları (1997-2000)

Yıllar	A. İşçi Sendikası		B. İşveren Sendikası		
	1997	1998	1999	2000	
Toplam	A	110	112	107	106
Toplam	B (1)	53	53	53	52

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İstatistikleri (1993-1999 Arası),

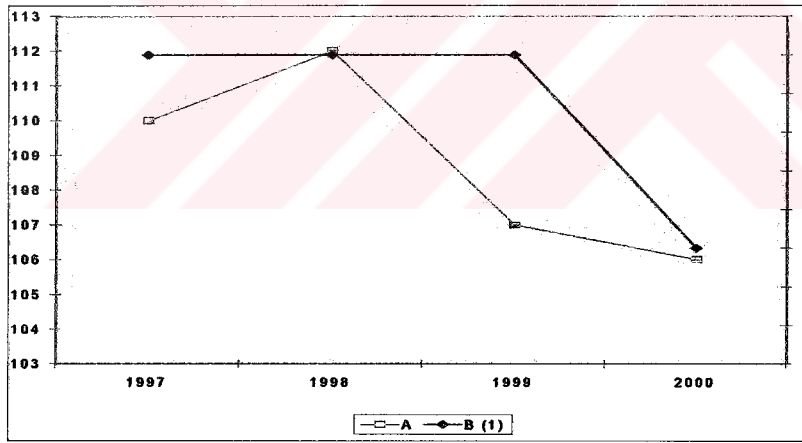
<http://www.dic.gov.tr/ist.Tablolar.htm#isg>, (Erişim Tarihi: 22.05.2004)

(1) : 1997'den bu yana 2 olan kamu işveren sendikalarını da kapsar

Tablo 5'teki verilere göre işçi ve işveren sendikalarının yıllar itibariyle durumları Grafik 5'te gösterilmiştir.

Grafik 5: İşçi ve İşveren Sendikaları (1997-2000)

A. İşçi Sendikası B. İşveren Sendikası



Sendikaların mücadelelerinde izledikleri yanlış politikalar, sendikalı işçilerin toplu pazarlıklarda beklentilerinin çok altında sonuçlar elde etmeleri ve özellikle artan işsizlik sorunu, sendikalara olan güveni sarsmış ve üye sayılarındaki azalma önüne geçilemez bir sorun haline gelmiştir. Son yıllarda sendikaya üye olan işçilerin yaygın olarak işten çıkarılmış olması nedeniyle, işten atılma kaygısı duyan işçiler de sendikaya üye olmaktan çekingen davranmaktadırlar. Tüm bu değişimler sonucu sendikalar karşı karşıya buldukları sorunları göğüsleyebilmek için kapasitelerini geliştirmeli, herşeyden önce

güvensizlik sorununu aşarak sendikal düzeyde örgütlenmenin güçlenmesi için değişen işgücü yapısına uygun yeni modeller geliştirmelidir.

1.1. Değişen İstihdam Politikaları ve Olumsuz Sonuçları

İstihdama ilişkin değerlendirmeler, 1980 sonrasında, Türkiye ekonomi politikalarına bu dönemde damgasını vuran neo liberal ekonomi politikaları çerçevesinde gelişmiştir. Bu yıllarda ortaya çıkan kısa dönem krizlerle endüstrileşme amacının geri plana itilmesi, kamu kesiminin endüstri yatırımlarından ve özelleştirmelerin de katkısıyla üretimden çekilmesi ve özel yerli ve yabancı yatırımların hizmet sektörlerine yönelmesi anlamına gelmiştir. Bir yandan işçi sendikalarının etkinlik göstermelerine izin verilmediği serbest bölgelerin sayıları artarken, diğer yandan, işveren örgütlerinin de katkılarıyla işgücü piyasalarının esnekleşmesi doğrultusundaki uygulamalar yaygınlaşmaya başlamıştır (Şenses, 2003). Bu uygulamalar geleneksel olarak düşük gelirli kesimlerin öncü kuruluşları işlevi gören sendikaların üye tabanlarını daraltarak 'örgütlenme ve temsil krizi'ni beslemiştir.

Bu dönemde toplam istihdam içinde kamu kesiminin payı önemli ölçüde gerilerken, özel kesim içinde de düşük verimlilik ve düşük ücret ve kazanç dayalı esnek istihdam biçimlerinin yaygınlaştığı ve kayıtdışı istihdamın giderek arttığı gözlenmektedir. Bunun sonucunda özellikle tekstil gibi emek yoğun ve uluslararası rekabet gücünün düşük ücrete dayalı olduğu sektörlerde çalışma koşullarının ağırlaştığı, eve parça başı iş verme ve sigortasız ve asgari ücretin altında istihdam eğilimlerinin arttığı görülmektedir (Şenses, 2003).

Günümüz işgücü piyasalarının vazgeçilmez bir unsuru olarak kabul edilen kısmi süreli çalışmanın istihdam artışı ile yakın ilişkisi olduğu açıktır. AB üyesi 6 ülkede işsizlik, kısmi süreli çalışma ve kadınların işgücüne katılım oranları değerlendirildiğinde, işsizlik oranları düşük olan ülkelerin aynı zamanda yüksek kısmi süreli çalışma oranlarına sahip oldukları görülmektedir. Örneğin son yıllarda istihdam hacminde önemli ve istikrarlı artışlar gösteren Hollanda yaklaşık % 3 ile en düşük işsizlik oranına sahip olurken, 1998 yılı itibariyle % 40 ile en yüksek kısmi süreli çalışma oranına sahip olmuştur. Aynı yılda % 6.2 ile ikinci en düşük işsizlik oranına sahip İngiltere'de kısmi süreli çalışmanın oranı % 24.9'dur (Selamoğlu, 2003).

İstihdam artışı sağladığı düşünölen bu tarz esneklik uygulamalarının, ortaya çıkan ihtiyaçlar paralelinde ölkemizde de uygulandığı görölmektedir. Fakat ölkemizde kuralsızlaşma olarak algılanan bu çalışma türleri, çalışanı istihdam güvencesinden ve kısmen sosyal güvenlikten yoksun bırakmaktadır. Avrupa hukuklarında kısmi süre ile çalışanların durumlarının, tam gün çalışanlarla aynı duruma getirilmesine çalışılmaktadır (Köse, 2003: 175). 1990'larda Avrupa ölkelerinde imzalanan çeşitli anlaşmalarla, bir işveren, yarım gün çalışan veya sabit süreli bir sözleşmeye göre istihdam edilen herhangi bir elemana karşı ayrımcılık yapmasına izin verilmemektedir (Türkiye Kamu Sen, 2004: 98).

Esneklik uygulamalarının hem işsizliği azaltıcı olumlu etkisinden faydalanabilmek, hem de örgütlenmeye getireceği olumsuzlukları en aza indirebilmek için, esnekliğin mümkün olduğu ölçüde işçinin korunmasını sağlaması ve gerekli olduğu kadar kurallardan uzaklaşma olarak anlaşılması gereklidir (Köse, 2003: 170).

1990'lı yıllardan sonra yaygınlık kazanan yeni istihdam politikalarından birisi de, artan işsizlik sorunu ve işletmelerin değişen piyasa koşullarına uygun hareket etmesi gereği nitelikli işgücü talebi karşısında önemli rol üstlenmiş olan özel istihdam büroları ve bunların en yaygını olan geçici istihdam büroları (GİB) dır. Geçici İstihdam Büroları, ulusal yasalar altında işçi devşiren, bu işçiyeye karşı sorumlulukları olan, işçiyi kullanıcı olan üçüncü taraf için elverişli hale getiren ve üçüncü tarafla da sözleşme imzalayan bir özel istihdam kurumudur. Burada geçici iş, çoğunlukla tam zamanlı istihdama bir alternatif değil, tam zamanlı istihdama geçişi sağlayan bir pasaport olarak değerlendirilmektedir. Ölkemizde 24.08.2000 tarihinde çıkarılan 617 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile GİB'nın kurulmasına izin verilmiş fakat daha sonra iptal edilmiştir (Uçkan, 2002: 22). Sonrasında 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu, 19 Şubat 2004 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanan tebliğine göre özel istihdam bürolarının kurulmasına izin verilmiştir (İş Kur, 2004).

1.1.1. Artan İşsizlik Sorunu

Günümüzde istihdam ve işsizlik, gelişmiş veya gelişme sürecindeki ölkelerin gerek kısa gerekse orta ve uzun dönemde çözmesi gereken en önemli sorunları arasında yer almaktadır. 1990'lı yıllardan sonra dünya ekonomisinde yaşanan durgunluk ve ticaret hacmindeki gerileme ile birlikte işsizlik sorunu kendini daha ağır bir şekilde hissettirmiş

(Karakayalı, 1997: 114), günümüzde ise işsizlik rakamları dünyada ve ülkemizde büyük boyutlara ulaşmıştır.

Son 20 yıllık süreç için Türkiye’de istihdam açısından olumlu gelişmelerden söz etmek kolay değildir. Bir yandan hızlı nüfus artışı sürerken sınırlı istihdam olanağı yaratıldığından, hem işgücüne katılım düşmekte, hem de işsizlik artmaktadır. Örneğin 1960’lı yıllarda işgücüne katılım % 80’ler dolayında iken, 1970’lerde % 68-70 dolayına, 1980’lerde de % 50’lere düşmüştür. Öte yandan istihdamın dağılımına bakıldığında tarımda ancak görece bir düşme yaratıldığı gözlenmektedir. Buna bağlı olarak ücretli sayısında da hızlı bir artış gözlenememektedir (Koray, 1994: 139).

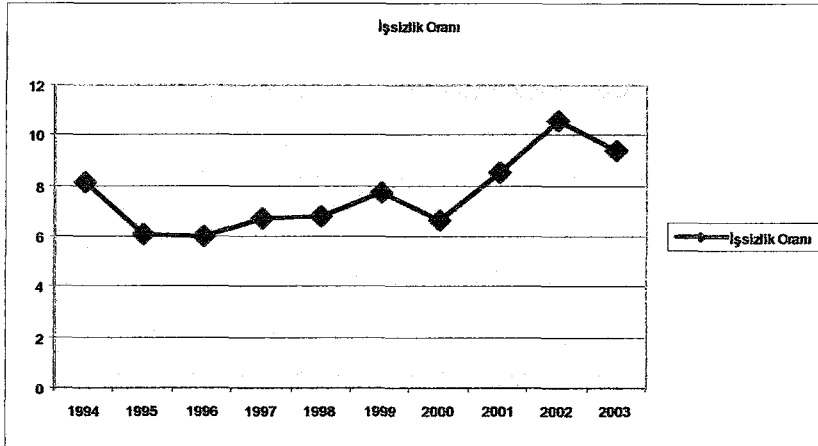
Tablo 6: Türkiye’de Yıllar İtibariyle İşsizlik Oranları (1994-2003)

1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
8.1	6.10	6.0	6.7	6.8	7.7	6.6	8.5	10.6	9.4

Kaynak: Kamu Sen (2004), İstihdam, İşsizlik ve Ücret Sorunlarına Çözüm Arayışları, Türkiye Kamu Sen Arge Yayınları, Yayın No: 10, Ank., s. 22

Tablo 6’da Türkiye’de yıllar itibariyle işsizlik oranları, Grafik 6’da bu oranların kıyaslamalı durumları verilmiştir. Oranlardaki artış, ülkemizde işsizliğin süratle çözüm bekleyen en önemli sosyo-ekonomik sorun olduğunu göstermektedir.

Grafik 6: Türkiye’de Yıllar İtibariyle İşsizlik Oranları (1994-2003)



DİE 2003 yılı III. Dönem verilerine göre, yıl itibariyle Türkiye'deki işsiz sayısı 2 milyon 328 bine ulaşmıştır (IV. Dönem verilerine göre 2 milyon 396 bin kişidir. Bkz. Tablo 7). Türkiye genelinde işsizlerin % 17.1'ini (398 bin kişi) işten çıkartılanlar, %23.9'unu (556 bin kişi) ise ilk kez iş arayanlar oluşturmaktadır. İşsizlik oranı (işsiz nüfusun işgücü içindeki oranı) bu dönemde erkek ve kadın için de % 9.4 olarak gerçekleşmiştir (Tablo 7'ye göre bir sonraki dönemde 10.3'e ulaşmıştır). Kentsel yerlerde işsizlik oranı, toplamda % 13.5, erkeklerde % 12.1, kadınlarda % 18.2'dir. Öte yandan eğitilmiş genç nüfusun işsizlik oranı, geçen yılın aynı dönemine göre % 30.7'den % 31.8'e yükselmiştir. Bu oran yine aynı dönem için toplamda % 34.2, erkeklerde % 31.5, kadınlarda ise % 38.4 olarak tahmin edilmiştir.

DİE verilerine göre eksik istihdamın* işgücü içindeki oranı, 2002 yılı III. Döneminde % 5 iken, 2003 yılı III. Dönemi'nde % 4.6 olarak gerçekleşmiştir. Cinsiyet ayrımına göre bu oran Türkiye genelinde erkeklerde % 5.8, kadınlarda % 1.8, eksik istihdam edilen eğitilmiş gençlerin işgücü içindeki oranı da, Türkiye genelinde % 4.5'tir.

Bu oranlarla, gerçek işsizlik ve eksik istihdam rakamlarının birbirlerinden farklı olacağını tahmin etmek zor değildir. Bu görüşü destekleyen nedenleri şu şekilde sıralamak mümkündür (Atılğan, 2003) :

- i. Tarım kesiminde ücretsiz aile çalışanı olarak görülen kadınlar, gençler ve yetişkinlerin önemli bir kısmı DİE'nin Hane Halkı İşgücü Anketlerinin yapıldığı dönemde 1 saat bile çalışmış olsalar, işsiz diye kaydedilmemektedirler.
- ii. Kırsal bölgelerde ücretsiz aile çalışanı kadınları işli olarak kaydeden DİE, geçim derdiyle kırdan kente göç eden kadınları 'ev kadını' grubuna dahil ederek işsizler arasında saymamaktadır.

* Yaygın tanım doğrultusunda, işsizlik istatistikleri halen bir işte çalışmayan, ancak iş bulmak için somut adımlar atmış, bir bildirimden ardından hemen işbaşı yapabilecek durumda olan kişileri kapsar. Fakat işsizlik kadar önemli bir diğer kavram olan eksik istihdamla ilgili herkes tarafından benimsenen ortak bir tanım yoktur. OECD'nin eksik istihdam tanımı şu konudakileri kapsamaktadır: (i) halen işsiz olanlar, (ii) iş bulmaktan umudunu kesenler, ve (iii) kendi istekleri dışında yarım zamanlı çalışanlar. DİE ise farklı bir tanım kullanmaktadır. OECD'nin tanımı halen bir işi olup da, gelirlerini yetersiz buldukları ya da kendi mesleki becerileri ile yaptıkları işin gerektirdiği beceriler arasında uyumsuzluk gördükleri için başka iş arayanları kapsamamaktadır. Buna karşılık DİE'nin tanımı yarım zamanlı çalışanların yanısıra kendilerinden tam yararlanılamayan bu kişileri de kapsamaktadır. Ancak, DİE'nin tanımı da, kendilerinden halen yararlanılamayan 'iş bulmaktan umudunu kesenler' kategorisini kapsamamaktadır (İşkur, İstihdam Durum Raporu, 2003). Bu durumda DİE'nin eksik istihdam tanımı kapsamına giren kesimler şunlardır: (i) kendi iradeleri dışında yarım zamanlı çalışanlar ile, halen bir işi olup da (ii) bu işin getirdiği gelirden memnun olmadıkları, ve (iii) bu işte kendi becerilerini gerektiği gibi kullanmadıkları için başka iş arayanlar.

- iii. Veriler askerlik görevini yapmakta olduğu için yüzbinlerce genci askerlik süreleri boyunca işsiz saymamaktadır.
- iv. İşsiz sayısına, iş bulmaktan ümidi kestikleri için iş aramayanlar, son bir yılda iş arayan ama bulamadığı için son bir ayda iş aramayı bırakanlar dahil edilmemektedir.

Tablo 7: Hanehalkı İşgücü Anketi Temel Göstergeleri , IV.Dönem

	TÜRKİYE		KENT		KIR	
	2002	2003	2002	2003	2002	2003
15 VE DAHA YUKARI YAŞTAKİ KURUMSAL OLMAYAN SİVİL NÜFUS (Bin Kişi)	48 368	49 250	29 530	30 372	18 838	18 878
İŞGÜCÜ(Bin Kişi)	24 347	23 206	13 202	13 095	11 145	10 111
İSTİHDAM(Bin Kişi)	21 658	20 811	11 241	11 461	10 417	9 349
İŞSİZ(Bin Kişi)	2 689	2 396	1 961	1 634	728	762
İŞGÜCÜNE KATILMA ORANI(%)	50.3	47.1	44.7	43.1	59.2	53.6
İSTİHDAM ORANI (%)	44.8	42.3	38.1	37.7	55.3	49.5
İŞSİZLİK ORANI (%)	11.0	10.3	14.9	12.5	6.5	7.5
Eğitimli Genç (15-24 yaş grubu)	29.8	25.4	31.5	26.3	25.0	22.8
EKSİK İSTİHDAM ORANI(%)	5.1	5.0	5.7	5.1	4.4	4.9
Eğitimli Genç (1)	6.8	7.6	4.7	5.6	12.6	12.8

Kaynak: Başbakanlık (2004), Gayri Safi Milli Hasıla Gelişmeleri, IV. Dönem HİA

Sonuçları, <http://www.basbakanlik.gov.tr/sourcedesign/TURK.asp?web_id=basbakanlik&sayfa_id=basbakanlik.makroekonomikgostergeler>,

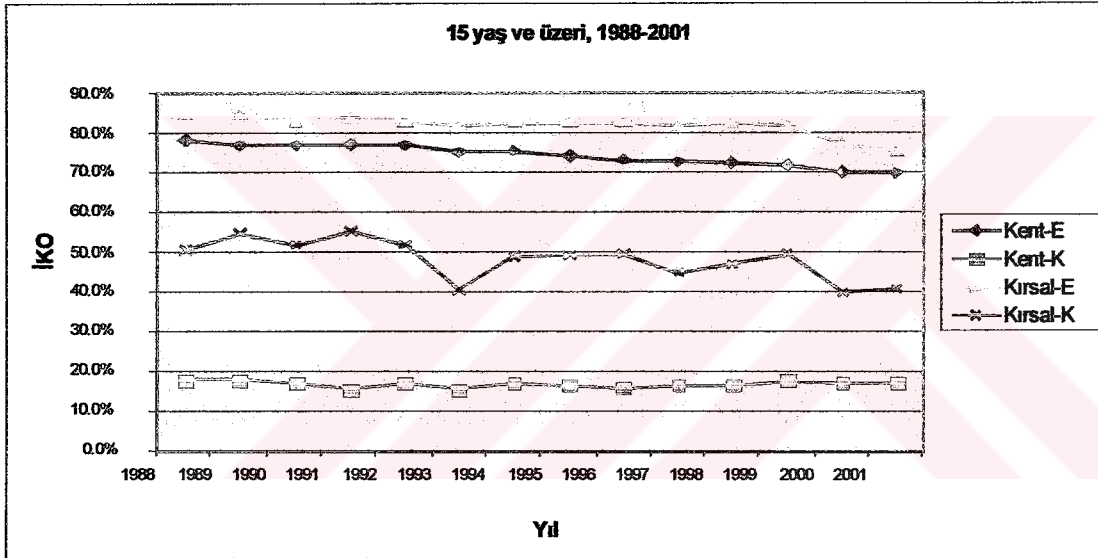
(Erişim Tarihi:25.05.2004) (1) : Lise ve daha yüksek eğitimli olanlar

İşsizlik verilerinde yok sayılan bu grupların zaten yüksek olarak tespit edilmiş işsizlik verilerine eklendiğinde ortaya çıkacak rakamın iyice yüksek olacağını kestirmek kolaydır. Sadece askerlik yapan gençlerin sayısının 650 bine yakın olduğu düşünülürse işsizliğin Türkiye’de çok önemli bir sosyal sorun oluşturduğunu belirtmek gerekir.

Ülkemizde işsizlik sorunu, endüstride arzu edilen düzeye gelinememesi, tarım toplumu niteliğinin belirli ölçüler içinde ağırlığını sürdürmesi, hızla artan genç nüfusun istihdamını sağlayacak yatırımların yeterli seviyede gerçekleştirilememesi nedeniyle yapısal özellik taşımaktadır. “Bir taraftan az gelişmiş ülkeler ortalamasına yakın hızla artan nüfusun

baskısı ve nüfusun nitelik, meslek-iş bileşimindeki olumsuzluklar, diğer taraftan ileri teknoloji kullanımının ve otomasyonun ortaya çıkardığı işgücü fazlası ve istihdam yaratma potansiyeli yüksek sektörlerde yatırım için yeterli kaynak yaratılamaması, sorunu yapılaşmaktadır. Gelişme sürecinde ve zorunluluğunda olan Türkiye, ekonomik ve sosyal yapısındaki dengesizliklere ek olarak, uygulanmakta olan makro ekonomik politikaların da etkisiyle her geçen gün daha ağırlaşan istihdam ve işsizlik sorunuyla karşı karşıya bulunmaktadır” (Akaya, 2003).

Grafik 7 : Cinsiyete ve Mekana Göre Ayrıştırılmış İşgücü Katılım Oranları (15 yaş ve üzeri), 1988-2001*



Kaynak: İş Kur (2003), İstihdam Durum Raporu,

<<http://www.iskur.gov.tr/mydocu/istihdamdurumraporu/İstihdam%20Durum%20Raporu.doc>>, (Erişim Tarihi: 21.04.2003)

* Veriler tablo halinde gösterilmemiştir.

Sermaye ve devletin, aşırı işsizliğe yaklaşımında kuşku uyandıran noktalar vardır. Burada akıllara, işsizliğin, ücretlerin bastırılması konusunda bir fırsat olarak görülebileceği, işçileri daha az ücrete, daha az hakka, her bakımdan daha kötü koşullarda çalışmaya razı etmek için bir koz olarak kullanılabilmesi ihtimali gelmektedir.

Sermaye ve devlet diğer taraftan teknolojik işsizliğe de neden olan etkenlerin kaynağıdır. “Ülkemizde halen yüksek düzeyde olan işgücü maliyetindeki artış, işletmeleri

teknoloji yoğun yatırımlara yönelerek teknolojik işsizliği ortaya çıkarmıştır. Öte yandan artan primler, işverenin ve işçinin ücret üzerinden devlete yaptığı ödemeleri daha da arttırırken, aynı zamanda işçinin eline geçen net ücreti de azaltmaktadır. Bu nedenle toplu iş sözleşmelerinde bu kaybı önlemek için daha yüksek zam talepleri veya külfeti işverene yükleme yolları ile karşılaşılmakta, bu da toplu pazarlıkları güçleştirmektedir” (TİSK, 1991: 55). Sendikaların sıkı para kontrollerine rağmen yüksek ücretlerde ısrar etmesi durumunda, enflasyona yol açmamak için işverenler işçi alımını durdurmakta, bu durum da işsizliğin artmasına yol açmaktadır (Jackson, 1996: 151). Buradan çıkarılan bir sonuç da, toplu iş sözleşmesi sistemimizin ekonominin gereklerini dikkate alan bir yapıda olmadığıdır. Ayrıca, kayıtlı iş yerlerine getirilen ağır mükellefiyetler nedeniyle kayıtdışı sektöre kaçışın yaşanması, çalışma hayatında yaşanan uyumsuzluklar ve özelleştirme politikaları da işsizliği arttıran nedenler arasında sayılmaktadır. Özelleştirilen kamu işletmelerinde, çok daha düşük ücretle, sosyal haklardan mahrum bir şekilde sendika istemeden çalışmaya hazır binlerce kişinin sırada bekliyor oluşu, yıllardır çalışan ücretlileri işlerinden etmektedir.

Ülkemizde her üç gençten biri işsizdir. İşgücüne 1 milyon 142 bin kişinin katıldığı 2002 yılında sadece 842 bin kişiye yeni iş bulunabilmiştir (İşveren, 2003: 9). Türkiye'nin Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) ülkeleri içinde işsizliğin en yoğun yaşandığı ülkeler arasında Polonya, Slovakya ve İspanya'dan sonra dördüncü ülke konumunda olduğu (2003 Ağustos ayı itibariyle) bildirilmiştir (Türk Sağlık Sen, 2004:23). Tablo 8'de bazı Avrupa ülkelerine ait işgücü, istihdam ve işsizlik verileri gösterilmiştir. Tablo 9'da ise 2002 Aralık ayı Kopenhag zirvesinde üyelikleri kabul edilen ülkelerin 2004 yılı işsizlik verileri bulunmaktadır.

Hızlı nüfus artışımız göz önüne alınırsa, 2003 yılı III.Döneminde toplam istihdamımızın DİE verilerine göre 22 milyon 411 bin kişi olması bizleri fazla sevindirmemelidir (IV. Dönem verilerine göre 20 milyon 811 bin kişidir Bkz. Tablo 7). “Yapılan araştırmalar, mevcut süreçler devam ettiği takdirde Türkiye'de işsizlik oranının 2010 yılında ikiye katlanacağını göstermektedir” (TİSK, 2004b).

Türkiye'de işsizlerin güçlü bir örgütlenme ve mücadele geleneği bulunmamaktadır. Emek örgütleri (sendikalar, mesleki örgütlenmeler ve emekten yana partiler) ise işsizlerin örgütlenmesinin zor olduğu, toplu eylemlere yatkın olmadıkları gibi gerekçe ya da bahanelerle işsiz işçileri örgütlemek için yeterince istekli ve azimli davranmamaktadırlar.

Oysa, kaybedecek bir işi bile olmayan işsizler bilinçli bir şekilde örgütlendiklerinde sistemi alt üst edebilecek bir toplumsal hareket yaratabilir, bu yolla devlet ve sermayeye taleplerini kabul ettirebilir, çalışan işçilerle kuracakları ittifakla işçi hak ve ücretlerinin yükseltilmesine katkı sağlayabilirler (Atılğan, 2003).

Tablo 8: Bazı Avrupa Ülkelerinin İşgücü, İstihdam ve İşsizlik Verileri

	Yıl	Yaş	Çalışabilir Nüfus	Toplam İstihdam	İşsiz Sayısı	İşsizlik Oranı
Avusturya	1999	15+	6542300	3677720	181280	2,8
Belçika	2000	15-67	8408500	3987410	308156	7
Danimarka	2000	16+	4338570	2708020	149200	5,4
Finlandiya	2000	15-74	3901000	2336000	254000	9,8
Almanya	2000	15+	69526000	37336000	3278000	8,1
Fransa	2000	15+	47521500	22922900	2626400	10
Yunanistan	1998	15+	8719370	3967030	478346	10,8
İzlanda	1999	16-74	192800	155800	3139	2
İrlanda	2000	15+	2962580	1670740	81500	4,7
İtalya	2000	16+	48917430	21225020	2545000	10,8
Lüksemburg	2000	16+	344630	176130	4570	2,4
Hollanda	1999	15-64	10646270	7551590	285835	3,6
Norveç	2000	16-74	3201000	2267000	81000	3,4
Portekiz	2000	16+	8272570	4825220	191000	3,8
İspanya	2000	16+	35040800	14639700	2370390	14,1
İsveç	2000	16+	6348100	4234600	222000	5,1
İsviçre	2000	15+	5915500	3878800	105900	2,7
Türkiye	2003	15+	48799000	21696000	2328000	9,7
İngiltere	2000	16+	46580860	27792550	1580000	5,3

Kaynak: Türkiye Kamu-Sen (2004), İstihdam, İşsizlik ve Ücret Sorunlarına Çözüm

Arayışları, Türkiye Kamu Sen Arge Yayınları, Yayın No: 10, Ank.

Tablo 9: 2002 Yılında AB Üyelikleri Kabul Edilen Ülkelerin 2004 Yılı İşsizlik

Verileri

	Nüfus	İşsizlik Oranı
Slovenya	2.000.000	11
Macaristan	10.200.000	5.9
Çek Cumhuriyeti	10.300.000	10.3
Letonya	2.400.000	8.6
Slovakya	5.400.000	15.6
Litvanya	3.500.000	11.6
Estonya	1.600.000	9
Malta	383.000	5.6
Polonya	38.640.000	20
Güney Kıbrıs Rum Kesimi	700.000	4.4

Kaynak: Çelik-İş (2004), "15 Üyeli AB'ye 10 Ülke Daha Dahil Oldu", Çelik-İş Sendikası Aylık Yayın Organı, Sayı: 15, Haziran, Ankara, s. 27-28

Hızlı nüfus artışının beraberinde getirdiği işsizlik sorununun başta gelen çözüm yolu, iş talep eden nüfusa işyeri yaratabilmekten geçmektedir. Bu da yeni yatırımların teşviki ve işverenler üzerindeki çeşitli yüklerin azaltılmasıyla mümkündür (TİSK, 1993: 24). Ekonomik büyüme iş piyasasına yeni girecek işgücüne ve mevcut işsizlere iş sağlamada önemli role sahiptir. Ancak işsizlerin kaliteli işlerde çalışmalarını sağlamak için yeterli değildir. Bu nedenle istihdamı, ekonomi politikasının merkezine yerleştirerek sosyal tarafların da katılım ve katkılarıyla beşeri sermaye yatırımlarına ve diğer aktif istihdam politikalarına daha fazla önem verilmesi gerekmektedir (Uluatlı, 2002: 5). Sosyal taraflar içerisinde bu konuda en büyük etkiyi yaratacak olan kesim kuşkusuz yine sendikalardır.

1.1.2. Kayıtdışı İstihdam Sorunu

Son 20 yıllık dönemde esneklik uygulamalarının işsizliğe bir çözüm getirdiği düşünülse de, uzun vadede ve sendikal örgütlenme anlamında toplumsal gelişimi engellediği açıktır. Part-time işlerde çalışanların payındaki önemli artışın yanında toplam istihdam

içinde beyaz yakalı çalışanların artması ve sendikalaşma eğilimi yüksek olan mavi yakalıların azalması, ayrıca çocuk emeğin kullanımının ve kadınların işgücüne katılım oranının artması da sendika üyeliğini olumsuz etkilemiştir. Kadınların sendikalaşma oranları erkeklerinki kadar yüksek değildir. Bunun nedenlerine, kadın çalışanların örgütlenmeleri ve temsil edilmelerine dair sorunların aşılmasıyla ilgili önerilere ve istihdamdaki esneklik arayışlarına bundan sonraki konularda daha ayrıntılı olarak değinilecektir. Burada, taşıdığı önem itibarıyla değinmemiz gereken bir konu vardır ki o da, gerek ekonomik gerek sosyal alanda uygulanan hatalı politikaların yarattığı olumsuz birikimle giderek büyümüş ve önemli hacme ulaşmış olan kayıtdışı sektördür.

Kayıtdışı ekonomi ile birlikte ortaya çıkan kayıtdışı sektör kavramı, az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin istihdam ve işsizlik durumlarının analizinden ortaya çıkmış ve istihdamı arttırdığı yönündeki görüşlerle önemli bir yere sahip olmuştur. İşsizliğin arttığı ülkemizde pekçok kişi daha düşük bir ücret düzeyinde, iş garantisi ve sosyal güvenlikten yoksun olarak çalışmayı işsiz kalmamak için kabul etmektedir. Vergi, prim ve fon benzeri yükler olmadan yaratılan bu istihdam, işverenlerin de işçilik maliyetlerini azaltmakta ve daha fazla kar elde etmelerini ve rekabet etmelerini sağlamaktadır (Aydemir, 1995: 95,97). Kayıtdışı sektör çalışanlarını temelde, kentlere göç etmiş vasıfsız işçiler ve ikinci (ek) işte çalışanlar oluşturmaktadır (Ekin, 1999: 243).

“Kayıtdışılığa yol açan sebepler; daha çok faaliyetlerin belge düzenine dayandırılmaması ve beyan edilmemesi, vergi ve sosyal güvenlik payları gibi mali yükümlülüklerle ve diğer düzenlemelere uyulmaması biçiminde ortaya çıkmaktadır. Kayıtdışılığa yol açan sebeplerden birisi ekonomidir. İzleme ve denetlemenin güç olduğu tarım ve hizmet sektörlerinin ekonomi içindeki ağırlığı, küçük işletmeler tarafından yürütülen ekonomik faaliyetlerin yaygınlığı önemli unsurlardır. İşletmeler küçüldükçe kayıtdışı işçi çalıştırma artmaktadır. Çalıştırılan işçi sayısına bağlı olarak getirilen bazı yükümlülükler de işletmelerin daha da küçülmesine neden olmaktadır” (Kılıç, 2004: 27).

“Kamu maliyesinden kaynaklanan sebepler kayıtdışısının bir diğer nedenidir ve kısaca ‘vergi vermeme’ olgusuyla açıklanmaktadır. Ayrıca, teknolojik gelişmelerden kaynaklanan bazı sebepler de kayıtdışılığa yol açmaktadır. Gelişen teknolojilerle bazı sermaye malları (çeşitli makine, alet, tezgah, bilgisayar vb. üretim araçları) evde üretimi

daha kolay hale getirmekte, insanlar geçim kaygısıyla kayıtdışı faaliyetlere yönelmektedir” (Kılıç, 2004: 27).

Ülkemizde 2003 yılı III. Döneminde istihdam edilenlerin % 24.98’i yaptığı işten dolayı Sosyal Sigortalar Kurumu’na, % 9.13’ü Emekli Sandığı’na, % 11.4’ü ise Bağ-Kur’a kayıtlı olarak çalışmaktadır. İstihdam edilenlerin Türkiye genelinde % 54.38’i, kentsel alanlarda %33.72’si, kırsal alanlarda ise % 76.39’u herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmadan çalışmakta, bunların % 60.9’unu erkekler oluşturmaktadır. Türkiye genelinde herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmadan çalışan 12 milyon 189 bin kişinin % 68’i (8 milyon 293 bin kişi) kırsal alanlarda bulunmakta ve bunların % 86.6’sı tarım sektöründe çalışmaktadır (Türkiye Kamu-Sen, 2004: 29).

Bir diğer önemli nokta kaçak işçilik sorunudur. Bu sorun da kayıt dışı istihdam oranını yükselten nedenlerden biri olarak görülmekte ve sendikalaşma hakkının kullanılmasının önündeki önemli engellerden birisi sayılmaktadır. Hükümetlerin kaçak işçiliğin önlenmesi için gerekli önlemleri almaması da 87 sayılı ILO, Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesinin ihlalidir (Koç, 1999b: 30). Türkiye’de yaklaşık 4,5 milyon kaçak işçinin çalıştırıldığı ve kaçak işçilerin ağırlıklı olarak tekstil, konfeksiyon, deri, nakliye inşaat ve tarım işkollarında istihdam edildiği bildirilmektedir (Türkiye Sağlık Sen, 2004: 23).

Bugün Türkiye’de kayıtdışı sektörün yarattığı gelirin, milli gelirin yarısını bulduğu, bu sektörde ücretli olarak çalışan kesimin toplu iş sözleşmelerine tabi kesimden daha geniş bir kitleyi oluşturduğu ve yaklaşık her üç ücretliden birinin kayıtdışı çalıştığı ifade edilmektedir. İşçi ve işveren sendikacılığına kapalı bulunan kayıtdışı sektörle mücadele de önemli olan, temelinde yatan yapısal sorunların doğru tespiti ve bunların çözümünde hukuki ve idari tedbirlerin yanısıra, devletin uyguladığı politikaların ve işçi sendikalarının rolünün gözden geçirilmesidir (TİSK, 1995: 17).

1.1.3. Çocuk İşçilerin İstihdamı

Dünyada insan hakları kavramlarının gelişmesine koşut olarak, çocuk haklarının, ailenin korunmasının, eğitim hakkının gündemde ön sıralara tırmanması, küçük yaşta çalıştırılan çocukların üzerine de kamuoyu dikkatinin yönelmesine neden olmuştur. “Çocuk işçiler ne 3308 sayılı Çıraklık ve Mesleki Eğitim Yasası kapsamında işlem görmektedirler,

ne de Borçlar Kanunu uyarınca bir Çıraklık Sözleşmeleri vardır. Ücret karşılığı kendilerine verilen işleri yaparlar” (Akalin, 1995a: 25).

Gelişmekte olan bir ülke konumundaki Türkiye'nin de günümüzde önemli temel sorunlarından biri çocuk işçiliğidir. Yoksulluk, eğitim sisteminin beklentilere yanıt verememesi ve işverenlerin ucuz işgücünü tercih etmeleri, çocukların erken yaşlarda çalışma yaşamına katılmalarında önemli etkenlerdir. Çocuk işçiliğın yanlış kullanımı ise çok önemli bir sorun haline gelmiştir. Bu yanlış kullanım oldukça değişik şekillerde uygulanır. Bunları, istismar, fazla çalıştırma, haklarından mahrum bırakma (eğitim, sağlık gibi) şeklinde sıralamak mümkündür. Bu tip yanlış işgücü kullanımlarının karakteristikleri şu şekildedir (Türk-İş Çalışan Çocuklar Bürosu, 1994: 20) :

- Çok küçük yaşta çalışmak (fabrikalarda 6-7 yaş),
- Uzun süre çalışmak (günde 12-16 saat, haftada 100 saat),
- Ağır fiziksel ve psikolojik koşullar altında çalışmak (maden ocaklarında),
- Sokaklarda çalışmak,
- Düşük ücretle çalışmak,
- Çok az teşvikle çalışmak (sıkı ve devamlı tekrar gerektiren işler),
- Fazla sorumluluk almak,
- Yıldırıcı olaylara konu olmak (köle işgücü, seksüel istismar gibi),
- Genel olarak aile korumasından yoksun çalışma koşulları.

Bu tip yanlış işgücü kullanımlarını önlemek için 4857 Sayılı İş Kanunu, küçük yaştaki işçilerin sağlığını, öğrenim durumunu ve ahlakını korumak için bazı hükümler koymuş bulunmaktadır. Buna göre Türk İş Hukukunda çalışmaya başlama yaşı 12 olarak belirlenmiş olmaktadır. Ancak bu yaş Borçlar Kanunu Kapsamına giren (küçük tarım işletmeleri gibi) işlerde söz konusudur. İş Kanunu kapsamına giren işlerde getirilen çalışma yaşı 15 olarak belirlenmiştir. Bunun istisnası, çocukların bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine, okul veya mesleki eğitim programlarına devamlarına ve öğrenimden faydalanma kabiliyetlerine zarar vermeyecek nitelikteki “hafif işlerde” 14 yaşını doldurmuş ve ilk öğretimini tamamlamış çocukların çalıştırılmasının mümkün olmasıdır (İş K.md.71/1). Buna karşılık işlerin “ağır ve tehlikeli” olması halinde, (maden ocakları ve kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi) bu gibi işlerde 18 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ayrıca Polis Vazife ve Selahiyetleri Kanunu'na göre, umuma açık ve açılması izne bağlı eğlence, oyun, içki ve benzeri işyerlerinde kanuni

istisnaları saklı kalmak üzere (kadın veya erkek) 18 yaşından küçüklerin çalıştırılmaları yasaklanmıştır (Demir, 2003: 47-48).

“Ekim ayı 1999 HİA’ne göre 6-17 yaş grubundaki çocukların % 57.6’sı tarım kesiminde çalışmaktadır. Çalışan çocukların dağıldıkları sektörler arasında endüstri % 21.8 ile ikinci sırayı almakta, bunu % 10.2 ile ticaret, % 10.4 ile hizmetler izlemektedir” (İşkur, İstihdam Durum Raporu, 2003). DİE, 2003 yılı III. Dönem HİA geçici sonuçlarına göre ise, Türkiye genelinde 12-17 yaş grubunda çalışan çocukların sayısı 948 bin kişidir. Bu yaş grubunda istihdam edilen çocukların % 58.9’u tarım, % 21.1’i hizmetler, % 20.1’i endüstri sektöründe çalışmakta ve %55.6’sını erkek çocukları oluşturmaktadır. DİE 2003 yılı verileri, 1999 yılından bu yana tarım sektöründe çalışan çocuk sayısında artış olduğunu göstermiştir.

Tablo 10: 1999 Yılı Ekim Ayı Hanehalkı İşgücü Anketine Göre 6-17 Yaş Grubundaki Çocukların Okul ve Çalışma Durumu

Mekan, cinsiyet ve yaş grubu	Türkiye Toplam			Kentsel			Kırsal		
	Sayı (1000)	Okulda (%)	İşte (%)	Sayı (1000)	Okulda (%)	İşte (%)	Sayı (1000)	Okulda (%)	İşte (%)
Toplam	16,088	78.8	10.1	9,576	82.0	6.2	6,512	74.2	24.6
6-11	8,131	91.7	1.2	4,852	91.7	0.3	3,279	91.8	4.0
12-14	3,934	80.6	10.4	2,271	84.9	5.6	1,664	74.6	25.9
15-17	4,023	51.0	28.0	2,453	60.0	18.5	1,570	36.9	66.3
Erkek	8,202	82.7	12.3	4,926	84.9	9.4	3,276	79.4	26.5
6-11	4,155	92.9	1.1	2,480	93.0	0.5	1,674	92.8	3.1
12-14	2,000	86.6	12.6	1,169	89.8	8.5	830	82.2	28.8
15-17	2,048	58.2	34.8	1,276	64.5	27.7	772	47.8	74.7
Kadın	7,886	74.8	7.9	4,650	79.0	2.8	3,236	68.8	22.7
6-11	3,976	90.5	1.4	2,372	90.4	0.2	1,604	90.7	4.9
12-14	1,935	74.4	8.1	1,101	79.8	2.4	834	67.3	23.0
15-17	1,974	43.6	20.9	1,177	55.2	8.3	798	26.4	58.2

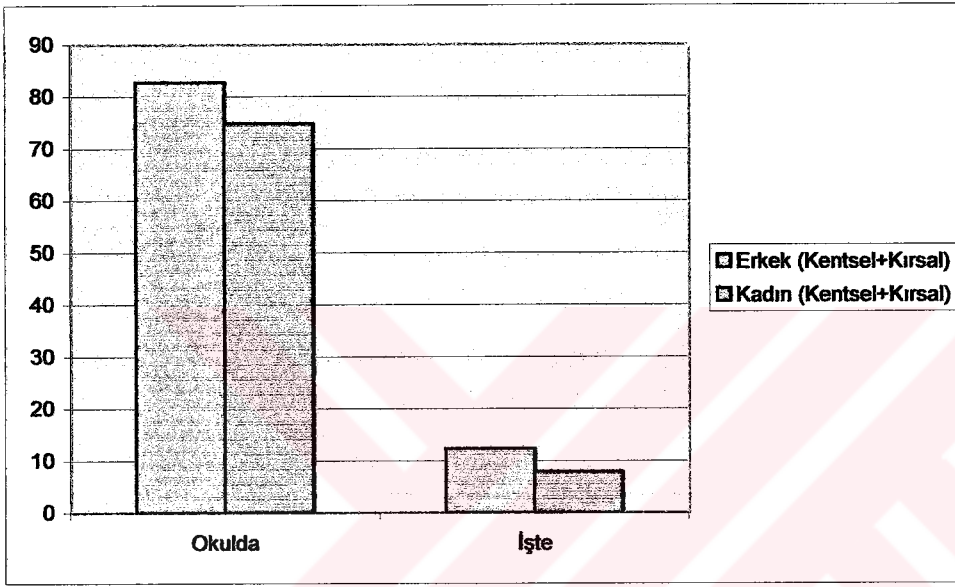
Kaynak: İş Kur (2003), İstihdam Durum Raporu,

<<http://www.iskur.gov.tr/mydocu/istihdamdurumraporu/İstihdam%20Durum%20Raporu.doc>>, (Erişim Tarihi: 21.04.2004)

Çocuk işçiliğin, çocukların eğitim durumlarını olumsuz etkilediği bilinmektedir. Tablo 10, 12-17 yaş grubundaki çocukların kentsel alanlarda %6.2’sinin, kırsal alanlarda ise %24.6’sının çalışıyor olduğunu göstermektedir. Grafik 10’da aynı yaş grubundaki çocukların

(kentsel+kırsal alanda yaşayan çocuklar) tablo 10'daki 'Türkiye toplam' verilerine göre okul ve çalışma durumları verilmiştir. Grafik 10, çalışan çocukların çoğunluğunu erkek çocuklarının oluşturduğunu göstermektedir.

Grafik 10: 1999 Yılı Ekim Ayı Hanehalkı İşgücü Anketine Göre 6-17 Yaş Grubundaki Çocukların Okul ve Çalışma Durumu



İş Kur'unun 2003 yılında hazırladığı İstihdam Durum Raporu verileri de DİE'nin Hanehalkı İşgücü Anketinde olduğu gibi, çocukların ekonomik etkinliklerinde tarımın açık ara ile en önemli sektör olduğunu göstermektedir. Tablo 11'deki veriler, çalışan çocukların büyük bir kısmının örgütlenme açısından son derece zayıf olan alanlarda çalıştıklarını göstermektedir (Tarım, perakende ticaret, otel ve restoranlar). 2003 yılı rakamlarına göre, 12-17 yaş grubunda çalışan kız çocuklarının %50'si, erkek çocuklarının %11.5'i tarım sektöründe çalışmaktadır. Grafik 11'de çocukların en fazla tarım, imalat endüstri, toptan ve perakende ticaret sektörlerinde çalıştıkları görülmektedir. Çalışan çocuklar yetişkin istihdamının yerini aldığından sendikaların örgütlenme çalışmalarını ve temsil düzeylerini son derece olumsuz etkilemektedir.

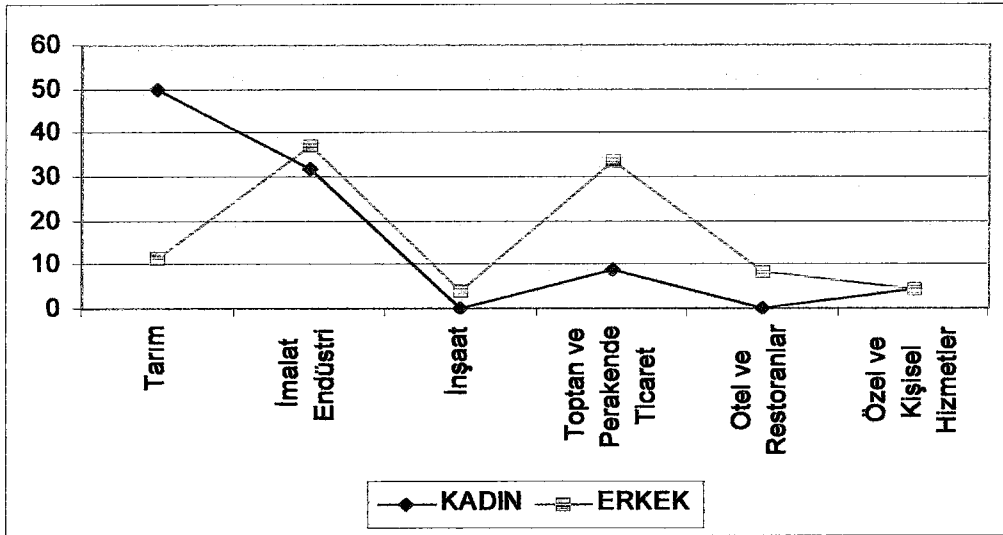
Tablo 11: Kentsel Alanlarda 12-17 Yaş Grubundaki Çocukların Çalıştıkları Sektörler

	Bütün çalışan çocuklar		Ücret alanlar	
	Male	Female	Male	Female
Tarım	11.5	50	3.9	26
İmalat endüstri				
Gıda, içki, tütün	3.5	4.5	3.7	5.9
Tekstil, giyim eşyaları, deri	11.1	23.2	14	35.3
Mobilyacılık	6.8	*	8.8	*
Diğer	11.6	4.1	14.8	7.8
İnşaat	4	*	4.8	*
Toptan ve perakende ticaret				
Oto tamir	11.9	*	14.9	*
Perakende ticaret	15.3	6.1	10.3	6.4
Ev eşyası/kişisel eşya tamir işleri	3.2	*	3.1	*
Diğer	3.1	2.9	3	4.4
Otel ve restoranlar				
Restoran, bar, kafe, vb.	8.4	*	8.5	*
Özel, kişisel hizmetler				
Berber ve kuaför	4.5	4.2	6.1	6.9
Toplam	94.9	95	95.9	92.7

Kaynak: İş Kur (2003), İstihdam Durum Raporu,

<<http://www.iskur.gov.tr/mydocu/istihdamdurumraporu/İstihdam%20Durum%20Raporu.doc>>, (Erişim Tarihi: 21.04.2004) (* Veri yok)

Grafik 11: Kentsel Alanlarda 12-17 Yaş Grubundaki Çocukların Çalıştıkları Sektörler



Bugün üzerinde durulması gereken bir konu da küçük işyerlerinde çalışan çocuklar olgusudur. Türk-İş'in araştırmasına göre kayıtlı 382 bin 932 işyerinden 306 bin 442'sinde 1-9 işçi çalışmaktadır (%80)* (Köse, 2003: 41). Dolayısıyla çalışan çocukların önemli bir oranı bu işyerlerinde istihdam edilmektedir. Sendikal örgütlenmenin yetersizliği ve toplu pazarlık süreçlerinin etkisizliği, bu işyerlerinde çalışan tüm işçilerin, özellikle çocuk işçilerin çağdaş çalışma standartlarının çok altında istihdam edilmesine neden olmaktadır (Kağncıoğlu, 1999: 254). Yapılan bir araştırma sonucuna göre, Türkiye'de 1-9 işçi çalıştıran 100 işyerinden sadece %8'inde sendika üyesi olduğu ve yine sadece %1'inden azında toplu iş sözleşmesi yapıldığı tespit edilmiştir (Ekin, 1999: 241).

Türkiye, ILO tarafından 1991 yılında başlatılan Çocuk İşçiliğinin Önlenmesi Uluslararası Programına (IPEC) katılmış, 1998 yılında da istihdam için asgari yaş olarak 15'i belirleyen ve bu asgari yaşın tedricen yükseltilmesini öngören 138 sayılı ILO Sözleşmesini de 1998 yılında imzalamıştır (İşkur, İstihdam Durum Raporu, 2003). Fakat ILO'nun 182 sayılı "En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi", 175 ülkenin oy çokluğu ile kabul edilmesine rağmen Türkiye tarafından onaylanmamıştır. Bu sözleşmeye göre; 18 yaşın altındaki çocuklar silahlı çatışmalarda kullanılmak için askere alınamaz ve pornografi ve seks aracı olarak kullanılamazlar (Köse, 2003: 154). Bu sözleşmenin ülkemiz tarafından onaylanmaması 18 yaşın altındaki çocuklarla ilgili uygulamalar ve koruyucu yaklaşımlarda büyük eksiklikler ve yanlışlar olduğunu göstermektedir.

Sendikaların üye sayılarını, temsil ettikleri kitlelerin boyutlarını ve niteliğini önemli ölçüde etkileyen bu sorunun çözümünde sendikalara önemli görevler düşmektedir. "İşçi sendikaları çalışan çocuklar konusunda duyarlı olmalı, çocukların çalışma koşullarının iyileştirilmesinde aktif rol oynamalıdır. Türk-İş Çalışan Çocuklar Bürosu bu alanda önemli çalışmalar yapmakla birlikte, bu çalışmalar sendikalar tarafından henüz istenilen düzeyde gerçekleştirilememektedir. İşçi konfederasyonları ve sendikaları genç işçiler (18 yaşını doldurmamışlar) / çalışan çocuklar birimi oluşturarak çalışan çocuklar konusunu eğitim etkinliklerine dahil etmelidirler" (Karabulut, 1996: 48). Çok sık işyeri değiştiren gençler arasındaki sendikal örgütlenme düzeyindeki genel düşüş de temsil krizini besleyen bir

* Bu oran Kağncıoğlu'na göre % 90'ları aşmaktadır. Bkz. D. Kağncıoğlu (1999), Türkiye'de Kamu Sektöründe İşçi Sendikacılığı ve Küreselleşmenin Etkileri, A.Ü. İİBF Yayınları, No: 160, Eskişehir, s. 254

unsurdur. Sendikalar genç işçilere ulaşmanın ve onların istihdam, eğitim, gelir ve çalışma koşullarıyla ilgili özgül çıkarlarını ele almanın etkin yollarını bulmak zorundadırlar (Petrol-İş, 2001: 31).

1.1.4. Mavi Yakalı ve Beyaz Yakalı Çalışanların Durumu

Endüstrileşmekte olan ülkelerde tarım sektörü halen önemli bir istihdam alanı olma özelliğini koruduğundan bu ülkelerde istihdamın yapısı tarımda makineleşmeye ve ülkedeki endüstrileşme sürecine bağlı olarak kırdan kente göçe yol açmakta, sonuçta istihdamın yapısı tarımdan endüstri ve hizmetler sektörüne doğru gelişmektedir (Akaya, 2003). Bunun bir sonucu olarak son yıllarda işgücünün yapısında; gerek cinsiyetinde, gerekse vasıf düzeyinde önemli değişiklikler gözlenmektedir (Mahiroğulları, 2002: 7).

Bugün kullanılan yüksek teknolojiler, daha yüksek vasıflı, hatta çok vasıflı işçilerin istihdam edilmesini gerekli kılmaktadır. Bunun bir sonucu olarak işletmelerde “beyaz yakalı” olarak nitelendirilen öğrenim düzeyi yüksek, kalifiye elemanların sayıları, vasıf düzeyi daha düşük “mavi yakalı” işçilere oranla oldukça artmaktadır (Kağnıcıoğlu, 1999:247).

Endüstride çalışan mavi yakalı işçi, geleneksel olarak sendikalaşma eğilimi daha yüksek bir işçidir. Ayrıca endüstride çalışanlar için sendika aracılığı ile ortak çıkarların savunulması daha yararlı ve işlevsel görünmektedir. Oysa hizmet sektörünün büyümesi ile sayıca artan beyaz yakalı işçiler için ne sendikalaşma bir gelenek ya da bir miras olarak algılanmakta, ne de ortak dayanışma duygusu yüksek olmaktadır. Hem çalışma koşulları nedeniyle, hem de daha çok orta sınıf değerlerine sahip olduklarından, sendikal mücadeleye yerine bireysel mücadeleyi tercih etmektedirler (Koray, 1994: 83). Beyaz yakalıları istedikleri ücret ve çalışma koşullarını işverenle yaptıkları bireysel pazarlıklarla elde etmektedirler. Bu nedenle beyaz yakalı işçileri sendikalara çekmek daha zor olmaktadır.

“Aynı işletme içinde ortaya çıkan iki farklı işçi grubunu örgütlemek sendikalar açısından oldukça güç olmaktadır. Beyaz yakalı işçileri kazanabilmek için sendikaların örgüt yapılarında ve toplu pazarlık anlayışlarında bazı değişiklikler yapmaları gerekmektedir. Bu grubu örgütleyebilmek ancak sendikaların ücretin belirlenmesinde iş değerlemesi, verimlilik gibi kriterleri kabul etmeleriyle mümkündür. Diğer taraftan işçi sendikalarının temelini oluşturan mavi yakalıların bu süreçten olumsuz etkilenmemesi için

vasıf seviyesinin yükselmesi sağlanmalıdır. Bu noktada işçi sendikaları devreye girerek mesleki eğitim programlarına ağırlık vermelidirler” (Kağnıcıoğlu, 1999: 248).

1.1.5. Kadın Çalışan Sayısının Artması

Beyaz yakalıları sendikalara üye olarak kazandırma zorluğu kadın çalışanlar için de geçerlidir. Bir endüstride kadın çalışan sayısının artması sendikalaşma oranını önemli ölçüde azaltmaktadır. Kadınların sendikalaşma eğilimlerinin erkeklere oranla düşük olmasının çeşitli nedenleri vardır. Her şeyden önce, kadınlar kısmi ve geçici işlerde çalışmaya erkeklerden daha fazla eğilimlidirler. Ayrıca yapılan hukuki düzenlemeler ve akdedilen toplu iş sözleşmeleriyle kadınlar ile çocuklar lehine koruyucu hükümler getirilir (Doğum izni, süt izni, kreş hizmeti gibi). Bu da onların işe alınma fırsatlarını azaltırken, işten çıkarılmada da erkek işçilere göre daha önce düşünülmeleri sorununu ortaya çıkarır. Bu bakımdan kadın işçiler işverenin antipatisini çekmemek için sendika üyesi olmamayı tercih etmektedirler (Saracel, 1992: 239).

DİE'ye göre 2003 yılı III. Dönemi'nde istihdam edilenlerin % 28.7'sini (6 milyon 439 bin kişi) kadınlar oluşturmaktadır. Kadın istihdamı geçen yılın aynı dönemine göre %6.6 (454 bin kişi) azalmıştır. Bu da tarım sektöründe çalışan ücretsiz aile işçilerinin sayısındaki düşüştan kaynaklanmaktadır. İstihdam edilen kadınların % 62.9'u tarım sektöründe çalışmakta ve bunların % 82.8'ini ücretsiz aile işçileri oluşturmaktadır. Türkiye genelinde istihdam edilen kadınların % 54.4'ü (3 milyon 501 bin kişi) ücretsiz aile işçisi, bunların ücretsiz aile işçileri arasındaki payı % 69.1'dir.

Kadın istihdamının önceki yıllara kıyasla düşük olmasının altında 'kadın çalışamaz' görüşünün yaygın olarak kabul görmesinin yanısıra kadınların aile ile ilgili sorumluluklarının çok fazla olması, kreş sayılarının az sayıda ve ulaşılmaz fiyatlarda olmasının da yattığı söylenebilir. Ayrıca kadının yetersiz eğitim alıyor oluşu da, onu çalışma hayatından alıkoyan ciddi bir engeldir (Köse, 2003: 142,145).

Kamu ve özel sektörde sendikalaşma oranlarına bakıldığında kadınların kamu sektöründe sendikalaşma oranının özel sektöre göre oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Aynı durum kadın, erkek tüm beyaz yakalı çalışanlar için de geçerlidir (Koray, 1994: 383). Bunun en önemli nedenleri, kamu sektöründe işletmelerin büyük ölçekli işletmeler olması, kamu sektöründe kadınların hala yaygın olarak imalat endüstrisinde çalışıyor olması ve

genellikle ülkemizde kamu sektörünün iş güvencesi açısından özel sektöre oranla iyi koşullarda olmasıdır. Ancak konuya genel anlamda bakıldığında sendikalaşmayı olumsuz etkileyen faktörler yoğunluktadır. Ülkemizde kadınlar hala yoğun olarak evlerde kayıtdışı olarak veya seri üretim yapan küçük atölyeler için çalışmaktadırlar. Kadınların ağırlıklı olduğu bu istihdam biçimleri ise sendikalaşmanın zor hatta imkansız olduğu alanlardır (Kağnıcıoğlu, 1999: 249). Bu koşullar sendikaların örgütlenme ve temsil alanlarını daraltmakta, sendikal mücadeleyi güçleştirmektedir.

Ülkemizde çalışan çocuk, genç ve kadın işçi sayısı küçümsenecek düzeylerde değildir. Sendikalar bu geniş kitlenin, temsil alanlarına katılması ve örgütlenme düzeylerini yükseltmesi için büyük çabalar göstermeli, kadın ve genç işgücünü istihdama kazandırmak için kurslar ve eğitim programları düzenlemelidir. Gençlerin ve kadınların istihdama katılması, sendikaların da üye kazanması ve güçlenmesi demektir. Böylece çalışan bu grup, örgütlü sektör dışında kalan ve ucuz işgücü niteliği taşıyan bir görünüm taşımaktan kurtulacaktır.

1.1.6. Küreselleşme Sürecinde Bilgi İşçileri

20. yüzyılın son çeyreği ekonomik, teknolojik ve sosyal alanda devrim niteliği taşıyan değişmelere sahne olmuştur. Bu değişmelerin nedeni teknolojik gelişmeler ve ekonominin dünya çapında yeniden yapılanmasıdır. Bu değişimin en önemli göstergelerinden biri de istihdamın ve mesleklerin yapısında ortaya çıkmıştır. Üretimin mallardan hizmetlere dönüşmesi, yönetici ve profesyonel mesleklerin artışı (daha yüksek vasıf ve eğitim talep eden meslekler), tarım ve imalat işlerinin daralması ve işlerin bilgi taşıma niteliğinin büyümesi “bilgi çağı” olarak nitelendirilen bu yeni sürecin başlamasına ve bu çağın yeni işgücü tipinin oluşmasına neden olmuştur. “Mavi ve beyaz yakalılardan sonra ortaya çıkan bu yeni işgücü tipi (bilgi işçileri, altın yakalılar), zeki, çok iyi eğitim görmüş, çok yönlü teknoloji bilgisine sahip, küresel düşünen, ekip çalışmasına yatkın, yaratıcı ve yer değiştirebilen (mobilité) insanlardan oluşmaktadır” (Gerşil, 2004).

Günümüzdeki değişimin boyutları; piyasanın küreselleşmesi, bilgi teknolojisinin ve bilgisayar sistemlerinin yaygınlaşması, hiyerarşinin ortadan kalkması ve sonuç itibarıyla 19. yüzyılın ortalarında çıkan örgüt yapılarının tümüyle değişmesi anlamına gelmektedir. Böyle bir yapıda bilgi üreticileri (bilim adamı, mühendis, doktor, istatistikçi, araştırma

uzmanları, hukukçu vb.), bilgi taşıyıcıları (öğretmenler, profesyonel iletişim işçileri, kütüphaneciler vb.), bilgi işlemcileri (idari işler, sekreterlik vb), altyapı personeli (makine operatörleri, bakım personeli vb.) biçiminde yaygın bir bilgi işçisinin istihdam edildiği ve bunların hizmet sektörü ekonomileri içindeki oranının hızla yükseldiği görülmektedir (Ekin, 1999: 38,40).

Bu değişimin geleneksel endüstri ilişkileri sisteminde ve en önemlisi işçi sendikaları üzerinde karşılıklı bir etkileşim yarattığı açıktır. Ekonomik yapıdaki ve üretim modelindeki değişimler yanında, teknolojik gelişmelerin yaşanması, devletin çalışma hayatındaki işveren rolünden giderek uzaklaşması, istihdamın sektörel dağılımındaki gelişmeler ve standart dışı çalışmanın yaygınlaşması işçi sendikacılığının gücünde azalma yaratmış, örgütlenme ve çalışan kesimi temsil etmede yaşanan sorunları destekleyen unsurlar olarak karşımıza çıkmıştır. İşverenlerin yönetim anlayışındaki değişim ile öncelikle çok uluslu şirketlerde olmak üzere gelişen tüm kurumlarda “insan kaynakları” yönetimi uygulamaları ön plana çıkarılmakta, bunların sendikaların fonksiyonlarını üstlenmesine çalışılmaktadır.

1980’li yıllara kadar örgütlenme eğilimini olumsuz etkilemeyen çok uluslu şirketler, ucuz emek, yeni yönetim teknikleri ve yüksek teknolojiye dayalı üretim uygulamaları ve artan rekabetle üstünlük sağlama çabaları sonucu sendikalara karşı tavır değiştirmeye başlamışlardır. Bugün çok uluslu şirketler mümkün olduğu kadar sendikasız bir işletmeyi tercih etmekte, tamamen dışlayamadıkları durumlarda ise daha uzlaşıcı sendikaları tercih etmektedirler (Gerşil, 2004). Bu değişim sendikal örgütlenmeyi olumsuz yönde etkilemektedir.

İşgücünün yapısındaki değişmelere baktığımızda ise, kadın işgücünün genişlemesinin, genç işgücünün artan öneminin ve işgücünün vasıf düzeyindeki değişmelerin işçi sendikacılığının gücünü etkileyen diğer faktörler olduğu görülmektedir. Bilgi teknolojilerinin kullanımının ve otomasyonun iş dünyasında emekten yana üretimin yerini almaya başlaması ve vasıf düzeyi yüksek bilgi işçilerinin bireysel akitlere önem veren, sendikal örgütlenmeye karşı mavi yakalılardan daha gevşek olan tutumu sendikaların üye ve güç kaybına neden olmaktadır.

Yaşanan bu değişim karşısında sendikalar için en iyi çözüm yolunun uyum sağlamak ya da yeni modellere geçmek olduğu yolunda tartışmalar hız kazanmıştır. Sendikaların

gelecekteki durumunun ne olacağına ilişkin alternatif tespitleri ise şöyle sıralamak mümkündür (Ekin, 1999: 259) :

- Sendikaların gücü, ekonomide artık hiçbir önemli etkiye sahip olmayacakları bir noktaya doğru azalmaya devam edecektir.
- Sendikalar mevcut güçlerini korumaya devam edecekler, ancak sendika işveren ilişkileri giderek uyuşmazlık niteliğinden uzaklaşacak, daha çok işbirliğine yönelik özellikler kazanacaktır.
- Sendikaların gücü mevcut düzeyinde kalacak, ancak sendikalar kendilerini ortaya çıkan ekonomik, sosyal ve siyasi koşullara uyum sağlayacak şekilde değiştireceklerdir.

Görüldüğü gibi küreselleşme, vasıflı ve yüksek seviyede eğitilmiş bir işgücü talep etmektedir. Bu durumda sendikaların örgütlendiği el işçiliğine dayanan, tam süreli işgücü giderek ortadan kaybolmaya başlamış, bu değişim sendikaların gücünü hızla düşürmüştür. Bilgi işçileri endüstrilerinin ilerleyen yıllarda büyümeye devam edeceği düşünülürse sendikaların gelecekteki durumlarının ne olacağı çalışma hayatının en önemli belirsizliklerinden biri haline gelmektedir.

1.1.7. Standart Dışı Çalışma Türleri

II. Dünya Savaşı'ndan ve özellikle de 1970'lerden sonra hızla gelişen küreselleşme sürecinin çalışma yaşamına getirdiği en önemli yeniliklerden biri esnek çalışma veya standart dışı çalışma olarak adlandırılan çalışma biçimleridir. Bu değişim herşeyden önce geleneksel işçi-işveren ilişkisini çalışma yeri, süresi ve şartları açısından kayda değer ölçüde değiştirmiş ve sendikaların temsil güçlerini zayıflatan ve üyeleri arasında kopukluk yaratan önemli bir unsur haline gelmiştir.

Küreselleşme süreci ile birlikte standart dışı çalışma türleri arasında kısmi süreli çalışma, iş paylaşımı, evde çalışma, tele çalışma, ödünç iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışma, ikinci bir işte çalışma gibi çalışma biçimleri gittikçe yayılmaya başlamış, belirli süreli hizmet akdi, geçici ve mevsimlik çalışma şekilleri hızla genişlemiştir.

(Köse, 2003: 174-177; Demir, 2003: 38,34,28):

- Bunlardan “kısmi süreli çalışma” (part-time) normal çalışma süresinden daha kısa süreli çalışmadır. Amerika, Japonya ve özellikle Avrupa'da yaygın bir uygulama olduğu görülmektedir.

- “İş paylaşımı”nda, iki ya da daha çok sayıda işçi normal bir çalışma süresi içinde işi paylaşmaktadırlar. Bu tür çalışmanın ana özelliği, aynı çalışma süresi içinde bir işçi herhangi bir nedenle çalışmadığı zaman diğer(ler)inin onun yerine geçmeyi taahhüt etmiş olmalarıdır. Ülkemizde iş paylaşımının uygulanması ile ilgili yasal bir engel bulunmamaktadır.
- “Evde çalışma”da işçi bir sözleşme uyarınca seçtiği bir yerde (genellikle kendi evinde) işverenin denetimi altında bulunmaksızın ama onun sağladığı malzeme ve araçlarla zaman esasına göre değil parça başına üretim yapmaktadır. Ülkemizde bu konuda hiçbir yasal düzenleme bulunmamakla birlikte tekstil sektöründe kullanıldığı bilinmektedir.
- “Tele çalışma” (uzaktan çalışma), bilgisayarlı iletişim teknolojisindeki gelişmelerle ortaya çıkmış bir çalışma türüdür. Buna göre iş, işyeri dışında ayrı bir yerde (işçinin evi, bürosu gibi) görülmekte, bu yer ile asıl işyeri arasında elektronik iletişim araçları ile kurulu bir bağ bulunmakta ve iş önceden belirlenmiş bir program dahilinde yürütülmektedir.
- “Ödünç iş ilişkisi” bir işverenin kendisine iş sözleşmesi ile bağlı olan işçisinin iş görme edimini onun da rızasını almak koşuluyla belirli ve geçici bir süre için diğer bir işverenin emrine vermesidir. İşverenin vasıflı bir işçisinin işgücünden geçici bir süre için yararlanma ihtiyacı duymaması, buna karşılık başka bir işverenin bu işçiyi geçici olarak çalıştırmak istemesi mümkün olduğundan ülkemizde yaygınlaşan bir uygulamadır.
- “Çağrı üzerine çalışma” genellikle otellerde, restoranlarda ve gazinolarda görülen bir çalışma biçimidir. Buna göre, yazılı olarak işçinin kendisine ihtiyaç duyuldukça iş görme edimini yerine getireceği kararlaştırılmaktadır.
- “Belirli süreli hizmet akdi” işin niteliği gereği ne zaman biteceği belli olan işlerde yapılan akittir. Örneğin bir yol veya köprü yapımı, bir iş merkezi inşaatı veya adı üzerinde mevsimlik işler, ne zaman başlayıp ne zaman biteceği yaklaşık olarak bilinen işlerde yapılan sözleşmelerdir.

1980 sonrasında işbaşına gelen hükümetler, % 12'lere varan işsizlik karşısında istihdam artırıcı politikaları çerçevesinde iş yasalarında yaptıkları yeni düzenlemelerle kısmi süreli (part-time) çalışmaya yasallık kazandırma ihtiyacı duymuşlardır. Part-time çalışmanın en büyük özelliği, günün ya da haftanın belirli saatlerinde işçiyi işyerinden ve diğer işçilerden uzaklaştırmasıdır (Kutal, 1994: 274). Bu durum part-time çalışan işçilerde sendikalaşma eğilimlerini azaltan, sendikalar açısından örgütlenme güçlüğüne neden olan bir unsur olarak görülmektedir.

4857 Sayılı yeni İş Kanunu'na göre, kısmi yani part-time çalışma dışında birçok esnek çalışma türü kural haline getirilmektedir. Bir işyerinde mavi yakalı ve beyaz yakalı işçi ayrımının ötesinde, alt işveren işçisi, ödünç işçi, çağrı üzerine çalışan işçi aynı anda birarada bulunabilecek yani işyerinde farklı statülerde çalışan, farklı ücret alan, işe başlama ve bitirme süreleri birbirinden farklı işçiler çalışabilecektir (Hatman, 2003). İşçilerin iş

paylaşımına göre çalışması durumu üretimin kesintisiz devamına olanak tanımaktadır. Bunun olası sonuçlarından birisi de işyerindeki işçiler arasında iletişimin ve görüşmenin (ortak kullanım alanları, yemekhaneler gibi mekanların bulunması halinde) gerçekleştirildiği bu tür zaman aralıklarında iletişimin kesilmesidir. Böylece sendikal konular ya da işçileri ilgilendiren diğer konuların işçiler arasında tartışılmasının maddi zemini ortadan kaldırılmaktadır (Topak, 2003).

İşin parçalara bölünerek alt işverenlere gördürülmesi (taşeron) olayı da, bir başka standart dışı çalışma yaratmaktadır. “Önceleri işletme içinde üretim dışı alanlarda çalışanların işten çıkarılarak alt işverenlere devredilmesiyle başlayan bu uygulama, giderek işletmenin temel üretim birimlerine kadar girmiştir. Alt işveren uygulamaları ile işveren alt işverene eski işgücü maliyetinden düşük bir bedel ödemekte, böylece işgücü maliyetlerini düşürmektedir. Ayrıca alt işveren emrinde çalışan işçiler, çoğunlukla sigortasız ve asgari ücret üzerinden çalışmaktadırlar. Alt işveren uygulamasında temel amaç; sendikasız yerlerde sendikalaşmayı önlemek, sendikalı yerlerde de işçilerin bir kısmının toplu iş sözleşmesinden yararlanmalarını önlemek ve düşük ücretli işçi çalıştırmaktır (Enerji-Yapı Yol Sen, 2004). Böylece işletmede iki farklı statüde işçi bulunmakta ve alt işverenle çalışan işçiler kadrolu işçilerin alternatifi olarak ileri sürülmektedirler (Kağnıcıoğlu, 1999: 271). Son zamanlarda işçi sendikalarının, üye kaybına sebep olduğu için üzerinde en çok durdukları konu budur. Nitekim son zamanlarda sendikaların, toplu sözleşmelere alt işveren uygulama yasaklamaları getiren bir takım maddeler koydurmaya çalıştıkları görülmektedir (Rona, 1992: 310). Ancak 4857 Sayılı yeni İş Kanunu ile alt işveren konusunun yasal düzenlenmesinin yapıldığı düşünülecek olursa, ne kadar etkili olabilecekleri tartışma konusudur.

Büyük işletmelerin üretim ve hizmetin büyük bir kısmını, değişken ve geçici işgücü kullanan, hatta evde çalışan kadın ve erkek emekçiler kullanan çok küçük işletmelerde alt işveren uygulamaları ile yaptırımları sendikaların, şehirdeki ve şehir yöresindeki herkes için mevcut ve erişilir olmasını gerektirir. Sendikalar değişken işgücü ve genel olarak nüfus üzerinde, ücretlileri çalışma alanlarında örgütlenme yeteneklerinden bağımsız bir çekim uygulamalıdır (Gorz, 1995: 275).

Geçici (ödünç) iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışma, kısa çalışma, telafi çalışması gibi yeni çalışma türlerinin ülkemizdeki kayıtdışı istihdamı daha da arttırması bir yana,

çalışanları daha da korumasız bırakması söz konusudur (Öz İplik-İş, 2003). Küreselleşme sürecinin çalışma hayatına getirdiği yenilikler gözönünde bulundurulacak olursa, bu olumsuzlukların kaçınılmaz olduğu bilinmelidir. Ayrıca bu çalışma türleri ücret ve çalışma koşullarının bireyselleşmesine yol açarak, toplu ve ortak çıkarları savunma durumunda olan sendikalar için etkinlik kaybına neden olmaktadır. Esnek çalışanların örgütlenmesi ve toplu iş mücadelelerini yürütebilmesi oldukça zor olmaktadır. Bu anlamda sendikaların bu sürece ve yeni oluşumlara ayak uyduracak yapısal düzenlemeleri hızla gerçekleştirmesi gerekmektedir.

Sendikalar esnekleşmeye olumsuz bakmakta, çalışma süresinin azalması ile istihdam artışı sağlanacağı ve yüksek istihdam düzeyi ile birlikte standart dışı çalışma biçimlerinin de ortadan kalkacağını beklemektedirler. Ancak bu tür çalışma biçimlerinin tam aksine yaygınlaştığı ve kalıcı duruma geldiği görülmektedir.

1.2. İş Güvencesi ve Uygulama Yetersizliği

Çalışma hayatımızın gündemine 1992 yılı başında giren ve o günden bu yana Koalisyon Hükümetlerinde görevli Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanları tarafından tekrar tekrar gündeme getirilen bir konu da “İş Güvencesi” dir (TİSK, 1995: 21). İş güvencesi geçerli bir neden olmadıkça işten çıkarılmama, geçerli bir neden olmadan çıkarıldığının tespiti için yargıya gidebilme ve yargı kararıyla işe geri dönebilme hakkıdır (Koç, 2004).

Ülkemizde demokrasinin temel dayanağı ve güvencesi sendikaların, yasalarda yer alan meşru ve demokratik haklarını kullanarak işçileri üye kaydetme çabalarında karşılaştıkları en önemli engel iş güvencesinin yetersizliğidir. Ülkede işsizlik yüksek boyutlarda ise ve sürekli artıyorsa, dolayısıyla iş arayan kişiler her türlü koşullarda çalışmaya razı iseler işverenlerin genel eğilimi, işyerlerinde daha yüksek ücret alan eski işçileri çıkararak, yerlerine yeni işçi almaktır. Ülkemizde yaşanan bu durum, iş güvencesinin sendikacılar ve işçiler için öncelikli sorun haline gelmesine neden olmuştur.

İş güvencesinde temel nokta, hizmet akdinin işveren tarafından sona erdirilmesinde geçerli bir neden aranmasıdır. 1475 sayılı eski İş Kanunu’nda bulunmayan bu düzenleme 4773 sayılı İş Güvencesi Yasası ile getirilen değişikliklerle, 4857 Sayılı yeni İş Kanunu’na adapte edilmiştir (Topak, 2003). Ancak iş güvenliği ile ilgili bu yeni düzenlemenin amacından uzak bir düzenleme olduğunu söylemek mümkündür (Hak-İş, 2003). 15.03.2003

tarihinde yürürlüğe giren İş Güvencesi Yasası'na göre; en az 30 işçi çalıştıran işyerlerinde ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar iş güvencesi kapsamına alınmış, deniz-hava taşımacılığı, 50'den az işçi çalıştıran tarım ve orman işçileri ve belirli süreli sözleşme ile çalışanlar ise kapsam dışında bırakılmıştır. Ayrıca 30 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerindeki işçilerin de iş güvencesinden yararlanabilmeleri için en az altı aylık kıdeme sahip olmaları gerekmekte, işsizlik sigortasından yararlanma koşulları da (2000 yılının Haziran ayından bu yana 600 gün prim ödeme ve son 120 gün prim ödemiş olma) kısıtlı tutulmaktadır. Hizmet akdinin sona erdirilmesinin geçerli bir nedene dayandığını kanıtlayamayan işçilerin işverene aittir. Feshin geçerli bir nedene dayandırılması halinde işçi işe iade talebinde bulunabilmektedir.

4857 Sayılı yasanın tasarı halinde sunulduğu dönemde, gerekçe bölümünde, kıdem tazminatı müessesesinin bugüne kadar bir tür iş güvencesi ve işsizlik sigortası işlevini gördüğü ifade edilmiş, sosyal güvenlik sistemi içerisinde iş güvencesi ve işsizlik sigortası ile ilgili düzenlemelerin yer alması ile birlikte kıdem tazminatına ilişkin değişikliklerin yapılması -kaldırılması- gerektiğine yer verilmiştir. Fakat çıkarılan yasa, sendikalardan gelen tepkiler üzerine akademisyenlerin taslağında yer alan kıdem tazminatına ilişkin düzenlemeyi içermemiştir (Hatman, 2003; Topak, 2003).

Anayasanın 60.maddesi "Herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar" demektedir. Bu madde, iş güvenliği hakkını en geniş biçimde güvence altına alan bir anayasal düzenlemedir (ÇSGB, İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı, 1989: 384). Ancak uygulamaların bu anayasal düzenlemeyle bağdaşmadığı bir gerçektir. TİSK'in 'Çalışma Hayatı '91' isimli yayınında işsizlik sigortası ile ilgili olarak; "...bunun için ayrılacak kaynakların işsizlere yeni istihdam imkanı yaratmak için kullanılması yararlı olacaktır. İşsizlik sigortasının kurulması halinde iş bulamamış kimselerin iş bulma imkanı daha da güçleşecektir. Çünkü boşalan her işe bu yeni sigortadan yararlananlar yerleştirilmeye çalışılacaktır" (TİSK, 1991. 54) denmektedir. Bu görüşün de bir anlamda doğru olduğunu kabul etmek gerekir. İş güvencesinin olmadığı şartlarda günümüzde kısıtlamalarla da olsa uygulanmakta olan işsizlik sigortasının da fazla bir anlamı yoktur. Bu yolla sosyal yardımlar örgütlü kesimden örgütsüz kesime kaydırılarak sendikaların toplumsal etkinliği de azaltılmaktadır. İşsizlik sigortası, ancak iş güvencesinin bulunduğu şartlarda amacına uygun biçimde kullanılabilir.

Özel sektörde bu koşullarda uygulanan iş güvenliği ile ilgili tek olumlu gelişme kamu sektöründe yaşanmaktadır. Çalışanlar sendikalara üye oldukları takdirde işlerini kaybedecekleri korkusunu taşımamaktadırlar (Kağncıoğlu, 1999: 251). 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun kamu görevlilerine toplu sözleşme ve grev hakkını tanımadığı olmasının iş güvencelerinin devamına olanak tanıdığı söylemek mümkündür. Ancak giderek sayıları artan özelleştirme uygulamalarının kamu çalışanlarını da iş güvenliği konusunda tehdit ettiği görülmektedir. Bu durum da, sendikaların üye tabanlarını daraltarak temsil ve örgütlenme gücünü zayıflatan bir unsur olmuştur. Ayrıca gündemde olan Kamu Yönetimi Yasa Tasarısı'nın yasalaşması halinde, kamu görevlilerinin iş güvenliği alanını özelleştirmeden daha fazla daraltacak uygulamalar söz konusu olacaktır. Tasarıyla, memurlardan sözleşmeli personel statüsüne geçişleri istenmekte, performans değerlendirmesi uygulamalarından söz edilmektedir (K.Recep Varlıakman, Türk Eğitim-Sen Manisa Şubesi Başkanı, 2004). Tasarının sendikaların örgütlenme gücünü büyük oranda zayıflatacak değişiklikler içerdiği söylenebilir.

2. Örgütlenme Oranını Düşüren Diğer Nedenler

Önceki konularda bahsettiğimiz değişen istihdam politikaları, iş güvencesizliği ve artan işsizliğin doğurduğu sorunların yanısıra sendikaların örgütlenme ve temsil düzeylerini etkileyen daha pek çok sorunun var olduğunu söylemek mümkündür. Burada bahsedeceğimiz; özelleştirme çalışmaları, ekonomik istikrarsızlıklar, işçi ve işveren uyuşmazlıkları ve sendikaların siyasal alandaki etkinlikleri gibi konular da bu sorunların kaynağını oluşturan etkenler arasındadır. Sendikaların temsil ettiği ücretlilerin niteliğini de, büyüklüğünü de etkileyen bu sorunlar, tüm çalışanları kapsayan politikalarını zedelemekte ve zorlamaktadır.

2.1. Özelleştirme ve Devletin Çalışma Hayatındaki Rolü

Sendikalar ve hükümetler arasındaki en önemli uyuşmazlık konularından birisi 'özelleştirme' dir. Sendikaların, 80 sonrasında gelişen ve kendilerini çok yakından ilgilendiren özelleştirme politikası ve girişimleri karşısında tepkileri olumsuzdur ve bu konuda ciddi kaygılar yaşamaktadırlar.

Ekonominin esnekleştirilmesi, maliyetlerin düşürülmesi, işyerlerinin teknolojik yeniliklere açık yapılarla ihracata yönelmesi, özelleştirme eğilimlerini daha da hızlandırmaktadır (Kağnıcıoğlu, 1999: 287). Hantal hale gelmiş endüstri kuruluşlarının özelleştirilmesi, endüstrideki dönüşümü yakalamak için bir çözüm olarak görülmektedir. Fakat, ülkemizde uygulanan yanlış, çoğu zaman satıp elden çıkarmak, kurtulmak olarak algılanan özelleştirme politikaları, bu sektörlerde etkili olan sendikaların işçi sayısının azalması sebebiyle eski güçlerini kaybetmelerine neden olmaktadır.

Ülkemizde özelleştirme ile ilgili ilk ciddi çalışmalar 24 Ocak 1980 kararlarından sonra başlamıştır. Bu kararlar çerçevesinde KİT'lerin serbest piyasa şartlarına uyumlaştırılması ve özelleştirilmesi çalışmalarına başlanmıştır (Eşkinat, vd., 1983: 81; Aşıkoğlu, 1993. 270). KİT'lerin ve daha sonraki yıllarda PETKİM'in özelleştirilmesi, işçi sağlığı ve iş güvenliğinden tutun da, istihdam ve gelir düzeyine ve işletmelerin kentlere olan etkilerine kadar daha pek çok alanda emeği doğrudan ilgilendiren konular olmuştur (Tanık, 1991: 37). Emeği olumsuz yönde etkileyen Türkiye'deki özelleştirme uygulamalarının akıllarda soru işareti bırakan tarafları vardır. "Genelde kar getiren işletmelerin satılıyor oluşu; devletin, bu kurumları satın alır almaz maliyet azaltmanın ilk yolu olarak işten çıkarmalara başvuran özel sektöre ilişkin bir düzenleme yapmayı, yılda 300 milyon dolarlık bir pastayı paylaşmak isteyen (özellikle de yabancı) denetim ve danışmanlık firmalarının sayısının giderek artması gibi" (Köse, 2003. 165) dikkat çeken noktalar, hükümetlerin özelleştirmeden sağlanan kaynakların yeni yatırımlarda kullanılarak yeni istihdam olanakları yaratılacağı yönündeki açıklamalarını inandırıcı olmaktan uzaklaştırmaktadır. Şu durumda, Türkiye gibi çalışanların yeterli düzeyde örgütlü olmadığı, sosyal güvenliğin yetersiz, işsizlik ve kayıt dışı çalışmanın yaygın olduğu bir ülkede, özelleştirmenin çalışma yaşamını daha ciddi boyutlarda etkileyeceğini ve bu konudaki sorunları daha da arttıracığını tahmin etmek zor değildir.

Özelleştirme ile devlet çalışma hayatındaki öncü rolünü kaybetmektedir. Çalıştırmış olduğu kişiler bakımından en büyük işveren olan devlet, çalışma hayatında birçok konuda özel sektöre öncü ve örnek olmuştur. Özellikle işyeri şartlarının düzenlenmesi, işçi sağlığı ve iş güvenliği için gerekli koşulların oluşturulması, çalışanlara ekonomik ve sosyal hakların sağlanması, yönetime katılma ve çalışanların örgütlenmesi gibi konularda öncülük yapmış, ayrıca ücretlerde de özellikle 1980 yılına kadar özel sektöre oranla yüksek artışlar

sağlamıştır. Özelleştirme ile bu konumunu kaybeden devletin çekilmesiyle, endüstri ilişkilerinde daha sert müdahaleler görülmektedir (Kağnıcıoğlu, 1999: 293,294).

Özelleştirmeye bağlı olarak ortaya çıkan işten atılmalar, ülkemizde zaten önemli boyutlarda olan işsizliğin daha da artmasına, sendikaların üye sayılarının azalmasına ve işsiz olan emeğin düşük ücretlerle ve olumsuz çalışma koşullarıyla çalışmaya razı olması nedeniyle toplu pazarlık güçlerinin zayıflamasına yol açmaktadır. Bu sorunların çok daha büyük boyutlara ulaşmaması için sendikaların özelleştirmeye karşı bazı ortak tavırlar almaları ve hükümetlerle aralarında iyi bir diyalog ve anlaşma zemini hazırlayarak, kamuoyunun da desteğiyle başka kapsamlı sorunların doğmasına engel olmaları gerekmektedir.

2.2. Ekonomik İstikrarsızlık, Sendikaların Mali Gücü ve Temsil Yeterliliğine Yansıması

Sendikal örgütlenmede etkili olan iktisadi faktörler ve gelişmeler sendikaların iktisadi önemini ortaya çıkarmakta ve dolaylı olarak büyük oranda sendikaların mali gücüne yansımaktadır.

Sendikaların mali gücü, genel olarak üyelere alınan aidatlarla oluşturulur. Dolayısıyla, sendikaların üye sayıları ile mali güçleri arasında doğru bir orantının olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Başka bir ifadeyle, sendikaların üye sayılarındaki artma ya da azalma, beraberinde sendika gelirlerinde yükseliş/düşüşü ve sendikaların etkinliğinde artış/azalışı da getirecektir (Mahiroğulları, 2002: 14). Yeterli sayıda üye sağlayabilmenin ilk şartı ise makro ekonomik politikaların yeterli istihdam olanaklarıyla sağlanmış olmasıdır. Yeni iş imkanlarının açılması, kalkınmanın sağlanabilmesi ve örgütlenmenin temeli olan istihdamın yaratılabilmesi için kalkınma planlarında öngörülen yatırımların yapılması gerekmektedir. Sendikal örgütlenme için uygun ortamın en önemli tamamlayıcıları; istihdam yaratılması, sendikal özgürlüklerle beraber daha demokratik bir ortamda yeterli teminatlara kavuşturulması ve korunması yolunda düzenlemeler yapılmasıdır (Ayaz, 1992: 234). Sendikaların üye sayılarında meydana gelen artışla gerçekleşen sendikal yoğunlaşma, ücretli seviyesi ile pozitif bir ilişki içinde olacak ve örgütlenmenin düşük olduğu sektörlerle oranla ücretler daha yüksek olacaktır (Akyıldız, 2001: 77).

Sendikaların iktisadi etkinliğini olumsuz yönde etkileyen gelişmelerin esas itibarıyla 1980 sonrasında gerçekleştiği görülür. 24 Ocak 1980'de açıklanan istikrar programı,

ekonomide köklü bir değişimi hedeflemiştir. 24 Ocak kararları ile devletin, o güne dek, hem düzenleyici hem işveren olarak gelirin yeniden dağılımında ücretliler lehine oynadığı rolden vazgeçmesi istenmektedir. Oysa o güne dek devletin hem istihdam, hem ücret politikalarıyla ücretliler lehine oynadığı olumlu rol, en azından örgütlü kesim için belli bir güvence anlamını taşımış ve taraflararasındaki uzlaşmanın da temelini oluşturmuştur (Koray, 1994: 196).

Özellikle 1989 yılından sonra sermaye hareketleri nedeniyle sıklıkla yaşanan ekonomik krizler de iş gücü piyasaları üzerinde olumsuz etkilere yol açmıştır. Reel ücretlerde ve istihdam oranlarında düşme görülmüş, güven ortamı ve endüstriyel ilişkiler sarsılmıştır. Bu durum çalışan sınıfların önde gelen temsilcisi konumundaki sendikaların üye sayılarının azalmasına neden olmuştur (Şenses, 2003). Bu dönemde emeği örgütlenme girişimleri, ücret ve haklarda daha önceki sendikal girişimlerin sağladığından daha az kazanç ve daha az istihdam artışı sağlamıştır. Çünkü sendikal temsile en fazla gerek duyulan bu dönemde, tam tersine örgütlü emek, toplam işgücünün giderek daha az bir bölümünü temsil eder hale gelmiştir (Kolukırcık, 2004).

1994 yılında yaşanan ekonomik krizle alınan 5 Nisan kararlarının da işverenler lehine olumlu sonuçlar doğuracak maddeleri içerdiği görülür (TİSK, 1995: 33). Ekonomik krizlerin ve giderek artan enflasyonun, bu artıştan sorumlu tutulan (toplu pazarlıklardaki ücret artışı baskıları nedeniyle) sendikaların toplu pazarlık gücünde belirgin bir azalışa neden olduğunu söylemek mümkündür.

Olumsuz yönde değişen faktörlerin etkisiyle ekonomik hayatta yaşanan istikarsızlığın en belirgin özelliği enflasyondur. Enflasyon sürecinin yaşandığı ülkelerde, ücretlerde bir denge sağlama imkanı ortadan kalkar. Para değerindeki aşınma nedeniyle, imzalanan toplu sözleşmelerin de bir yıl sonra, ücret üzerindeki uzlaşma açısından bir değeri kalmamaktadır (Tekir, 1992: 212). Bugün toplu sözleşme düzeni sistemi toplumun önemli baskı gruplarından biri haline gelmiştir. Bu sebeple ekonominin istikrar ve geleceği, bu gücün ekonominin bünyesi içinde iyice sindirilmesi ile yapıcı olarak gelişmesine bağlı olmaktadır.

Burada şunu da belirtmek gerekir ki, “bir ülkedeki sendikacılığın gelişmişlik düzeyinin ölçülmesinde en önemli unsur sendika ve sendikalı sayısıdır” (Sağlam, 1997: 191). Değişen sosyal ve ekonomik politikaların sendikaların üye sayıları ve mali gücü

üzerindeki olumsuz etkilerini en aza indirmek gerekliliği ortadadır. Bunun için kullanılacak önemli araçlardan birisi 'sosyal diyalog' olmalıdır. "Sosyal diyalog genel olarak; demokratik siyasal rejimi benimsemiş ülkelerde sosyal taraf olarak nitelendirilen işçi ve işveren üst örgütü temsilcilerinin toplumda yer alan diğer organize çıkar grubu temsilcileri ile birlikte temel ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesi ve uygulanmasına katılmaları olarak tanımlanmaktadır. Ülkemizde sosyal diyaloga resmi kurumsal bir zemin oluşturan Ekonomik ve Sosyal Konsey (ESK) Kanunu 21 Nisan 2001 tarihinde yürürlüğe girmiştir" (Işığışık, 2002: 55,56). Barışçıl bir endüstri ilişkileri sistemi, bu mekanizmaya sağlıklı işlerlik kazandırılması ile mümkün olacaktır.

2.3. İşçi İşveren İlişkilerinde Uyuşmazlık ve İşbirliği Sorunu

Çalışma boyunca sıklıkla bahsettiğimiz gibi, Türkiye'de sendikal örgütlenme düzeyi sınırlı kaldığı gibi, örgütlenmiş sektörlerde taraflararasındaki ilişkiler de sınırlıdır. İşverenlerin sendikaları işyerinde ve üretim sürecinde bir taraf olarak tanıma ve bir taraf olarak işyerinin sorunlarına ortak etme eğilimi ve isteği olduğu pek söylenemez. Çalışanlar ile işverenler arasındaki ilişkiler var olmakla birlikte kopuk ve yetersizdir.

Sendikalar daha çok toplu pazarlıkların, yani pazarlığın bir tarafıdır. Gerçi sendikalar da ücret pazarlığında yoğunlaşmışlardır. Ancak hem sendikaların birincil işlevi budur; hem de Türkiye'deki genel ücretler düzeyinin düşüklüğü ve gelir dağılımındaki bozukluk nedeniyle buna zorlanmaktadır. Öte yandan sendikaları ve çalışanları işletme sorunlarıyla ilgili konulara çekmek, ortak çıkar kavramını geliştirmek, işveren ve yöneticilerin insiyatifindedir. Oysa Türkiye'de işverenler yönetim hakları konusunda çok duyarlıdır ve bu konudaki istemlere hep kuşkuyla bakmaktadır. Bu tür istemlerin yoğunlaştığı 1970'li yılların sonunda gerek bireysel, gerek örgütsel düzeyde işverenlerin, işçilerin yönetime katılma uygulamalarının her türlüüne karşı koydukları görülmüştür. Bu durumda ilişkiler yalnızca pazarlık ilişkisi olmaktan öteye gidememiştir. Aralarındaki sorunların çözümü için birbirlerine başvurmak yerine çok zaman, çözümü devletten ve yasalardan bekleme alışkanlığı göstermektedirler (Koray, 1994: 224).

Yönetime katılma kavramı, sendikal ilişkilerde günümüzün en önemli sorunlarından biri haline gelmiştir. "Çalışanlar kendilerini ilgilendiren her türlü kararların görüşülmesine ve sonuçlandırılmasına aktif olarak katılıp düşüncelerini sunmak istemekte ve bu konudaki

görüşlerin sorulmasını arzu etmektedirler” (Özkalp, 1983: 302). Fakat, işyeri/işletme düzeyinde, yöneticilerin sendikalarla, sendika temsilcileriyle işletme konuları açısından ilişkilerinin son derece sınırlı olduğunu görmekteyiz. Sendika temsilcileri, yalnızca şikayetleri iletme aracı olarak görev yapmakta, çabaları, işgücünün eğitimi, işçi sağlığı ve güvenliği konularında ise son derece yetersiz kalmaktadır.

Bu sınırlı ilişkiler içinde iki tarafta gelişen davranışların belirgin özelliklerini şöyle özetlemek mümkündür (Koray, 1994: 225) :

Yönetimin Tutum ve Davranışları

- Sendikal hakları ve ilişkileri yok saymak veya en aza indirmek
- Sendikal ve toplu ilişkileri sorun olarak görmek
- Çok boyutlu ilişkilerden kaçınmak
- Tek taraflı bakış açısı

İşçi Sendikalarının Tutum ve Davranışları

- Sürekli bir varolma savaşı ve tedirginlik
- Güvensizlik ve çatışmalı ilişkiler
- Ücret pazarlıklarında yoğunlaşma
- Tek taraflı bakış açısı

Çalışanların yönetime katılması fikri çok çeşitli kavramlar adı altında toplanmaktadır. Örneğin, bu kavram “endüstriyel demokrasi” veya “işçi-işveren işbirliği” olarak da kullanılmaktadır. İşletme yönetimi ve taraflararasındaki işbirliği tarafların işbirliği konularına gösterdikleri ilgi ölçüsünde yoğunluk kazanmaktadır. “Ayrıca işletme yönetimi-sendika işbirliğinin karşılaştığı çok çeşitli güçlükler de vardır. İşletme yönetimlerinin işçilerin katkılarını küçümsemeleri, kararları yalnız başlarına vermekte direnmeleri, sendikalara söz hakkı verilmesinin sendikaların prestij ve gücünü arttıracak endişesi karşılaşılan bu gibi güçlüklerin sadece bazılarıdır. Sendika yöneticileri de işbirliği uygulamalarının sendikaların etkisini azaltmak amacını taşımasından korkmaktadırlar” (Gerek, 1990: 53). Bu güçlükler tarafların, iş kazalarının önlenmesi, üretimde kayıp ve firelerin önlenmesi, eğitim, hareket ve zaman etüdü, iş yeri disiplinini sağlama, iş güvencesi gibi konularda işbirliği yapmalarını güçleştirmektedir. Bu çalışma barışı eksikliği, sendikalı işçilerin sendikalara karşı güvensizlik duymasına da neden olabilmekte, hatta bazı durumlarda beklentilerin karşılanmasındaki yetersizlikler üyelikten çekilmelere kadar gitmekte ve tatminsizlik kendini azalan üye sayısı olarak açığa vurmaktadır.

Dünyanın her tarafında işçi sendikaları esas itibariyle işçilerin çalışma ve yaşama koşullarını geliştirme hedefi güderken, bazı ülkelerde sendikalar, ulusal düzeyde ekonomik ve sosyal problemlere çözüm aramak suretiyle daha geniş hedeflere yönelmektedirler (Ekin,

1976: 191). Ülkemizde ise sendikaların bu alanlarda da yetersiz kaldığı görülmektedir. Kaldı ki sendikaların makro kararlara katılımından önce, işletme düzeyinde alınan kararlarda söz sahibi olmaları daha öncelikli bir gereksinimdir. Zaten bunun gerçekleşmesi durumunda, işletme düzeyindeki çabalar, örgütler boyutunda da ortak tavırlar benimseyebilmek için önemli bir adım olacaktır.

2.4. Sendika ve Siyaset İlişkisi, 12 Mart ve 12 Eylül'ün Sendikalaşmaya Etkileri

Sendikalarla siyasal partiler ilişkisi işçi sınıfı mücadeleler tarihinin en önemli konularından biridir. Bir sosyal sınıf olarak işçi sınıfının, özünde, ne siyasal etkinlikten uzak durması mümkündür, ne de böylesi bir siyasal ilgisizlik doğru görünmektedir. Tam aksine işçi sınıfının sınıf çıkarları ile siyasal seçimleri arasında ilişki kurarak sınıf bilincine sahip çıkması demokrasinin bir gereğidir.

“Sınıf bilinci, bir sınıfın kendi maddi yaşam koşullarının, temel çıkarlarının, toplumun diğer katman ve sınıflarıyla olan ilişkilerinin ve tarihsel gelişim içindeki kendi rolünün ne olduğunun farkında olarak çıkarının nerede olduğunu kavraması olgusudur” (Akalin, 1995a: 129). Türkiye’de ise gerek yasaların ve ekonomik koşulların getirdikleri, gerekse işçilerin bilinç eksikliği veya yetersizliği, işçi sınıfını, çıkarlarını siyasal alanda da koruma ve bunun için mücadele etme rolünden uzak tutmuştur.

Sınıf çatışmasının engellenmesi için sendikaların siyasetle uğraşmasının yasaklanması, sendikaların siyasal alanda etkinliklerinin zayıflatılması ya da sıfıra indirilmesi niyetinin bir sonucudur. Fakat yine de tüm bu yasaklara karşın sendikaların gizli veya açıkça siyasetle uğraşmaları engellenememiştir. Zaten sendika ve siyaseti birarada düşünmemek de mümkün değildir. “Sendikaların siyasetle uğraşmasının yasaklanması sonuçta, bu kesimin en sade, en basit faaliyetlerini bile yasaklanma noktasına getirebilir. Siyasi olmayan bir sendikal faaliyet göstermek mümkün değildir. Ayrıca sendikaların asli görevi olan üyelerinin ekonomik, sosyal hak ve çıkarlarını korumaya yönelik çalışmayan bir politika göstermek de o derece imkansızdır” (Işıklı, 1990: 94).

1980’lerden sonra yoğunlaşan özelleştirme, alt işveren uygulamaları, yerli ve yabancı kaçak işçi çalıştırma, toplu sözleşmelerdeki hakların ödenmemesi, sosyal güvenlik sisteminin çökertilmesi, işten çıkarmalar, demokratikleşme sürecinin durdurulması ve benzeri sorunların en kolay ve ideal çözümü siyasal alandadır. Bu yüzden toplu

sözleşmecilikle sınırlı bir sendikacılık anlayışı aşılmalı, sendikacılık hareketinin siyasal alandaki bağımsız gücünün güçlendirilmesi, hissettirilmesi ve gerektiğinde demokratik biçimde alınan kararlar doğrultusunda kullanılması gerekmektedir. Çalışmanın bu bölümünde sendikaların siyasetle ilişkisi ve getirilen siyasal yasaklar incelenecek, 12 Mart ve 12 Eylül'ün getirdiği sıkıntılara değinilerek, siyasetin sendikal mücadelede önemi bir kez daha vurgulanmaya çalışılacaktır.

2.4.1. Sendikalar ve Siyaset

Aralarında kimi ayrımlar bulunsa da, çağdaş demokrasilerde politikayla uğraşmayan sendikacılık anlayışı yoktur. Esasen toplumsal uzlaşma sağlanmasının birinci ve en önemli koşulu belki de budur. İngiltere'de tarihsel olarak sendikalarla siyasal partilerin ilişkileri çok sıkıdır. Fransız modeli ise, sendikaların siyasal partiler karşısında bağımsızlığını benimsemiştir. Avusturya'da Meclis Başkanı genellikle ya işçi sendikaları konfederasyonunun ya da sendikalardan birinin başkanıdır. Bütün batı ülkelerinde, özellikle de İskandinav ülkelerinde çok sayıda sendikalı milletvekili vardır (Serim, 1995: 48).

Türkiye'de ise ilk Sendikalar Kanunu'ndan (1947) itibaren sendikaların siyasetten uzak durması istenmiştir. 1961 Anayasası çerçevesinde yürürlüğe sokulan 1963 tarihli yasa ise sendikaların siyasetle uğraşmasını kesin bir şekilde yasaklamamış fakat sınırlı bir çerçeveye indirgemıştır. Bu yasa sendikaların siyasi partilerle organik ve mali bir bağ içinde olmasını, sendikaların adı altında siyasi parti kurmasını ve siyasi parti adı altında sendika kurulmasını yasaklamaktadır. Sonrasında çıkarılan 1982 Anayasası çerçevesinde yürürlüğe sokulan 1983 tarihli kanunlar da, bu Anayasa'da öngörülmuş hüküm doğrultusunda ilk Sendikalar Kanunu'nda olduğu gibi sendikaların siyasi faaliyette bulunmasına kesin yasaklar getirmiştir (Işıklı, 1990: 93). Anayasa'nın 52.maddesinde, sendikaların siyasal amaç gütmeleri; siyasal etkinlikte bulunmaları; siyasal partilerden destek görmeleri ve onlara destek olmaları; derneklerle, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarıyla ve vakıflarla siyasal amaç doğrultusunda ortak hareket etmeleri yasaklanmıştır (Serim, 1995: 49).

Siyasal partilerin kurulmasına yeniden izin verildiği 1961 yılında sendikacıların bir işçi eylemi olarak başlattıkları partileşme hareketi sonucunda Türkiye İşçi Partisi (TİP) kurulmuştur. 12 sendikacı tarafından kurulan TİP, bütün yetersizliklerine rağmen, emekçi

halka siyasal iktidarı hedef olarak gösterdiği için, işçi sınıfına siyasal bilinç kazandırma yolunda önemli bir aşamadır (Çeçen, 1973: 57). Türk-İş içindeki sendikaların çoğunluğu TİP ile özdeşleşmekten kaçınmışlar ve 1964'te toplanan Genel Kurul'da "partilerüstü politika" ilkesini benimsediklerini açıklamışlardır. TİP'i destekleyen sendikalar, Türk-İş'ten ayrılmak zorunda bırakılmışlar ve aradan geçen zaman içinde Türk-İş ile TİP'in arasındaki mesafe daha da büyümüştür (Işıklı, 1995b: 215).

Türk-İş'in partilerüstü politika benimsemesinin nedeni olarak, kuruluşunda Amerikan Sendikacılığının etkisinde kalmış olması gösterilebilir. Gerçekten Türk-İş sınıf sendikacılığını reddeden tutumu ve partilerüstü politikası nedeniyle işçi sınıfında bir bilinç geliştirmekten yana olmamıştır (Koray, 1994: 192).

TİP'in kurucuları tarafından kurulan DİSK, 1970'li yıllardaki eylemlere damgasını vurmuştur. DİSK'in daha sonraki yıllarda hem kitlesel eylemleri (1 Mayıs kutlamaları gibi), hem siyasal etkinlik arayışları sürmüştür. Ancak DİSK'in de sendika olarak mücadelesi, kendi üyeleri adına toplu sözleşmelerde daha iyi haklar almak mücadelesi olmuştur. Günün koşulları altında başka bir mücadele arayışı ise, hem kısıtlamalara çarpmış, hem kendi içindeki mücadele nedeniyle zayıflamıştır (Koray, 1994: 193).

Bu dönemde Türkiye'de, sendikaların bir bölümünde partilerüstü politikaların izlenmesi, sınıf bilincini arka plana atmış, diğer bölümünde aşırı siyasallaşma işçi sınıfını sınıf bilincine sahip çıkmaktan uzaklaştırarak, sendikaların siyasal etkinliğine geniş kesimlerin katılımı engellenmiştir. Sonuç olarak da, işçi sınıfı ve sendikalar, kendi çıkarlarını temsil edecek güçlü bir siyasal yapılanmaya gidememişlerdir.

Günümüzde sendikacıların siyasi faaliyetleriyle ilgili durum eskiye oranla biraz daha farklıdır. Sendikaların siyasal faaliyeti konusunda özgürlükler getiren 4277 sayılı Kanun, 26.06.1997 günü kabul edilmiştir. Bu Kanun sonrasında, sendikaların siyasal alandaki faaliyetleri konusundaki kısıtlama ve yasaklamalar büyük ölçüde kaldırılmıştır. 2821 Sayılı Kanun'un 37.maddesi "mahalli idareler ve milletvekili seçimlerinde aday olan sendika ve konfederasyon yöneticilerinin sendika ve konfederasyon organlarındaki görevleri, adaylık süresince askıda kalır, seçilmeleri halinde görevleri son bulur" şeklinde yenilenmiştir. Kabul etmek gerekir ki, bu değişiklik, sendikacılık hareketinin siyasal alandaki etkinliğinin güçlenmesi yolunda önemli bir adımdır.

2.4.2. 12 Mart Ara Rejimi ve Sendikal Yasaklar

12 Mart 1971 ihtilali sonrasında mevzuatta meydana getirilen bazı değişikliklerin sendikaların siyasal faaliyet alanının belirlenmesi bakımından üzerinde durmayı gerektirici bazı tarafları bulunmaktadır.

22 Eylül 1971 tarihli Resmi Gazete ile ilan olunan Anayasa'nın 46.maddesi ile sendika hakkı çalışanlara değil işçilere tanınmak suretiyle daraltılmış, 119.madde ile de memurların sendika hakkı açıkça yasaklanmıştır. Bunun sonucu olarak bazı alanlarda sendikaların kurulması yasaklanmış, haliyle siyasal faaliyet imkanlarının da ortadan kaldırıldığı görülmüştür (Işıklı, 1995b: 176). Burada önemle üzerinde durulması gereken, sendika hakkının işçilere tanınmak suretiyle daraltılmış olmasıdır. Bu değişikliğin; sendikaların örgütlenme özgürlüğü ve mücadelesine getirilen büyük bir darbe niteliği taşıdığını söylemek çok da yanlış olmayacaktır.

Dönemin sıkça adı geçen iki konfederasyonu Türk-İş ve DİSK'in 12 Mart ihtilaline tepkileri birbirleriyle benzerlik göstermiştir. 12 Mart Muhtırasının radyolarda okunmasının hemen ardından DİSK'in Türk Silahlı Kuvvetleri'nin yanında olduğunu bildirmekten kıvanç duyduğunu içeren bildirisi okunmuştur. Buradan DİSK yönetiminin 12 Mart'ın getireceği değişikliklerden haberinin olmadığı anlaşılabilir. Çünkü ardından, 12 Mart Muhtırası'nın desteklenmesi DİSK üyelerince talihsizlik olarak nitelendirilmiştir (Akalin, 1995b: 76,77). 11 ilde sıkıyönetimin ilan edildiği bu dönemde Türk-İş adına da destekleyici bir tutum takınıldığı görülmüştür. Bu tutum Türk-İş adına öteden beri izlenmekte olan işbirlikçi politikanın bir devamı sayılmaktadır (Işıklı, 1995b: 221).

Sendikacılığın siyasal arayışları açısından önemli bir gelişim olarak görünen TİP, 12 Mart Dönemi'nde Anayasa Mahkemesi tarafından 'bölücülük' gerekçesiyle kapatılmış, TİP Yöneticileri de Ceza Yasasının 141.maddesine göre hapse mahkum edilmişlerdir. Bu dönemde, TİP'ten boşalan yeri doldurmak ve böylece sendikacılık hareketinin desteğini elde etmek amacıyla birden fazla parti kurulmuştur*. TİP Yöneticileri 1974'te af yasasından yararlanarak serbest bırakıldıktan sonra TİP'i yeniden kurarlar. Ancak, koşullar değişmiştir ve özellikle sol hareketteki bölünmeler nedeniyle TİP'in, genel olarak ve özellikle de sendikacılık

* Bunlar, kuruluş tarihleri ve başkanlarının isimleriyle birlikte şöyle sıralanabilir: Türkiye Sosyalist İşçi Partisi (1974-Ahmet Kaçmaz), Türkiye İşçi Partisi (1975-Behici Boran), Vatan Partisi (1975-Hikmet Kıvılcımlı) Türkiye Emekçi Partisi (1975-Mihri Belli), Sosyalist Parti (1975 Mehmet Ali Aybar; 12 Eylül'den sonra Sosyalist Devrim partisi adını almış ve Cenani Bıçakçı genel başkan olmuştur (Işıklı, 2004).

hareketi üzerindeki iddiaları bakımından, 12 Mart öncesindeki düzeyine ulaşması mümkün olamamıştır (Işıklı, 2004).

Yasalarla getirilen değişikliklerle sendikal harekete getirilen kısıtlamaların yanısıra, 1963'ten bu yana devamlı artış gösteren işçi ücretlerinin de, ilk defa 12 Mart'la birlikte düşmeye başladığı görülmüştür (Işıklı, 1995b: 222). Tüm bu olumsuz gelişmeler; rejim boyunca Anayasa ve yasalarda meydana getirilen değişikliklerin çalışanların çıkarlarına ve emekten yana gelişmelere ters düşen bir anlam ifade ettiğini göstermektedir.

2.4.3. 12 Eylül ve Örgütlenme Hakkına Getirdiği Kısıtlamalar

1963 Anayasası'nda bulunan, sendikaların siyaset yasağı ile ilgili hafifletici hükümler görünüşten ibaret kalmıştır. 1980 sonrasında engeller daha ciddi bir hal almış, en sonunda 'siyaset yasaktır' cümlesi kullanılmıştır. Sendikaların katıldığı teşebbüslerin, sendikaların yönetiminde görev alanların ve bunların temsilcileri durumunda olanların milletvekili olmalarını yasaklayan hükümler siyaset yasağını perçinlemiş, buna ek olarak, sendikaların genel mahalli idarelerin kararlarını etkileme amacıyla genel greve gidemeyecekleri yönündeki hükmü de yine sendika-siyasi parti ilişkisinde son derece yasakçı bir çerçeveye gündeme getirmiştir (Işıklı, 1990: 95).

12 Eylül 1980 ihtilali bu noktada, etkileri günümüze kadar ulaşan pek çok olumsuzluğu gerek sendikal yaşamda ve gerekse siyasal yaşamda hissettirmektedir. Sendikal örgütlenme bu dönem içerisinde tamamen totoliter bir durum sergilenmek suretiyle askıya alınmıştır. "Milli Güvenlik Konseyi'nin* 7 numaralı bildirgesi ile; 'Kamu düzeni ve genel asayiş gereği olarak DİSK, MİSK, Hak-İş ve bunlara bağlı sendikaların faaliyetleri durdurulmuştur'. 8 numaralı kararı ile de; 'DİSK, MİSK, Hak-İş ve bunlara bağlı sendikaların bütün parasal tasarruflarına el konulmuştur' " (Öz, 1994: 73). "Bazı Hak-İş yöneticileri, gözaltına alınıp, kısa bir süre sonra serbest bırakılmışlardır. Hak-İş'in bloke edilen malvarlığı ve belgeleri 19 Şubat 1981 tarihli kararla serbest bırakılmıştır. Hak-İş'in 19-20 Aralıkta toplanan genel kurulunun açılış konuşmasında "12 Eylül yönetiminin, gerek ülkemiz içindeki gerekse uluslararası münasebetlerdeki kesin ve kararlı tavrını gönülden destekliyoruz" görüşü dile getirilmiştir" (Işıklı, 2004).

* Türk Silahlı Kuvvetleri devlet yönetimine el koymuş, yeni hükümet ve yasama organı kuruluncaya kadar yasama ve yürütme yetkisi Milli Güvenlik Konseyince kullanılmıştır (Öz, 1994: 98).

“12 Eylül döneminde MİSK hakkında herhangi bir dava açılmamış, askıya alınan faaliyetine 24 Mayıs 1984'te izin verilmiştir. MİSK, 1987'deki genel kurulunda Yurt-İş adını almıştır. Ancak, MİSK, Dernekler Kanunu'nun en az beş sendikayı bünyesinde toplama koşulunu kaybettiği için 1988'de münfesihi sayılmıştır” (Işıklı, 2004).

Sendikal davaların sonuçlandığı ve sendikaların tekrar açılmaya başladığı 1990'lı yılların başına kadar ki 10 yıllık dönem, sendikaların, toplumsal muhalefetin tam bir cendere altında tutulduğu, bu muhalefet boşluğunda en anti-demokratik düzenlemelerin yürürlüğe sokulduğu bir zaman aralığını ifade etmektedir. Bu dönemde, hem sendikalar baskı altında tutulmuş, hem de bu baskı ortamının devamlılığını sağlayacak bir çalışma ve sendikalaşma mevzuatı kabul edilmiştir. Bu mevzuata göre, sendikaların toplu görüşme yapabilmeleri için % 10 işkolu barajı, % 50 işletme barajı getirilmiş; üyelikte ve istifada noter şartı getirilerek ve örgütlenme işi ağır bir kırtasiyeciliğe mahkum edilerek örgütlenme süreci yavaşlatılmış, sendikaların gelir elde edebilecekleri alanlar daraltılmış, politika yapmaları engellenmiş, toplu sözleşme prosedürü ağırlaştırılarak, grev yasakları getirilerek işçi sınıfının yasal hak arama araçları büyük ölçüde ellerinden alınmıştır (Şenalp, vd., 2003).

Bu dönem içerisinde faaliyeti durdurulmayan ve kesintiye uğramayan tek sendikal üst örgüt Türk-İş'tir. Bunun nedenleri tartışmaya açıktır. Ama izlediği partilerüstü politikanın, faaliyetinin devamı kararına etkili olduğunu söylemek olanaklıdır. “Türk-İş Genel Başkanı, 12 Eylül'den hemen sonra Kenan Evren'e şu mesajı iletmiştir: Türk-İş topluluğu zati devletlerimizin bildirgelerinde açıkça yer aldığı üzere, ülkemizin huzuru, milletimizin bölünmezliğini sağlamak amacıyla Türk Silahlı Kuvvetleri'nin yönetime el koyma gerekliliği, gerçekliğinin bilinci içindedir. Atatürk ideallerini kendisine şaşmaz etken olarak kabul eden işçi hareketi, kısa zamanda ilgili kanunlarla değişiklik yaparak demokrasiye geçileceği, işçi haklarımızın korunacağı yolundaki teminatınızı memnuniyetle karşılamışlardır...” (KESKeç, 1990: 100). Nitekim 12 Eylül'ün hemen ardından oluşturulan Bakanlar Kurulu'nda Türk-İş Genel Sekreteri Sadık Şide, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı olarak görev almıştır (Öz, 1994: 73).

12 Eylül Dönemi'nde yaşananlar 1982 Anayasası'nın ve sendikal mevzuatın günümüz endüstri toplumunun özlemlerine cevap veremediğini, toplumsal baskı grupları olan sendika ve üst örgütlerinin gerçek işlevlerini yerine getirebilmelerini özellikle sendika-siyaset ilişkisine getirdiği kısıtlamalarla engellemektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖRGÜTLENME VE TEMSİL SORUNLARINA ÇÖZÜM ARAYIŞLARI

1. Değişen Çalışma Koşullarına Uyum Sağlayan Bir Sendikal Yapılanmanın Gereği

Küreselleşme süreci üretimin yapısında ve buna bağlı olarak sendikal hareketin toplumsal tabanında büyük değişimlere yol açmıştır. Sendikal örgütlerin toplumdaki bu köklü değişimlere ayak uyduramaması, genel bir temsil krizini ve örgütlenme sorununu gündeme getirmiş, eski sendikal yapılanmaların bu sorunlara çözüm üretmekte yetersiz kaldığı gözlenmiştir. Bu yetersizlik, sendikal örgütlerin yapı ve programlarında köklü bir reform ihtiyacını gözler önüne sermekte ve sendikaları, kazanımlarını koruma çabasıyla takındıkları savunmacı tutumdan uzaklaşmaları konusunda uyarılmaktadır.

Örgütlenme ve temsil sorununu aşmak için gerekli olan değişimin yalnızca sendikal yapılanmada değil, ülkenin sosyal ve ekonomik politikalarında, sendikaların dayanağı olan hukuksal düzenlemelerde, toplumdaki bireylerin örgütlenmenin gerekliliği ve önemine olan inancında ve çalışma hayatının iyileştirilmesine dair her türlü yenilikte kendini göstermesi gerekliliği ortadadır. Bunun için öncelikle halkın demokratik belirleyiciliğinin örgütsel biçimi olan sivil toplumun önünün açılması, özellikle işçi sınıfı ve sendikalara uygulanan baskı ve kısıtlamaların kaldırılarak ve siyasal etkinlikleri arttırılmış sendikal örgütler yaratarak, demokrasinin temel dayanağı olan örgütlenme ve sosyal devlet anlayışının geliştirilmesi önemlidir.

Eski ve yeni sorunlarıyla işçi-işveren ilişkileri de, her iki tarafı değişime zorlamaktadır. Bu değişimin sendikaların örgütlenme çabalarına olumlu yansımaları için ise, ilişkilerin her düzeyde gelişmesi ve çoğulcu karar verme mekanizmalarıyla ortak sorunlara ortak çözümler üretilmesi gerekmektedir.

Değişen işgücü yapısının ve çalışma koşullarının örgütlenme düzeylerini olumsuz etkilediği görülmektedir. İşgücü piyasasına yeni giren birçok grup sendikalara, endüstri işçileri gibi yoğun ilgi duymamaktadırlar. Öte yandan en başta özelleştirme ve alt işveren politikalarıyla örgütlenme alanları daraltılmakta, ekonomik büyümede duraklama, enflasyon ve işsizliğin artışı gibi sorunlar, sendika üyeleri adına artan bir iş güvencesi sorunu yaratmakta ve standart dışı çalışma biçimlerini ortaya çıkararak sendikaların üye kaybıyla birlikte güç ve etkinlik kaybına yol açmaktadır.

Değişen bu ekonomik, sosyal ve siyasal koşullar ve ortaya çıkan yeni sorunlar karşısında, sendikalar için bir varolma ve etkinlik kazanma savaşımının ortaya çıktığı açıktır. Sendikaların bir sınıfı ne ölçüde temsil ettiklerinin ve bu sınıf adına ne ölçüde etkinlik gösterebildiklerinin sorgulandığı günümüzde, sendikaların toplumsal taraf rolünün azaldığı, tüm değişimlerin onları tedirgin ettiği ve onları artan sorumluluklarıyla baş edemez duruma getirdiği gözlenmiştir. Kuşkusuz, ekonomik ve yasal dayatmaların arttığı bu dönemde sendikaların tüm bu değişimlere ayak uydurmasının ve çalışanlar adına oynadıkları rol itibariyle çözüm üretmede taşıdıkları misyonu yerine getirmesinin kolay olmayacağı da açıktır. Ancak varlıklarını ve etkinliklerini sürdürebilmelerinin, üyelerinin ve hatta tüm ücretlilerin hak ve çıkarlarını koruyabildikleri ölçüde mümkün olacağını söylememiz gerekir.

Çalışmanın bu bölümünde, ikinci bölümde irdelediğimiz sendikal sorunlara neden olan etkenler çerçevesinde, sendikacılığın ve sendikal anlayışa yaklaşımın yeniden yapılanması için gerekli olan değişikliklere ve örgütlenme ile temsil sorununu çözüme götürecek noktalara değinilmeye çalışılmıştır. Kuşkusuz, sendikal sorunları çözüme götürecek öneriler, konumuzca belirlenmiş çerçevede sunulanlar ile sınırlı değildir. Burada ancak seçilmiş sorun alanları değerlendirilebilmiş ve sendikaları örgütlenme ve temsil yetersizliğine iten bu kaynaklardan çözüm üretilmeye çalışılmıştır.

Türkiye'nin gerek demokratikleşmesi gerekse sosyal gelişmesi açısından çok önemli toplumsal bir güç olan sendikaları bu değişime karşı harekete geçirmek, hem zor hem de mücadele gerektiren uzun bir süreci zorunlu kılar. Bu mesafeyi aşmak için tüm tarafların üzerlerine düşen görevleri yerine getirmeleri, ortak politikalar üretmeleri ve geniş tabanlı bir işbirliği ve güven ortamı oluşturmaları zorunlu ve gereklidir.

2. Örgütlenme ve Temsil Sorunlarının Çözümüne Yönelik Politikalar ve Öneriler

Günümüzde sendikaların, küreselleşme, yapısal uyum, rekabet zorunluluğu gibi günümüzde her ülkeyi etkileyen gelişmeler karşısında yeni arayışlara, yapısal değişikliklere ve faaliyet alanlarını genişletmeye yönelik çabalara girişmesi ve ülkenin ekonomik ve sosyal politikalarıyla daha yakından ilgilenererek çözüm üretmeye katkıda bulunması gerekliliği, demokratikleşme sürecinin işlerliği için zorunluluk halini almıştır.

Sendikaları değişim zorunluluğuna iten ana faktörler çalışma boyunca ele alınmış, ayrıca bu faktörlerin örgütlenme ve temsil açısından doğurduğu olumsuz sonuçlar da incelenmeye çalışılmıştır. Burada yapılması amaçlanan, verilen bilgiler ışığında toplumsal değişime uyum sağlayan bir sendikal yapılanma için gerekli politika ve uygulamalara değinmek, bu uygulamalar içerisinde devlete, sendikalara, işçi, işveren ve kamu kuruluşlarına düşen görevleri öneriler halinde sunmaktır.

Sunulan önerilerin bazılarının sendikaların günümüze kadar ki uygulamaları içinde zaman zaman yer aldığını ancak yapılan çalışmaların, sorunların hala mevcut olduğu göz önüne alınırsa, yetersiz kaldığını belirtmemiz gerekir. Buradan, sorunların taraflarca farkına varılmış olmasının, çözüm önerileri sunulmasının ve bu önerilerin uygulamalar için hedef olarak belirlenmesinin sendikal gelecek için yeterli olmayacağı anlaşılmaktadır. Yani asıl yapılması gereken, üretilen çözümler dahilinde harekete geçmek, uygulamaları en kısa zamanda toplumsal ve yasal bir zemine kavuşturmak ve değişen koşulları yakalayabilen, kendilerini sürekli yenileyebilen temsil yeterliliği güçlü sendikalar yaratabilmektir.

2.1. İstihdam Politikaları ve Buna Yönelik Öneriler

Günümüzdeki teknolojik değişmeler, ekonomik istikrarsızlıklar ve küreselleşmeye bağlı olarak üretim sürecinin yeniden yapılanması işgücünün klasik yapısını değiştirmiştir. Küreselleşmeye bağlı olarak ortaya çıkan gelişmelerden biri olan özelleştirme de, varolan fakat bu derece güçlü olmayan işsizlik sorununu başedilmez boyutlara getirmiş, çalışma yaşamının ciddi derecede etkilenmesine neden olmuştur.

Hızlı nüfus artışı ve artan nüfusun istihdamını sağlayacak yatırımların yeterli seviyede gerçekleştirilememesi, beyaz yakalı/kadın çalışan sayısındaki ve standart dışı çalışma türlerinin kullanımındaki artışın örgütlenmeye yansımaları, çalışma yaşamını olumsuz etkileyen diğer faktörlerdir. Sendikalar, bu sorunlar karşısında kendilerini yalnız hissetmektedirler. Bunun nedeni, sermaye ve devletin özellikle işsizlik karşısında sorunu azaltıcı çözümler üretmeye gitmemesi ya da çözüm önerilerini hayata geçirmemesi olabilir.

1982 Anayasası'nın 49.md'sinde 'Çalışma herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet çalışanların hayatını geliştirmek için çalışanları korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak için gerekli tedbirleri alır' denmektedir. Fakat Anayasa'da ' ekonomik ve mali kaynakların yeterliliği' gibi bir sınırlama da

getirilmiştir. Şu durumda alınması gerekli tedbirlerin yaşama geçirilmesinin ekonomik, siyasal ve sosyal koşullara bağlı olduğunu belirtmemiz gerekir.

Devletin, yasal düzenlemeler, asgari ücret uygulaması, sosyal güvenlik sistemi açısından çalışanlar üzerindeki belirleyici rolünün, çalışanları koruyucu özellikler taşıyan niteliğinde değişimler olduğu açıktır. Bu değişimi yalnız yasal düzenlemeler açısından değil uyguladığı öteki politikalar açısından da görmek mümkündür. Politika ve uygulamalar çok zaman toplumsal tarafların rızası aranmaksızın daha çok devletin inisiyatifinde gündeme gelmekte veya değiştirilmektedir (Koray, 2000: 109, 248). Bu olumsuzluğun giderilmesi ve devletin bu seyirci konumundan kurtulması gerekmektedir.

Çalışma hakkının yaşama geçirilmesi, değişen istihdam yapısına uygun istihdam olanakları yaratılması ve işgücünün etkin kullanımına ilişkin önlemlerin alınması devletin görevleri arasındadır. Fakat devletin yanında sivil toplum örgütlerine ve işverenlere de büyük görevler düşmektedir. Tarafların işsizlik sorununa, değişen işgücünün kullanımına ve sendikal örgütlenmenin artırılmasına ilişkin uygulaması gerekli politikalar şu şekilde sıralanabilir (Koray, 2000: 152; Köse, 2003:36-46):

- Ücret dışındaki işgücü maliyetleri düşürülerek işverenler üzerindeki bazı yükler azaltılmalıdır.
- Yeni yatırımların teşviki ve sürekliliği sağlanmalı, böylece iş talep eden nüfusa istihdam alanları sağlanmalıdır.
- Genel eğitim politikaları, işgücü piyasasındaki taleplere uyumlaştırılmalı, mesleki eğitim uygulamaları yoğunlaştırılmalıdır.
- Tarımın istihdamdaki payının azaltılması için tarımdaki aktif nüfus, endüstri sektörü ve verimli hizmet alanlarına kaydırılmalı, tarımsal yapının ihtiyacı dışındaki işgücü mesleki eğitimden geçirilerek istihdama kazandırılmalıdır.
- Yabancı kaçak işçilerin çalıştırılmaları konusundaki yasaklar sıklaştırılmalı, sosyal güvenlik kapsamındaki nüfus artırılmalıdır.
- Özelleştirilen kamu kurumlarında çalışanların maliyet azaltma gerekçesiyle işten çıkarılmalarını önleyici bir düzenleme (istihdam ve iş güvencesi koşulu) getirilmelidir.
- Kayıtdışı istihdamla ilgili hukuki ve idari tedbirler alınmalı, uygulanan politikalar gözden geçirilmeli ve iş olanakları kayıtlı kesime kaydırılmalıdır.
- İlave istihdam yaratan işverenler teşvik edilmelidir.
- Çalışma hayatında iş güvencesinin etkin olarak uygulanması sağlanmalıdır.
- Etkili nüfus planlaması kampanyaları başlatılarak nüfus artış oranı düşürülmelidir.
- Gerekli hukuki düzenlemelerle, çalışma şeklinde esneklik olarak nitelendirilen standart dışı çalışma türleri kuralsızlık olmaktan çıkarılmalı, bunun yerine haftalık çalışma sürelerinin kısaltılması uygulamaları yaygınlaştırılmalıdır.

- İstihdam ve üretime yönelik, ulusal, bölgesel ve sektörel bazda bilimsel araştırmalar desteklenmelidir.
- İşgücü piyasasına hizmet vermek, istihdam politikaları oluşturmak ve uygulamakla görevli İş-Kur'a tam işlerlik kazandırılmalıdır.
- Sendikalı olmak çalışanın isteğine bırakılmayarak, toplu sözleşme yetkisi taşıyan bir sendikaya üye olmak zorunlu hale getirilmelidir.
- Genel grev yasağı kaldırılmalıdır.
- Türkiye tarafından onaylanan uluslararası ILO Sözleşmeleri ile uygulamada uyum sağlanmalı ve uyulmaması durumunda yaptırımlar getirilmelidir.
- İşçi ve memur sendikalarının birlikte örgütlenebilmeleri sendikal etkinliği arttıracaktır. Bunun için işçi sendikaları ile memur sendikalarının dayanışmasını sağlayacak, birlikte yeni üst kuruluşlar oluşturmalarına fırsat verecek yasal düzenlemeler getirilmelidir.
- Yeni İş Kanunu'na, iş paylaşımına göre çalıştığı için iletişim kuramayan işçilerin haftanın belli günlerinde aynı zaman diliminde çalışarak, dinlenme saatlerini birlikte geçirmelerini sağlayıcı bir düzenleme getirilmelidir.
- Eğer bir insan işsizse kabiliyetine göre bir sendikaya üye olabilmelidir. Bu kişilerin iş bulmasında sendikalar aktif görev görmeli, bu konuda işveren ve devletin desteği ve onayı alınmalıdır.
- Sendikalar bir sivil toplum örgütü olarak hükümetlerin işsizlik sorununun çözümünde daha etkili olmalarını zorlayacak politikalar izlemelidir. Bunu gerçekleştirebilmek için sendikaların toplu sözleşme sendikacılığını aşarak ülkenin genel sorunlarıyla ilgilenmeleri gerekmektedir.

Yukarıda belirtilen, yapılması gerekli yasal değişiklikler ve uygulanması gerekli politikalar çerçevesinde hareket edildiğinde işsizlik ve istihdam sorununun sendikalara olan olumsuz etkilerinin bir nebze de olsa hafifleyebileceği hatta uzun vadede büyük yararlar getirebileceği tahmin edilmektedir. Devletin demokratik ve refah bir Türkiye için, bu sorunların çözümüne daha fazla ağırlık vermesi ve örgütlenmeye yönelik mevcut baskı ve kısıtlamaları kaldırarak, örgütlü kesimlere desteğini arttırması da gerekecektir. Küreselleşme ve bölgesel entegrasyonun yarattığı yeni istihdam şekillerine uyum ve çalışan ailelerin değişen ihtiyaçlarını karşılamak için sendikal hareketi adapte etmek, tüm sosyal tarafların öncelikli görevi olmalıdır.

2.2. Çalışan Çocukların Korunmasına İlişkin Öneriler

Ülkemizde uygulanmakta olan sosyo-ekonomik politikalar sonucunda hergün daha fazla çocuk çalışma yaşamına katılmakta, işverenler kıdemli personel çalıştırmaktan doğan yükümlülükleri ağır bulmakta, dolayısıyla eğitim adı altında ucuz, genç ve çocuk işçinin çalıştırılması yaygınlaşmaktadır. Çocuk çalışan sayısının artmasına neden olan bozuk gelir

dağılımı, düşük ücret, işsizlik, hızlı nüfus artışı, göç, çarpık kentleşme, yetersiz eğitim ve denetimsizlik gibi olumsuzluklarınsa, ülkemizde daha uzun süre çözüme kavuşturulması zor sorunlar arasında olduğunu söylemek mümkündür.

Ülkenin sosyo-ekonomik politikaları ve işverenlerin ucuz işgücü tercihi, çalışan çocukların istihdamını arttırdığından, iş olanakları örgütlenecek yeni kesim için daralmakta, bu durum da, sendikaların örgütlenme gücüne ve üye tabanlarına yansımaktadır. Bu durumda çocuk işçiliğinin sona erdirilmesi en arzulanan çözüm yolu olsa da, ülke koşullarında yukarıda saydığımız olumsuzluklar yönünde bir değişim olmadıkça çocukların daha uzun süre çalışma yaşamında olacağı tahmin edilmektedir. Bunun için, çocukları çalışırken korumak, çocukların eğitim haklarına da sahip çıkarak çalışma koşullarını iyileştirmek ve bu doğrultuda dolaylı olarak işverenlerin, çocukları ucuz ve her koşulda çalışabilir işgücü olarak görmelerini ve yetişkin işgücüne tercih etmelerini engellemek, çocuk çalıştırmanın sona ermesi için önemli bir adım olarak görülmelidir.

Bu görüşten hareketle çalışan çocukların sorunlarının çözümü yönündeki önerileri ve bu konuda sendikalara düşen görevleri şu şekilde sıralamak mümkündür (Kağnıcıoğlu, 1999. 46) :

- Çocukların istihdam ile ilişkisi ancak meslek eğitimi nedeniyle olanaklı olmalıdır.
- Yapılan araştırmalar, çocukların aile gelirine katkıda bulunmak için çalışmak zorunda olduklarını ortaya koymaktadır. Bu nedenle, öncelikle ailelerin gelir düzeylerini yükseltecek ekonomik önlemler alınmalıdır.
- İşçi sendikaları içinde çocuk işgücü ile ilgili bilinç arttırılmalıdır. Bunun için de, değişik sendikal eğitim programlarının geliştirilmesi gerekmektedir (örneğin; el kitapları, videolar, slaytlar vb. ya da çalışma grupları, seminerler ve konferanslar gibi). Bu çalışmalar, kadınlarla ilgili konularla birleştirilmelidir. Bilincin geliştirilmesi ve çocuk işgücünün azaltılmasında kadınların durumu ve rolünün önemli olduğu düşünülmektedir.
- Sendikaların içinde, çalışan çocuklarla ilgili birimler oluşturulmalı ya da sayıları arttırılmalıdır (örneğin; çocuk işgücü konusunda üzerinde sorumluluk taşıyan komiteler, ofisler gibi).
- Sendikalar, özel refah yardımı, öğretim ve eğitim projeleri gibi araçlarla çalışan çocuklara doğrudan destek sağlamalıdır.
- İşverenlerle yakın ilişkiler kurulması suretiyle, çalışan çocuklar sendikaların koruması altına alınmalıdır. Çocukların çirak olarak sendika üyesi olabileceği de düşünülebilir.
- Sendikalar çocuk işçiliğine karşı düzenleyici yasalar aramalı, bu yasaları ihlal edilen alanlara taşınmalı ve cezaların gerçek anlamda caydırıcı bir rol oynaması

sağlanmalıdır. Bu doğrultuda denetim ekibi kurulabilir ve iş müfettişleri bu konuda eğitilebilir.

- Gelir dağılımındaki adaletsizlikler ortadan kaldırılmalı, istihdam artırıcı politikalarla işsizlik önlenmeye çalışılmalıdır.
- Çalışan çocuklar konusu eğitim etkinliklerine taşınarak, sendikacılara, sendika üyelerine, kadın işçilere ilişkin ulusal ve uluslararası yasal düzenlemeler, işçi sağlığı ve iş güvenliği, çıraklık eğitimi gibi konular işlenmelidir.
- Zorunlu eğitim 12 yıla çıkarılmalı ve çocukların çalışma yaşamına katılmalarının gecikmesi sağlanmalıdır.
- Başta hükümet ve sosyal taraflar olmak üzere, toplumun tüm kesimleri arasında sosyal diyalog ve toplumsal uzlaşma sağlanmalı, çocuk işçilik konusu Ekonomik ve Sosyal Konsey’de ele alınarak, öneriler hükümete sunulmalıdır.
- ILO’nun 18 yaşın altındaki bütün çocukları kapsayan 182 sayılı “ En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi ” onaylanmalı ve önceden onaylanan sözleşmeler ulusal mevzuata aktarılmalıdır.

Çocuk işçilik sorununa ilişkin bu önerileri, ülkenin sosyal ve ekonomik politikalarını daha ayrıntılı biçimde inceleyerek arttırmak mümkündür. Sonuç olarak, çocuk işgücü büyük ölçüde toplumsal yetersizliklerden ve yoksulluktan kaynaklanmaktadır. Bu durumu ortadan kaldırmak, yasal, toplumsal, ekonomik ve politik olarak karmaşık ve uzun bir süreci gerektirir. Bu süreçte ise topluma, işverenlere, sendikalara, hükümetlere ve uluslararası kuruluşlara büyük görevler düşmektedir.

2.3. Sendikal Uygulamalara ve Taraflararası İşbirliğine İlişkin Öneriler

Günümüzde ekonomik, sosyal ve siyasal alanda yaşanan olumsuzlukları bir anda ortadan kaldırmak mümkün değildir. Bu yüzden sendikaların gelişmelere ayak uydurmaları gerekmektedir. Sendikalar yeni üyeler kazanabilmek ve mevcut üyelerini koruyabilmek için hem örgütsel yapılarını, hem de benimsedikleri politikalar ve faaliyet alanlarını değiştirmelidirler. Bu zorunluluk itibarıyla sendikaların yeniden yapılanmasında farklı modeller öne sürülmektedir (Kolukıncı, 2004) :

- Üçlü diyalogu esas alan merkezi örgütlenmeye dayalı “Uzlaşmacı Sendikacılık” modeli,
- Ücret ve çalışma koşullarını iyileştirmeyi hedefleyen, mesleki yapılanmaya dayalı “Amerikan Sendikacılık” modeli,
- Verimlilik ve üretim kalitesini öne alan işyeri esasına dayalı “Japon Sendikacılık” modeli ve bunların dışında,

- İşyerinin hızlı değişimine ayak uydurmasını bilen, esnek, ademi merkeziyetçi örgütlenmeye dayalı, sosyal diyalogu esas alan, çeşitlenen bireysel talepleri karşılayacak hizmetlere organize edilmiş, işyeri ağırlıklı olarak uluslararası örgütlenmiş karma model.

Bu noktada hangi sendikal hareketin benimseneceği açıklığa kavuşturulmalıdır. Günümüz sendikacılığının geldiği nokta ve ülke koşulları göz önüne alınırsa, karma modelin en uygun sendikal yapılanmayı sunacağı düşünülmektedir. Oluşturulan yeni sendikal yapılar taleplerin iyi hazırlanmasını ve savunulmasını, üyelerce eksiksiz kavranıp desteklenmesini ve sendikaların pazarlık ekiplerinin gerekli bilgi ve beceriyle donatılmasını sağlayacak nitelikte olmalıdır. Çalışma ilişkilerinde ve sendikal yapılanmalarda bu iyileştirmelerin sağlanması işverenlerin desteğini almakla daha da hız kazanacaktır. İşverenlerle işbirliği ortaklığı, işverenler ve hükümetler tarafından sendikal hakların ihlal edilmesinin azaltılmasına yardımcı olacaktır.

Birlik ve demokrasi sendikal gücün kaynağıdır. Her iki tarafında bu iyileştirme ortaklığı için gönüllü olması arzu edilir bir durum olsa da, işverenler çalışanların örgütlenmesine olumlu bakmadıklarından bu uzlaşmanın sağlanması çok kolay olmayabilir. Ancak çalışanların hak ve çıkarlarının savunulması ve sağlanmasının, işyerindeki huzur ve güven ortamının oluşmasına zemin teşkil edeceği, bunun da çalışma verimliliğine ve dolayısıyla kazanç artışlarına yol açacağı düşünülürse, işverenlerin de bu durumdan büyük yararlar sağlayacağı ortadadır.

Artık yöneticiler ve sendikalar, aralarındaki sınırlı ilişkileri geliştirmelidir. Sendikaların politikalarında yapması gerekli değişiklikler ve işverenler ile işbirliğine gidebilecekleri noktalar şu şekilde sıralanabilir (Mahmut, 1999: 146; Tanrıverdi, 1999: 116; Kolukırcık, 2000; Petrol-İş, 2001: 30; Kağnıcıoğlu, 1999: 256, 266) :

- Sendikalar bugünkü küresel ortamda yaşamlarını devam ettirebilmek için kendilerini, üyelerinin hali hazırdaki ihtiyaçlarını ve kariyer geliştirme amaçlarını dikkate alan refah hareketlerine dönüştürmelidir.
- Ücret sendikacılığı, yerini toplumsal hizmet sendikacılığına bırakmalı, sendikalar üyelerine her konuda sosyal eğitim hizmeti vermelidir.
- Sendikalar, ödünç işçi, geçici işçi veya sözleşmeli personel gibi örgütlenmesi güç kesimlere yönelik politikalar belirleyerek, onları da kazanmaya çalışmalıdır.
- Sendika-üye ilişkisini kuvvetlendiren mekanizmalara işlerlik kazandırılmalıdır. Yabancılaşma önlenmeli, sendikal bilinç taze tutulmalıdır. Sendika yöneticileri ve yönetime duyulan güven eksikliği sorunu ortadan kaldırılmalıdır.

- Sendikalar, üyelerine yönelik faaliyetlerini çeşitlendirmeli, üyelerinin yanında ailelerine ve çocuklarına yönelik çeşitli hizmetler sunmalıdır.
- Sendikalar, istihdam güvencesine sahip, nispeten yüksek ücretli ve iyi yetişmiş işçilerden oluşan oldukça küçük bir çekirdek ile, işsizlik ve güvencesiz iş koşulları arasında gidip gelen, düşük ücretli ve daha az vasıflı işçilerden oluşan çeperdeki çok daha geniş diğer grup arasındaki ayrımı ortadan kaldırmaya yönelik politikalar üretmelidir.
- Sendikalar hizmet sektöründe çalışan kadın sayısının giderek artması nedeniyle sendikal önceliklerini ve yapılarını, kadın işçilerin sorunlarını çalışmalarının bir parçası haline getirecek şekilde değiştirmeli ve kadın çalışanları üye tabanlarına çekmelidir.
- Sendikalar, mesleki eğitim faaliyetlerine önem vermeli, kadın ve genç işgücünü istihdama kazandırabilmek için kurslar, eğitim programları düzenlemelidir. Bu amaçla, çalışan çocuklar, gençler ve kadınlar için mesleki eğitime yönelik birimler oluşturulabileceği gibi, bu konuda Milli Eğitim Bakanlığı ile işbirliğine gidilebilir. Gençlerin ve kadınların istihdama katılması sendikaların da üye kazanması anlamına gelmektedir.
- Uluslararası sendikal konfederasyonlara üye sendikalar küresel sözleşmelere imza atmalıdır. Bu sözleşmelerin, ulusal toplu sözleşmelerin yerine geçmesi ya da öncelik kazanması söz konusu değildir. Fakat bu sözleşmeler, ulusal sendikal örgütlerin işyerlerindeki koşulları düzenleme ve iyileştirme çabalarına yaygınlık ve güç kazandırabilir.
- Sendikalar ücretlileri sadece çalışma alanlarında değil, çalışma alanları dışında da (işsiz kesime yönelik örgütlenme çabaları gibi) örgütlemenin yollarını bulmalıdırlar.
- İşyerlerinde karar alma gücü paylaşılmalıdır. Üretim sürecinin en önemli unsuru insan yani emek olduğuna göre, çalışanların işletmeler ve kendi gelecekleri üzerinde alınan kararlara katılma hakkı yaygın olarak sağlanmalıdır.
- İşletmeler ile ilgili temel mali bilgiler sendikalarla paylaşılmalıdır. Sendikaların toplu pazarlıkta gerçekçi, elde edilebilir taleplerle işverenlerin karşısına çıkabilmeleri böyle mümkün olabilecektir.
- Teknolojik gelişmelerin sendikalaşmaya olumsuz etkisini en aza indirmek için işçi ve işveren işbirliği sağlanmalı, teknoloji politikası sürecine işçi sendikaları dahil edilmeli, teknolojiler hakkında üyelere bilgi aktarımı ve gerekirse uygun eğitim programları sağlanmalıdır.
- İşletmelerde kalite çemberleri yaygınlaştırılmalıdır*.
- Değişen sosyal ve ekonomik politikaların, sendikaların örgütlenme ve üyelerini temsil etmede yaşadığı sorunlara olumsuz etkilerinin en aza indirilebilmesi, sendikalar, işverenler ve devlet arasında güçlü bir sosyal diyalogun yaratılmasıyla

* 1990 yılında Lassa'nın Japon firması Bridgestone ile ortaklığa gitmesi ile oluşan Brissa'da bu uygulama hem kapsamı, hem sonuçları açısından olumlu görünmektedir. Ortaklıktan sonra Laspetkim-İş Sendikası ile işveren arasında yeni bir diyalog ortamının doğması ve bu ortamda sendikanın da onayıyla verimliliği arttırmak için kalite çemberleri uygulamasına ağırlık verilmesi, hem işletme açısından verimlilik artışı getirmiş, hem de bundan önce çok çatışmalı geçen işçi-işveren ilişkilerinde bir uzlaşma sağlanmasına yardımcı olmuştur (Koray, 1994: 242).

mümkündür. Bu mekanizmaya işlerlik kazandırılması, barışçıl bir endüstri ilişkileri sistemi için zorunludur.

- Sendikalara, katılımcı, sorumluluk kadar yetkiyi de paylaşabilen kollektif bir yönetim anlayışı yerleştirilmelidir.
- Sendika içi demokrasi yerleştirilmeli ve savunulmalıdır. Sendikal bürokrasiden çok demokratik mekanizmaları çalıştıracak eylemler içerisine girilmelidir.
- Sendikalar, ülkenin siyasal, ekonomik ve toplumsal koşulları itibariyle sahip oldukları özelliklerin farkında olmalıdır.
- Sendika-sivil toplum örgütleri ve kamuoyu ilişkisi yeniden değerlendirilmeli ve kamuoyu desteği sağlanmalıdır. Sendikalar kendi varoluşlarını üyelerinden almış olsalar bile bir sivil toplum örgütü gibi işlev yüklenmelidirler.

Tüm bu yapısal değişiklikler ve işbirliğine yönelişin yanısıra sendikaların dünyada gelişen olayları yakından takip edip, uluslararası kuruluşlarla ilişkilerini dayanışma noktasında güçlendirmeleri gerekmektedir. “ Sendikal hareket küreselleşmeli, ekonominin küreselleşme süreci koşullarında dünya sosyal çalışma standartlarının ülkemizde uygulanması ve mevzuatla güvence altına alınması konusunda çaba harcanmalıdır ” (Zalekselov, 1999: 129). Ancak sendikal hareketin uluslararası boyut kazanmasında bazı kritik unsurların sağlanması da kaçınılmazdır. Bunun için öncelikle sendikaların şu koşulları sağlamaları gerekmektedir (Kolukırık, 2004) :

- Sendikalar, değişik boyutlu küresel gelişmeleri bilimsel nitelikte de değerlendirmelidir.
- Örgütlü oldukları şirketlerin, sektörlerin ve ulusların bölgesel ve uluslararası perspektifleri doğru algılanmalıdır.
- İşçi-işveren-devlet üçlü yapısının küresel ölçekte oluşumu desteklenmelidir.
- Uluslararası çalışma standartlarının yaygınlaştırılmasına, etkinliğinin ve bağlayıcılığının sağlanmasına çalışılmalıdır.
- Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler arasındaki sendikal dayanışma, güçlü olanın zayıf olana baskısı yerine, karşılıklı işbirliği çerçevesinde oluşturulmalıdır.
- Sendikal örgütler arasında özellikle dil farklılıklarından kaynaklanabilecek iletişim zorlukları aşılmalıdır.
- Hükümetlerle, ulusal ve uluslararası sivil toplum örgütleriyle olan ilişkileri güçlendirilmelidir.

Bu sorumlulukların sendikaları varolma savaşlarında eskisinden daha fazla zorlayacağı, faaliyet alanlarını genişletmeleri zorunluluğunu doğuracağı ve sorunların aşılabilmesi için geniş bakış açısına sahip, yöneticilik ve liderlik yeteneği gelişmiş, sendikal anlayışlarda değişimin gerekliliğine inanan sendikacılara ihtiyaç duyulacağı açıktır. Sendikalar sistemli ve kapsamlı bir politika arayışına girer ve uzun vadede bile olsa bunu

gerçekleştirebilirlerse, günümüz sendikal hareketinin en önemli engelleyicisi olan örgütlenme ve temsil sorunu, yeni bir sendikacılık anlayışı yaratmış olacaktır. Bu anlayışın sağlıklı gelişmesi ise öncelikle devletin kurumlarına, kurumların tabanlarına, tabanların da örgütlerine güveninin sağlanması ile mümkün olacaktır.

2.4. Mevcut Kanunlarda Yapılması Gerekli Bazı Değişiklikler

Sendikal örgütlenme ve emeğin korunmasına ilişkin aksaklıklara sadece taraflararası ilişkiler ve uygulanan politikalarda değil mevcut yasalarda da rastlamak mümkündür. 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu ve 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu'nun bazı maddeleri, sendikaların örgütlenme alanını daraltıcı ve çalışanların hak ve menfaatlerini korumayı güçleştirici hükümler içermektedir.

4857 Sayılı İş Kanunu'nda belirtilen konularla ilgili olarak tespit edilen bazı aksaklıklar şöyle sıralanabilir (Demir, 2003: 45,42; Hatman, 2003; Topak, 2003) :

- 4857 Sayılı İş Kanunu "507 Sayılı Esnaf ve Küçük Sanatkarlar Kanunu'nun 2.maddesindeki tarife uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde" çalışanlar hakkında bu kanun hükümlerinin uygulanmayacağını öngörmektedir (md.4/1). Buna göre örneğin tornacı, dökümcü, dokumacı, fırın işçisi çalıştıran esnaf ve sanatkarlardan 1-3 kişi çalıştıranların İş Kanunu kapsamı dışında bırakılması adalet ve hakkaniyet duygularını zedeleyici niteliktedir.
- 4857 Sayılı Kanun'la getirilen değişikliklerle, en az 30 işçi çalıştıran (değişiklik öncesi 10 idi) işyerlerinde çalışanlar iş güvencesi kapsamına alınmıştır. Ayrıca 30 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerindeki işçilerin de iş güvencesinden yararlanabilmeleri için en az altı aylık kıdeme sahip olmaları gerekmekte, işsizlik sigortasından yararlanma koşulları da (2000 yılının Haziran ayından bu yana 600 gün prim ödeme ve son 120 gün prim ödemiş olma) kısıtlı tutulmaktadır. Gerekli yasa değişiklikleri ile kısıtlamalar ortadan kaldırılmalı ve iş güvencesi kapsamı genişletilmelidir.
- İş Kanunu md.4/1'e göre "elliden fazla sayıda işçi çalıştıran tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerleri ve işletmeleri" Kanun kapsamına alınmış, bunların elliden az işçi çalıştıranları (elli dahil) kapsam dışı bırakılmıştır. Ülkemizde tarım işçilerinin çokluğu gözönüne alınırsa, bunların bir kısmının İş Kanunu'nun korumasından mahrum bırakılması büyük bir eksiklik olarak değerlendirilmektedir. Bunun gibi, "havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işlerde" (depo ve hangarlarda) çalışanlar ile uçak bakım ve onarımında çalışanların (teknisyen ve mühendislerin) iş sözleşmeleri İş Kanunu'na tabi iken (md.4/2,b), pilot, kabin memuru, telsizci, hostes gibi "uçuş personeli"nin kapsam dışında bırakılması adaletli bir uygulama gibi görünmemektedir.
- Kanun'un çağrı üzerine çalışmaya ilişkin düzenlemesinde akdin kurulması işverenin çağrısına bağlı olduğu gibi, çalışma süresinin maksimum sınırı saptanmamış, sadece

asgari sınır saptanmıştır. Maksimum sınırın konulmaması baştan sömürü düzeyini arttırdığı gibi suistimale de olanak tanımakta, emeği koruyacak herhangi bir düzenleme içermemektedir.

- Kanun'daki bir diğer düzenleme biçimi de muvazzaf askerlik, silah altına alınma gibi nedenlerle çalışma hayatının dışına geçici olarak çıkanlar için çalıştırma zorunluluğunun kaldırılmasıdır (Sadece işe alınma isteğinde bulunan işçiye üç aylık ücret tutarında tazminat ödenmesi öngörülmüştür-md.31/4). Bunlarla ve ayrıca işyeri sendika temsilcilerinin korunmasıyla ilgili olarak işverene tekrar işe başlatmama hakkı tanınmıştır (Bu durumda işverenin 4-8 aylık ücret tutarında tazminat ödemesi öngörülmüştür). İşverenin aynı hakkı, diğer işten çıkarılanlarla ilgili olarak da korunmaktadır.
- Kanun, işveren tarafından istediği zamanlarda istediği sayıda işçiye dönük farklı dinlenme saatleri oluşturulabilmesine olanak sağlamaktadır (md.68/1,2,3,4). Bununla, sendikal konular ya da işçileri ilgilendiren diğer konuların işçiler arasında tartışılmasının maddi zemini ortadan kaldırılmaktadır.

Yeni İş Kanunu'nda yukarıda belirttiğimiz aksaklıklara ilişkin yeni düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Bunun yanısıra kamu görevlileri ile ilgili örgütlenme engellerinin kaldırılmasına ilişkin olarak 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nda da bazı değişikliklere gidilmelidir. Bu değişikliklere ilişkin öneriler de şu şekilde sıralanabilir (Türk Sağlık-Sen, 2002: 142) :

- Kamu görevlilerine grevli-toplu sözleşmeli sendika hakkı sağlanmalıdır.
- 4688 Sayılı Kanun'un 15.maddesinin (j) bendinde değişiklik yapılarak kurumların özel güvenlik personeli olarak çalışanları, sendika üyesi olamayacaklar kapsamından çıkarılmalı ve sendikalara üye olabilmeleri sağlanmalıdır.
- Kanun'un 15.maddesinin (g) bendinde "Milli Savunma Bakanlığı ile Türk Silahlı Kuvvetleri kadrolarında (Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil güvenlik Komutanlığı dahil) çalışan sivil memurlar ve kamu görevlilerinin" sendika üyesi olamayacakları hüküm altına alınmıştır. Oysa aynı işyerinde çalışan işçilerin sendika üyesi olabilmelerine ve sendika kurmalarına herhangi bir kısıtlama getirilmemiştir. Uygulamada eşitliği sağlamak üzere sözü edilen işyerlerinde çalışan sivil memur ve kamu görevlilerinin (kilit personel dışında kalanların) sendika üyesi olabilmelerinin sağlanması açısından 4688 Sayılı Kanun'un 15.maddesinin (g) bendinin kaldırılması hususunda değişiklik yapılmalıdır.
- Kanun'un toplu sözleşmelerden kayıtsız şartsız bütün memurların yararlanacağı hükmü ile adeta sendikasızlık teşvik edilmektedir. Bu durumla ilgili yeni bir düzenleme yapılmalıdır.

657 Sayılı Devlet Memurları Yasası İle ilgili olarak;

- Yasa'nın 4 (b) maddesine göre sözleşmeli olarak çalıştırılanlar ile aralıksız hizmet akdi ile çalıştırılan geçici personelin memuriyet kadrolarına atanmaları sağlanmalı ve bundan sonra bu şekilde bir uygulamanın kaldırılması yönünde

düzenlemeler yapılmalıdır. Mevcut durum sendikaların üye sayısını azaltıcı bir etki yaratmaktadır.

Mevcut kanunlarla ilgili belirtilen yönde düzeltmeler yapılmadığı sürece, anayasal bir hak olan sendika hakkı ve özgürlüğünün tüm çalışan kesimlerce ve adaletli biçimde kullanılmasından bahsedebilmek pek mümkün olmayacaktır. Sendikal hakların kullanılması ve emeğin korunmasına ilişkin gerekli yasa değişikliklerinin en kısa zamanda yapılması gerekmektedir.

2.5. Siyasal Etkinliklerinin Arttırılmasının Sendikal Güce Etkileri

Sendikaların siyasal iktidarlar karşısında takındıkları partilerüstü politika, 1990'lı yılların sonunda artık etkisini yitirmiş görünmektedir. Sendikalar artık daha fazla siyasallaşmanın gereğine inanmaktadırlar. Ancak bunu gerçekleştirmenin yolu da kolay görünmemektedir. Gerek sendikal hareketin taşıdığı zayıflıklar, gerekse işçilerin sahip olduğu eğitim yetersizliği, işsiz kalma korkusu ve güvensizlik gibi özellikler sendikacılığın Batı Avrupa ülkelerinde olduğu gibi siyasal ve toplumsal bir güç olmasını en azından şimdilik önemli ölçüde engellemektedir (Koray, 2000: 130).

Sendikacılık hareketi için siyasal alandaki gücün ve mücadelenin önemi özellikle son yıllarda iyice artmış, sorunların çözümü ağırlıklı olarak siyasal alana kaymıştır. 2821 Sayılı yasanın 37.maddesine getirilen değişiklik sendikacılara, sendikal görevlerinin son bulması halinde siyasal faaliyette bulunabilme özgürlüğü getirmiştir. Ayrıca Anayasa'nın 82.maddesinde milletvekilliği ile bağdaşmayan işler arasında sendika yöneticiliği sayılmaktadır. Bu da, kısıtlamaların hala belirli ölçülerde devam ettiğini ve sendikal görevlerle siyasal faaliyetlerin birarada yürütülmesine izin verilmediğini göstermektedir. Oysa pek çok sorunun çözüme kavuşturulması, sendikaların siyasal alanda bir güce sahip olmaları ile kolaylaşacaktır. Sendikalara siyasal güç kazandırılması gerekliliğinin hissedildiği noktalar şöyle sıralanabilir (Koç, 1999a: 10) :

- Ücretlilerin toplu iş sözleşmeleri ve yasalar aracılığı ile hak elde etmede siyasal güce gereksinimi vardır. Özellikle kamu kesiminde toplu sözleşme görüşmelerinde siyasal alandaki gücün önemi büyüktür.
- Alt işveren uygulamaları ve seri üretim konusundaki 94 sayılı ILO Sözleşmesi'nin, ilgili Bakanlar Kurulu Kararı'nın ve 1993 yılından itibaren kamu kesimi toplu iş

sözleşmelerine konan hükmün uygulattırılması ve özel sektörde yaygınlaştırılması, ancak siyasal alandaki bağımsız güçle olanaklıdır.

- Yasadışı yerli ve yabancı kaçak işçiliği önleyecek SSK, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Maliye Bakanlığı teftişleri ancak siyasal güçle etkin kılınabilir.
- Geçici işçiliğin ve süresi belirli hizmet akdiyle çalıştırmanın önlenmesi, yasa değişiklikleri ile olanaklıdır.
- Eve iş verme ve istisna akdiyle çalıştırma uygulamalarıyla yoğun biçimde sömürülen kişilerin koruyucu çalışma mevzuatı kapsamına alınabilmesi için yasa değişiklikleri gereklidir.
- Vergi ve sosyal sigorta kesintilerinin azaltılması yasa değişiklikleri ile olanaklıdır.
- İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusundaki mevzuatın güncelleştirilmesi ve uygulanabilmesi için sendikaların, Meclis ve hükümetler üzerinde doğrudan etkisi olmalıdır.
- Asgari ücretin insanca yaşanabilecek düzeye çıkarılabilmesi için, Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun bileşiminin değiştirilmesi veya hükümet temsilcilerinin işçiler lehine oy kullanması gerekmektedir. Bu da siyasal alandaki bağımsız güçle gerçekleşir.
- Sendikaların DİE enflasyon oranlarının belirlenmesini denetleyebilmesi için DİE yasasında değişiklik yapılmalıdır. Bunun için siyasal güce ihtiyaç vardır.

Ayrıca özelleştirme uygulamaları için istihdam ve iş güvencesi koşulunun getirilmesi siyasal alandaki güçle mümkün olacaktır. Çalışanların, (i) haklarını koruyup denetleyebilmeleri için devletin gelirleri ve harcamalarına ilişkin politikaları etkileyebilmeleri, (ii) toplanan kaynakların eğitim, istihdam, sağlık, konut gibi alanlardaki yatırımların artırılması için kullanılması konusunda yönlendirme ve girişimlerde bulunabilmeleri siyasal etki alanını ve siyasal kararlara katılımı gerektirir. Ancak siyasal partiler sendikaların alternatifi değildir. Siyasal güç kullanırken politik tercihler, genel işçi çıkarlarının önüne çıkarılmamalı, işçilerin ortak hedefleri yönünde kullanılmalıdır.

3. Etkili Sivil Toplumun Demokratikleşmeye Katkıları

Sivil toplum kavramı, genel olarak kendi talepleri doğrultusunda biraraya gelen birlik, dernek, grup ve platform gibi toplulukların örgütlenme faaliyetlerine göndermelerde bulunan bir içeriğe sahiptir. Sivil toplum, bireylerin, hükümet ve devletten bağımsız kuruluşlar içerisinde birlikte hareket ederek, işbirliği yaparak devletin alanı dışında oluşturulan bir başka alana işaret etmektedir. Bu alan, dayanışmanın, çözümler arayışın alanı olarak günümüzde (demokratikleşme gereği bireylerin taleplerini daha etkin olarak dile getirebildikleri kuruluşların sayısının artması ile) pek çok ülkede daha yoğun olarak gündeme gelmiştir (Kümbetoğlu, 1998: 562).

Günümüz Türkiye'sinin en önemli ve diğer tüm sorunlara kaynak olan, acil çözüm bekleyen sorununun demokrasi sorunu olduğu düşünülürse, demokratik bir toplumun oluşturulması için gerekli yapı taşlarından en önemlisinin sivil toplum örgütleri olduğunu söylemek mümkündür.

Sivil oluşumlar kurumsal ve yapısal değişimin temel lokomotifidir. Dolayısıyla sivil toplumun olmadığı yerde, demokrasiden söz etmekte mümkün değildir. “Sendikalar da ‘gönüllü giriş’ ilkesi nedeniyle bir tür sivil toplum örgütü işlevini görmekte ve demokratikleşmeye katkıda bulunmaktadır” (Tekeli, 1997: 16). Endüstri toplumlarının en güçlü sivil örgütlenmesi olan sendikalar, dernekler ve meslek odaları gibi diğer sivil toplum kuruluşlarından farklı olarak daha fazla kitlesel desteği bünyelerinde bulundurmamak suretiyle kamuoyunu etkileme ve baskı grubu oluşturma gibi çok önemli görevleri yerine getirirler.

Ülkemizde bu konuda bir karmaşa gözlenmektedir. Devlet sivil toplum örgütlerinin kurulması noktasında ilk aşamada gerekli katkıları sağlamış, hatta özendirmiştir ve şu anda da belli ölçülerde disipline etmektedir. Ne var ki bu disiplin, örgütlerin topluma ne ölçüde müdahale edip etmemesi konusunda bir üst yönlendirme biçimindedir. Tüm meslek odalarında, derneklerde olduğu gibi sendikalarda da durum böyledir. Türkiye’de sendikal hareket, işçi sınıfının kendi ihtiyacı içerisinde ortaya çıkmış bir konum olmasına rağmen, bir türlü örgütlenememiş bir yapı içerisinde gelişmiştir. Türk işçi hareketi sendikasına, ancak devletin uygun bulması halinde, ölçülü davranmak koşulu ile sahip çıkabilmiştir. Ülkemizde bu sorunlarla ilgili demokratik mücadeleleri de sınırlandıran, kontrol eden ve hareket kabiliyetlerini sürekli baskı altında tutan bir devlet yapısı vardır (Özay, 1997: 28). Bir ülkede devletin ve siyasetçilerin müdahale ettiği alan genişledikçe sivil toplum zayıflamakta, denetim ve kontrol alanı daraldıkça da sivil toplumun gücü artmaktadır (Karatepe, 1992: 89). Devlet kontrolünün sifira indirilmesi, amaçları dışında hareket eden sivil toplum örgütlerinin oluşumuna yol açabileceğinden doğru görünmemektedir. Ancak müdahalenin artması da arzu edilir bir durum değildir.

Çoğulcu demokrasinin sağlıklı işlemesi için örgütlü toplum gerekir. Demokrasinin gereği olan örgütlü toplumun oluşturulabilmesi için ise sivil toplumun önünün açılması gerekmektedir. Devleti yönetenler halkı, sivil toplum kuruluşlarını içlerine sindiremediği sürece vatandaşla devletin arasındaki mesafe artacak, bu gerçek dikkate alınmaksızın uygulanan politikaların kaçınılmaz sonucu olarak devlet, toplumu giderek daha fazla

denetler hale gelecektir (Gökbunar, Yanıkkaya, 2004: 142). Oysa devlet ve sivil toplum örgütü hareketi paralel gitmelidir. Dernekler Kanunu ile ilgili yönetmeliklerin, mülki idare uygulamalarının ve sivil toplum örgütlerinin içinde buldukları ekonomik darboğazın ise bu paralelliği engellediği görülmektedir (Köse, 2003: 138).

Devletin kendilerine yaklaşımının yanında sivil toplum örgütlerinin de bazı yanlışları gelişim sıkıntısı yaşamalarına neden olmaktadır. Sivil toplum örgütü demek her şeyden önce bireysel inisiyatif kullanabilen, totaliter kemikleşmelere direnebilen, temsil edilen tabanın talep ve beklentilerini okuyabilen ve onlara yabancılaşmayan örgütler demektir. Hareket kabiliyeti başka güçlere bağlı olmamalı, kamuoyunu denetleyebilmeli ve ülkenin siyasi, sosyal ve ekonomik yaşamına ağırlıklarını koyabilmelidirler. Ülkemizde ise ne yazık ki sivil toplum büyük ölçüde isimlerde kalmış, örgütler ise henüz sivil toplum, yani 'örgütlü inisiyatif grubu' olabilme iktidarına malik olamamışlardır (Engin, 1999: 25). Her sivil toplum örgütü üzerine düşen görevleri yerine getirse, aktif bireylerden oluşan, rasyonel kararlar alabilen kişilerden kurulu bir toplum meydana gelebilecektir. Tabii burada yine, önlerindeki yasal ve idari engellerin kaldırılması, devlet ve işverenler tarafından alınan karar ve uygulamalara katılmalarına fırsat verilmesi gerekliliğini belirtmemiz gerekir.

Değişimin tüm sivil toplum örgütlerinde ve özellikle sendikalarda zorunluluğu açıktır. Değişim önce bireylerde başlar. Bunun için sürekli yenilenmeyi görevinin bir parçası bilen, kendisini yönetebilen, endüstri çağının 'başka işe taşınmaz deneyimleri' yerine, bilgi çağının 'her işe taşınabilir' nitelik ve yeteneklerine sahip bilgi çağı çalışanları ve bu çalışanların örgütü olan sendikaları yaratmak gerekmektedir. Demokratikleşmeye katkı sağlayabilen ve ayakta kalmayı başarabilen sendikal hareket, değişime ayak uydurabilen, geleceğe dönük ama geçmişi unutmayan, dünyayı izleyen ama yerli bir sendikal hareket olacaktır. Etkili sivil toplumlar çözüm üretkenlerdir. Ünlü Alman filozof Goethe'nin dediği gibi, "Çözümde görev almayanlar, sorunun bir parçası olurlar".

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SENDİKACILARLA “ÖRGÜTLENME VE TEMSİL SORUNLARI” ÜZERİNE YAPILAN BİR ARAŞTIRMA

1. Araştırmanın Amacı, Yöntemi ve Kapsamı

Çalışmanın ikinci bölümünde bahsettiğimiz sosyo-ekonomik ve siyasal dönüşümler ve bunların, sendikaların örgütlenme ve temsil alanlarına yansıyan olumsuz sonuçları ile ilgili olarak sendikacıların görüş ve politikalarını anlamak üzere Manisa, İzmir ve Bursa illerindeki bazı sendika yöneticileri ile görüşmeler yapılmıştır. Bu görüşmelerde sendika yöneticilerine sorular yöneltilmiş, fakat zaman zaman onlarında katkılarıyla görüşmeler hazırlanan soruları da aşan bir çerçeve kazanmıştır.

Görüşme Yapılan Sendika ve Yöneticiler

Türkiye Kamu-Sen Konfederasyonu

- Türk Sağlık-Sen Şube Başkanı (Manisa) : Mustafa Genç
- Türk Eğitim-Sen Şube Başkanı (Manisa) : K.Recep Varlıakman

KESK Konfederasyonu

- Eğitim-Sen Şube Başkanı (Manisa) : Ramazan KESKİn
- SES Şube Başkanı (Manisa) : Birol Aşık

Türk-İş Konfederasyonu

- Türk Metal Sendikası Şube Başkanı (Manisa) : Mehmet Ali Özaltın
- Tek Gıda-İş Sendikası Şube Başkanı (Manisa) : Mehmet Seçilmiş

DİSK Konfederasyonu

- Birleşik Metal Sendikası 1 No’lu Şube Örgütlenme Uzmanı (İzmir) : Kemal Alim
- Genel İş Sendikası 5 No’lu Şube Başkanı (İzmir) : Mehmet Çınar

Hak-İş Konfederasyonu

- Öz Gıda-İş Sendikası Şube Başkanı (Manisa) : İsmail Hakkı Köktürk
 - Çelik-İş Sendikası Şube Başkanı (Bursa) : Osman Gümüş
- (Hizmet-İş Sendikası Manisa Şubesi ile görüşme yapılmak istenmiş, ancak görüşme taleplerimiz çeşitli gerekçelerle reddedilmiştir)

Görüşmelerde sendika yöneticileriyle karşı karşıya gelerek sorulan ve cevaplarının not edildiği standart bir görüşme cetveli kullanılmış, ancak sorular standartlaştırılmış olmasına rağmen, belirli bir esneklik payı bırakılmıştır. Bu esneklik payı dahilinde, soru sorulacak konular, soruların sayıları ve sıraları bakımından görüşme cetvelindeki düzene her zaman sadık kalınmamıştır. Bu sayede, yerine ve duruma göre soruların yeniden dile getirilmesinde bir ölçüde özgürlük ve girişkenlik sağlanmış, konuşmalar önceden hazırlanmış soru listesi uyarınca belli konulara yöneltilmeye çalışılmıştır. Zaman zaman girişkenlik görüşülenlere bırakılmış, belirtilen konular üzerinde ayrıntılı bir biçimde ve özgürce konuşmaları özendirilmiştir.

Sendikacıların sendikal faaliyetlerine ilişkin görüşlerini almak üzere hazırlanan görüşme cetveli aşağıdaki sorular dahilinde çizilmiştir. Örgütlü toplum, katılım, sendikal harekete ilişkin yasal mevzuat, ekonomi politikaları, istihdam, işsizlik gibi konular açısından asıl vurgu bugünkü duruma yapılmakla birlikte, işgücü yapısı ve istihdam politikalarının değiştiği 1980 sonrası gelişmelerin ve sendikal örgütlerin bu gelişmelere uyum eğilimlerinin belirlenmesi amacıyla kimi zaman tarihsel veriler de değerlendirilmiştir. Yapılan görüşmelere, ilgili sendikaların kurumsal çerçevesi ve hizmet sunum mekanizmalarının genel değerlendirmeleri de dahil edilmiştir.

Görüşülenlere Yöneltilen Açık Uçlu Sorular Şöyledir:

- Sendikamızın mevcut konumu, Türkiye'nin içinde bulunduğu şartlar içinde nasıl bir çizgiyi sürdürmektedir?
- Toplumumuz örgütlü bir toplum olma yolunda ne seviyededir?
- Mevcut yasalarla tanınan/tanınmayan sendikal hak ve özgürlükler, sendikaların örgütlenme kabiliyetlerini nasıl etkilemektedir?
- Örgütlenme ve temsil sorununu doğuran ana faktörlerle ilgili (işsizlik, kayıtdışı istihdam, beyaz yakalı ve kadın çalışan sayısının artması, özelleştirme, alt işveren uygulamaları gibi faktörler ayrı ayrı değerlendirilmiştir) yaklaşımınız ve talepleriniz nelerdir?
- Yaşanan mikro ve makro ekonomik sorunlar ve devletin sendikalara karşı tutumu, mali gücünüzü ve temsil yeterliliğinizi nasıl etkilemektedir?
- İşçi-işveren uzlaşmasını sağlamak için işverenden talepleriniz nelerdir?
- İş güvencesi sorununa dair görüşleriniz nelerdir?
- Örgütlenme düzeyinizi ve temsil gücünüzü olumsuz etkileyen, güncel sosyo-ekonomik, siyasal ve yasal değişikliklere ilişkin çözüm önerileriniz ve somut uygulamalarınız nelerdir?
- Sendika-siyaset ilişkisine dair genel değerlendirmeniz nedir?
- Sendikalararası işbirliği ve uzlaşmanın sağlanması olanaklı mıdır? Bu birlikteliğin getireceği kazançlar nelerdir?

- Etkili bir sivil toplumun demokratikleşmedeki rolüne ilişkin görüşleriniz nelerdir?

Sorulan sorulara alınan yanıtlar, görüşmecilerin şahsi görüşlerinden ibaret olup, görüşmecilerin de katkılarıyla birbiriyle bağlantılı ve çoğu zaman soruları aşan geniş bir çerçeveye kazanmıştır.

2. Araştırma Sonuçlarının Değerlendirilmesi

Sendikacıların, sendikal örgütlenme ve temsil sorunlarına dair görüş ve politikalarını almak üzere Manisa ilinde Kamu-Sen'e, KESK'e, Türk-İş'e ve Hak-İş'e bağlı toplam yedi sendika yöneticisi, İzmir ilinde DİSK'e bağlı iki sendika yöneticisi ve Bursa bölgesinde Hak-İş'e bağlı bir sendika yöneticisi ile görüşmeler yapılmış, bahsedilen konularla ilgili görüş ve politikaları alınmıştır*.

Türkiye'de sendikaların örgütlenme ve temsil durumunun sendikacılar açısından değerlendirildiği görüşmelerde birçok konu yer almıştır. Görüşülen konuları, sendikaların öncelikli sorunları, temsil yeterlilikleri ve sendika-siyaset ilişkisi, iş güvencesi ve sendika-işveren ilişkisi, son olarak da sendikalararası işbirliği olmak üzere dört grupta toplamak mümkündür.

2.1. Sendikaların Öncelikli Sorunları

Sendika yöneticilerinin çoğu örgütlenme önündeki en önemli engellerin yasal düzenlemeler, özelleştirme ve alt işveren uygulamaları olduğu yönünde görüş bildirmişler, fakat sorunların önem derecelerinin belirlenmesinde aralarında bazı farklılıklar olduğu görülmüştür. Sendikacılar genel olarak bugünkü yasal düzenlemelerin sendikalaşma ve hak ve menfaatlerin korunması yönünde büyük engeller getirdiğini, eski sendikal sorunlara çare bulunamadığını belirtmişler, bazı yöneticiler yeni yasal düzenlemelerin geçmişte olduğundan daha fazla sendikal sorun getirdiğini ve sendikal süreçte bir gerileme yaşandığını ifade etmişlerdir (örneğin R.Keskin-Eğitim-Sen, B.Aşık-SES, M.Çınar-Genel-İş, İ.Hakkı Köktürk-Öz Gıda-İş, O.Gümüş-Çelik-İş).

Memur sendikaları yöneticilerinin (R.Keskin-Eğitim-Sen, B.Aşık-SES, M.Genç-Türk Sağlık-Sen, K.Recep Varlıakman-Türk Eğitim-Sen) öncelikli olarak yapılmasını

* Bkz. Ek 1; Sendikacıların Örgütlenme ve Temsil Sorunlarına İlişkin Görüş ve Politikaları.

gerekli gördükleri yasal değişiklik memur sendikalarına toplu sözleşme ve grev hakkının verilmesidir. Talep ettikleri bir diğer yasal değişiklik de toplu görüşmelerde kazanılan haklardan sendikalara üye olmayan memurların yararlanmaması (M.Genç-Türk Sağlık-Sen, R.Keskin-Eğitim-Sen, B.Aşık-SES) ya da yararlanabilmek için dayanışma aidatı ödemeleri zorunluluğunun getirilmesidir (K.Recep Varlıakman-Türk Eğitim-Sen). Bu durumun memur sendikalarının örgütlenme alanlarını daralttığı düşünülmektedir. R.Keskin (Eğitim-Sen), 'bizim için çalışanların hak ve menfaatleri yasalardan önce gelir' diyerek, gerekli yasal düzenlemelere gidilmemesinin onları yıldırmayacağını belirtmişlerdir.

Her çalışanın bir sendikaya üye olmasının yasalarla zorunlu hale getirilmesi yönünde fikir beyan eden (M.Ali Özaltın-Türk Metal Sendikası), çalışma saatlerinin kısaltılması ve standart dışı uygulamaların sonlandırılması gerektiğini düşünen (M.Ali Özaltın-Türk Metal Sendikası, M.Seçilmiş-Tek Gıda-İş, K.Alım-Birleşik Metal, M.Çınar-Genel-İş, İ.Hakkı Köktürk-Öz Gıda-İş, O.Gümüş-Çelik-İş) sendikacılar da olmuştur. M.Çınar (Genel-İş) ise, standart dışı çalışmayla ilgili olarak doğan örgütlenme sorununun aslında yasalardan değil işverenin uygulama ve yorum hatalarından kaynaklandığını, yasal özgürlüklerin emeğin sırtından geçinme aracı olarak kullanıldığını ifade etmişlerdir. Sendika yöneticilerinin genel olarak birleştikleri nokta mevcut yasaların getirdiği esneklik uygulamalarının emeğin sömürülmesine zemin hazırladığı yönündedir.

Tüm sendika yöneticileri özelleştirme ve alt işveren uygulamalarının sendikal örgütlenme önünde engel teşkil ettiğini düşünmektedirler. Fakat alt işveren uygulamalarına karşı ortak görüş bildiren sendikacıların özelleştirmeye ilgili olarak bazı noktalarda ayrıldıkları görülmüştür. Bazı sendikacılar özelleştirmeye kesinlikle karşı iken (M.Genç-Türk Sağlık-Sen, R.Keskin-Eğitim Sen, B.Aşık-SES, K.Alım-Birleşik Metal, M.Çınar-Genel-İş), doğru özelleştirme politikaları izlendiğinde (M.Ali Özaltın-Türk Metal Sendikası, M.Seçilmiş-Tek Gıda-İş) ya da özelleştirme öncesi işsiz kalacak çalışana yeni istihdam olanakları yaratıldığında (İ.Hakkı Köktürk-Öz Gıda-İş, O.Gümüş-Çelik-İş) özelleştirme uygulamalarını destekleyebileceklerini söyleyen sendikacılar olmuştur. SES Şube Başkanı B.Aşık'ın yaptığı bir araştırmaya göre Manisa'daki sağlık kuruluşlarının %40'ının özelleştirilmesi tamamlanmış durumdadır. Başkan, halkın henüz özelleştirmenin getireceği olumsuzlukların farkında olmadığını, sağlık alanında yapılmış özelleştirmelerin henüz

kimseyi işsiz bırakmamış olmasının burada çalışanları duyarsızlığa ittiğini ve tepkiden uzak kıldığını ifade etmişlerdir.

Sendikal örgütlenmede yaşanan sıkıntıların bir diğer nedeni olarak sınıf bilincinin yerleşememesi, işçi sınıfının mücadele ruhunu 1980 öncesine göre kaybetmiş olması gösterilmiştir (K.Alım-Birleşik Metal, M.Çınar-Genel-İş). K.Alım (Birleşik Metal) ve O.Gümüş (Çelik-İş), günümüzde sendikacıların sendikal mücadele ruhunu kaybetmiş olmalarını, Türkiye'nin Avrupa Birliği sürecine katılımını beklemelerine, bu sayede tüm sendikal sorunların çözüleceğine dair inanca sahip olmalarına bağlamaktadır. Toplumdaki duyarsızlığın örgütlü bir toplum olmayı engellediğini düşünen sendikacılar da olmuştur (M.Genç-Türk Sağlık-Sen, B.Aşık-SES). M.Çınar (Genel-İş), toplumumuzun örgütlü bir toplum olduğunu, K.Alım (Birleşik Metal) ise örgütlü fakat işlevsiz örgütlerden oluşan bir toplum olduğumuzu ifade etmişlerdir.

Tüm sendika yöneticileri artan işsizlik sorununun, sendikaların örgütlenme alanını daraltan en önemli nedenlerden birisi olduğu konusunda görüş birliğine varmışlardır. K.Recep Varlıakman (Türk Eğitim-Sen), M.Ali Özaltın (Türk Metal Sendikası), M.Seçilmiş (Tek Gıda-İş), İ.Hakkı Köktürk (Öz Gıda-İş) ve O.Gümüş (Çelik-İş), birçok işyerinde, çalışanların sendikaya üye olmaları halinde işten çıkarıldıklarını ya da istifaya zorlandıklarını ifade etmişlerdir.

Sendikacıların bazıları işsizlikle mücadele için çeşitli girişimlerde bulunmuşlar (M.Genç-Türk Sağlık-Sen, M.Çınar-Genel-İş, İ.Hakkı Köktürk-Öz Gıda-İş), işsizliğin sistemden kaynaklanan bir sorun olduğunu ve ancak ülkedeki hakim düzenin değişmesiyle giderilebileceğini belirten (K.Alım-Birleşik Metal), istihdam olanaklarını arttırmanın işverenle işbirliğine gitmekle mümkün olacağına inanan ve bu doğrultuda kaliteli ürün üretimi konusunda işyerlerini denetleyerek pazarın, dolayısıyla istihdam imkanlarının arttırılması için çaba gösteren (M.Ali Özaltın-Türk Metal Sendikası) ve bunların dışında işsizlik sorununa eylemsel bir yaklaşımda bulunmayan (K.Recep Varlıakman-Türk Eğitim Sen, R.Keskin-Eğitim Sen, B.Aşık-SES, M.Seçilmiş-Tek Gıda-İş, O.Gümüş-Çelik-İş) sendikacılar da olmuştur.

Sendika yöneticileri kayıtdışı istihdamın da sendikaların örgütlenme alanlarını daraltan bir unsur olduğunu düşünmektedirler. Kayıtdışı istihdamı yaratan en önemli unsurun işverenin sırtına yüklenen yüksek vergiler ve çalışanı her koşulda çalışmaya razı

eden işsizlik sorunu olduğunu ifade eden sendikacılardan İ.Hakkı Köktürk (Öz Gıda-İş), sendikaları işyerlerinde yetkili kılan kanunların çıkarılması halinde kayıtdışı sektörü takip edebileceklerini ve bu sorunu ortadan kaldıracabileceklerini ifade etmişlerdir.

Yöneticiler genel olarak çocuk işçilik sorununun bir örgütlenme engeli olarak görülebileceğini fakat artık hükümetler tarafından gerekli önlemlerin alınması ile bu sorunun yavaş yavaş ortadan kaldırıldığını, örgütlü oldukları işyerlerinde ise bu sorunla karşılaşmadıklarını bildirmişlerdir. Küreselleşmenin de etkisiyle tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de bilgi çağına geçişle birlikte işyerlerinde vasıf düzeyi yüksek, eğitilmiş beyaz yakalı çalışanların sayısının artmasının sendikal örgütlülüğe olumsuz etki yaptığını düşünenlerin yanısıra (M.Seçilmiş-Tek Gıda-İş, K.Alım-Birleşik Metal, İ.Hakkı Köktürk-Öz Gıda-İş, O.Gümüş-Çelik-İş, R.Keskin-Eğitim-Sen, B.Aşık-SES, K.Recep Varlıakman-Türk Eğitim-Sen) bunun bir örgütlenme engeli olmadığını, hatta kendi tüzüklerinde, müdür, şef, şef yardımcıları ve formlerinin kapsam dışı personel olarak sendikaya üye olamayacaklarının maddelendiğini ifade eden (M.Ali Özalp-Türk Metal Sendikası) ve bu konuda görüş bildirmeyen (M.Genç-Türk Sağlık-Sen, M.Çınar-Genel-İş) sendikacılar da olmuştur. Endüstri sektöründen hizmet sektörüne yaşanan hızlı kayıpla birlikte kadın çalışan sayısında görülen artış da bazı sendikacılara göre bir örgütlenme engeli olarak görülmüş (R.Keskin-Eğitim-Sen, M.Çınar-Genel-İş, O.Gümüş-Çelik-İş), bazıları ise bunu bir engel olarak görmediklerini ifade etmişlerdir (M.Genç-Türk Sağlık-Sen, K.Recep Varlıakman-Türk Eğitim-Sen, B.Aşık-SES, M.Seçilmiş-Tek Gıda-İş, M.Ali Özalp-Türk Metal Sendikası, İ.Hakkı Köktürk-Öz Gıda-İş). Tüm sendika yöneticileri kadın çalışan sayısının daha da artması ve kadınların iş hayatında daha aktif olabilmeleri için onları desteklediklerini bildirmişlerdir. R.Keskin (Eğitim-Sen) ve B.Aşık (SES), KESK Konfederasyonu olarak kadın çalışanların işyerlerinde uğradıkları haksız muamelelere, tacizlere ve sendikal faaliyette bulunmaları nedeniyle işten çıkarılmalarına karşı uzun mücadeleler verdiklerini, basın açıklamaları ve çeşitli duyurularla kadının sesi olmaya çalıştıklarını belirtmişlerdir.

2.2. Temsil Yeterlilikleri ve Sendika-Siyaset İlişkisi

Sendikaların birer sivil toplum örgütü olarak varlık gösterebilmeleri, toplu sözleşme sendikacılığını aşarak ülkenin genel sorunlarıyla ilgilenebilmelerine ve üyelerine her konuda

sosyal eğitim hizmeti vererek toplumsal hizmet sendikacılığına geçebilmelerine bağlıdır. Toplu görüşmelerde işçi-memur hak ve menfaatlerinin savunulabilmesinin yanında sosyal hizmetler alanında da varlık gösterilmesi sendikaların temsil yeterliliğini ifade eder.

Bir çok sendika yöneticisi görüşmelerde temsil yeterliliklerine ilişkin sorunları, yaşadıkları mali sıkıntılarla açıklama yoluna gitmişlerdir. Yaşadıkları örgütlenme sıkıntıları ve üye kayıpları nedeniyle tek gelirleri olan aidatların bir takım sosyal hizmetleri yürütebilmeleri için yeterli miktarda toplanamadığından söz eden (M.Genç-Türk Sağlık-Sen, K.Recep Varlıakman-Türk Eğitim-Sen, R.Keskin-Eğitim-Sen, B.Aşık-SES, K.Alim-Birleşik Metal, İ.Hakkı Köktürk-Öz Gıda-İş), üye sayısının yeterli olması ve aidatların zamanında toplanabilmesine rağmen işverenden (belediyelerden) alınamaması nedeniyle maddi sıkıntılar içine düştüklerini ifade eden (M.Çınar-Genel-İş), bunların aksine üye sayılarının yeterliliğinden ve hiçbir maddi sıkıntı yaşamadıklarından bahseden (M.Ali Özaltın-Türk Metal Sendikası, M.Seçilmiş-Tek Gıda-İş) sendikacılar olmuştur. Maddi sıkıntılar yaşayan sendikalarda ancak küçük çaplı (folklor, tiyatro, günlük geziler gibi) sosyal faaliyetler düzenlenebilmekte, eğitim faaliyetleri uzun aralıklarla verilebilmektedir. Bunun yanısıra İ.Hakkı Köktürk (Öz Gıda-İş), yaşanan bu imkansızlıklar nedeniyle üyelerine iki yıldır eğitim semineri veremediklerini ifade etmişlerdir.

Memur sendikaları (Türk Eğitim-Sen, Türk Sağlık-Sen, Eğitim-Sen, SES) hükümetle yapılan toplu görüşmelerde ücretlerin yükseltilmesi ile ilgili taleplerinin yanı sıra, toplu sözleşme ve grev hakkı talep etmektedirler. İşçi sendikaları arasında ise ücret sendikacılığı ile ilgili görüş farklılıkları mevcuttur. M.Ali Özaltın (Türk Metal Sendikası) 'ücret sendikacılığı' ya da yalnızca 'tabela sendikacılığı' yapanlardan ayrıldıklarını, toplu sözleşmelerde ücretlerin görüşülmesinin yanı sıra sosyal ve eğitim amaçlı izinlere yer verdiklerini ifade etmişlerdir. O.Gümüş de (Çelik-İş), ücret dışında eğitim amaçlı izinlere de öncelik verdiklerini, gezici check-up ve ön teşhis merkezlerini dereye sokmak suretiyle eğitim hizmetlerinin yanısıra sağlık hizmetleri de sunduklarını bildirmişlerdir. M.Seçilmiş (Tek Gıda-İş) son iki yıldır toplu görüşmelerde ücretten önce sosyal güvencelerin konuşulduğunu, M.Çınar (Genel-İş) ise ücret de dahil her türlü işçi sorununa çare aradıklarını belirtmişlerdir. Bu üç sendika yöneticisi ücret sendikacılığının eksik bir sendikacılık anlayışı olduğu konusunda birleşirken, K.Alim (Birleşik Metal) ve İ.Hakkı Köktürk (Öz Gıda-İş), hizmet sendikacılığı bir kenara ücret sendikacılığı dahi

yapamadıklarını ve yalnızca talep ettikleri ücretleri alabilmeye dahi razı olduklarını ifade etmişlerdir.

Sendika yöneticileri bir diğer örgütlenme engeli olarak hükümetin olumsuz tutumunu göstermişlerdir. Memur sendikaları yöneticilerinden M.Genç (Türk Sağlık-Sen), baskı uygulanarak üyelerinin tehdit edildiklerini, K.Recep Varlıakman (Türk Eğitim-Sen), enflasyon ve toplumdaki yanlış yapılanmanın yanı sıra siyasi baskıların da insanları üyelikten uzak tuttuğunu, R.Keskin (Eğitim-Sen), ülkemizde demokrasi olgusunun yerleşmediğini ve hala örgütlendiği için hapse atılan ya da cezalandırılacağı için yurt dışına kaçan insanlar olduğunu, B.Aşık (SES) ise hükümetle yapılan toplu görüşmelerde taleplerin yerine getirilmediğini, kazanımlardan üye olmayan memurların da yararlanmasının önüne geçilemediğinden örgütlenme alanlarının daraltıldığını ifade etmişlerdir.

İşçi sendikaları yöneticilerinin de hükümetlerin sendikalara karşı tutumları ile ilgili görüşleri, memur sendikaları yöneticilerinin görüşleri ile benzerlikler göstermiştir. Yöneticiler (M.Seçilmiş-Tek Gıda-İş, K.Alim-Birleşik Metal, M.Çınar-Genel-İş, İ.Hakkı Köktürk-Öz Gıda-İş, O.Gümüş-Çelik-İş) hükümetler tarafından çıkarılan yasaların sermaye yanlısı olduğunu, işvereni destekleyen ve işçinin haklarının korunmasını güçleştiren maddeler içerdiğini ifade etmişlerdir. M.Ali Özaltın (Türk Metal Sendikası), hükümetin sermayeyi güçlendiren tutumu ile ilgili olarak 'üye sayımızın yeterliliği, üyelerimizin sendikamıza bağlılığı ve maddi sıkıntı yaşanmaması nedeniyle güçlü bir sendikayız. Bu anlamda hiçbir olumsuzluk bizi korkutmamaktadır. Devletin de siyasilerin de gücüne ihtiyaç duymuyoruz' demektedirler.

Güçlü ve etkili sendikacılık hareketi için siyasal alanda güç ve yetki sahibi olma zorunluluğu özellikle son yıllarda daha fazla hissedilmektedir. Sendika-siyaset ilişkisine dair genel değerlendirmelerini almak istediğimiz sendika yöneticileri, sendikacılık hareketi ve siyasetin her zaman iç içe olduğu konusunda görüş birliğine varmışlardır. Tüm sendikacılar sendikal görevin ve milletvekilliği görevinin bir arada yürütülebilmesi yasalarla onaylanmamışken, siyasi partilerle organik bağlar kurmanın ya da yakın ilişkiler içine girmenin hatalı olduğunu ifade etmişlerdir. Sendikacıların birçoğu sosyal, kültürel ve ekonomik hakların kazanımı ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi için 'siyaset yapma hakkı' istemektedirler (M.Genç-Türk Sağlık-Sen, K.Recep Varlıakman-Türk Eğitim-Sen, R.Keskin-Eğitim-Sen, B.Aşık-SES). M.Seçilmiş (Tek Gıda-İş), partilerüstü bir politika

yürüttüklerini fakat siyaset yapma hakkı verilirse ancak Türk-İş Konfederasyonu olarak bir parti kurmak suretiyle siyasetin içinde olabileceklerini ifade etmişlerdir. İ.Hakkı Köktürk (Öz Gıda-İş) ve K.Alim (Birleşik Metal) siyaset yapma hakkı verildiği takdirde sendika yöneticilerinin mevcut siyasi partilerden birinde siyasete girmesinin, her siyasi görüşten üyesi olan sendikalara üye kaybettireceğini ve ancak konfederasyon olarak işçi haklarını koruyacak bir parti kurmakla siyasetin içine girebileceklerini belirtmişlerdir. M.Ali Özalın (Türk Metal Sendikası), M.Çınar (Genel-İş) ve O.Gümüş (Çelik-İş), siyaset yapma konusundaki görüşleri ile diğer sendikacılardan ayrılmaktadırlar. M.Ali Özalın siyasi güce ihtiyaç duymadıklarını, tabanlarından gelen güçle her sorunun üstesinden gelebileceklerini, M.Çınar ve O.Gümüş ise sendika ve siyaset birlikteliği başka çevrelerce suistimal edilebileceğinden siyaset yapma arzusunda olmadıklarını dile getirmişlerdir.

Görüşülen sendikacıların çoğu, sendikaların birer sivil toplum örgütü olarak algılanmaları gerekliliği konusunda hem fikirken, Birleşik Metal Sendikası Örgütlenme Uzmanı K.Alim bu görüş birliğine katılmamıştır. Örgütlenme Uzmanı 'sendikalar birer sivil toplum örgütü olmaktan çıkarılmalı, sınıf örgütü oldukları kabul edilmelidir. Sendika yalnızca işçi sınıfının sorunlarını çözümlleyen bir işçi sınıfı örgütüdür' demektedir.

Temsil yeterlilikleri birbirlerinden farklı olan sendikaların siyaset yapma ve sivil toplum örgütü olma konusunda da farklı yaklaşımlar sergiledikleri görülmüştür. Aynı konfederasyona bağlı sendikalar arasında dahi farklı yaklaşımların mevcut olduğu göz önüne alınırsa, her sendikanın sürdürdüğü çizginin kendi yöneticisinin kişisel görüşleriyle paralellik gösterdiğini söylememiz mümkündür.

2.3. İş Güvencesi ve Sendika-İşveren İlişkisi

Sendika yöneticileri ile yapılan görüşmeler sonucu Türkiye'de sendikaların çalışanları üye kaydetme çabalarında karşılaştıkları önemli engellerden birisinin iş güvencesi yetersizliği olduğu görülmüştür. Tüm işçi sendikası yöneticileri, işverenlerin genel eğiliminin sendikal faaliyette bulunan eski işçisini çıkararak yerine yeni işçi almak olduğu ve işsizlik yüksek boyutlara ulaşmışken iş arayan kişilerin her türlü koşullarda çalışmaya razı olması nedeniyle işsiz kalmamak için sendikalara üye olmaktan uzak durdukları konusunda görüş birliğine varmışlardır. Memur sendikalarının böyle bir endişesi olmadığı sonucuna varılmıştır.

Türk Metal Sendikası Şube Başkanı M.Ali Özaltın ve Çelik-İş Sendikası Şube Başkanı O.Gümüş, işlerini kaybetmekten korkan çalışanlarının sendikaya üye oldukları takdirde istifaya zorlandıklarını ifade etmişlerdir. Bazı sendikalar (Türk Metal Sendikası, Tek Gıda-İş, Birleşik Metal, Genel-İş) bu nedenle zaman zaman greve gitmişler ve üyelerinin hak ve menfaatlerini korumak yolunda çeşitli girişimlerde bulunmuşlardır. Her biri açtıkları işe iade davalarıyla çeşitli kazanımlar elde ettiklerini ancak bu davaların bürokrasi ağı nedeniyle çok uzun sürelerde sonuçlandığını ve sendikalara maddi anlamda zarar verdiğini belirtmişlerdir. Grev de aynı yıkıcı sonuçları vermektedir. Bu nedenle İ.Hakkı Köktürk hiç greve gitmediklerini, bunun işverenle daha büyük uzlaşmazlıklara ve büyük maddi kayıplara yol açacağını ifade etmişlerdir.

Sendika yöneticileri (M.Ali Özaltın-Türk Metal Sendikası, K.Alım-Birleşik Metal, O.Gümüş-Çelik-İş), 4857 Sayılı İş Kanunu'nun iş güvencesi ile ilgili kısımlarının değişmesi ve 30 kişiden az işçi çalıştırılan bir işyerinde çalışan bir kişinin haksız nedenle işten çıkarılması durumunda işe iade davası açma hakkının olması gerektiğini ifade etmişlerdir. Ayrıca O.Gümüş (Çelik-İş), %50 işyeri barajının 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'na getirilecek düzenlemeler ile aşağı çekilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Bu sayede işletmelerin kendi içlerinde farklı şirketler olarak bölünmek suretiyle personel sayılarını düşük göstererek sendikaları saf dışı bırakma girişimleri engellenebilecektir.

Tüm sendika yöneticilerinin ortak görüş bildirdiği bir diğer konu, sendikalara karşı oluşan güvensizlik sorunudur. SES Başkanı B. Aşık, bu güvensizliğin örgütlenme güçlerini zayıflattığını, iktidara bağımlı sendikaların yol açtığı bu sorunun siyasi partilerden bağımsız sendikalara da yansıtıldığını ifade etmişlerdir. Genel-İş Başkanı M.Çınar ise bu güvensizliğin nedeni olarak sendikacıların verdikleri sözleri tutmuyor olmalarını göstermişlerdir. Sendikalara olan güvensizlik sorununun memur sendikalarında da yaşandığından söz eden Türk Eğitim-Sen Şube Başkanı K.Recep Varlıakman sendikaların kendilerini ispatlayabilmeleri ve bu güvensizliği ortadan kaldırabilmeleri için biraz daha zamana ihtiyaçları olduğunu belirtmiştir.

Görüşmelerde aynı güvensizliğin ve bazı uzlaşmazlıkların sendika-işveren ilişkilerinde de yaşandığı ortaya çıkmıştır. Sendika yöneticilerinin ortak ifadelerine göre en önemli uzlaşmazlık konusunu ücret oluşturmaktadır. Diğer uzlaşmazlık konusunu uzun çalışma saatleri, üçüncü olarak haksız nedenle işten çıkarmalar oluşturmaktadır. Bir çok

sendika yöneticisi (M.Ali Özaltın-Türk Metal Sendikası, M.Seçilmiş-Tek Gıda-İş, İ.Hakkı Köktürk-Öz Gıda-İş, O.Gümüş-Çelik-İş) işverenle uyumun önemli olduğuna ve bu nedenle mümkün olduğunca işbirliğine gidilmesi gerektiğine ancak gerekirse uyuşmazlıklardan da çekinmeyip taleplerinin üstüne gidebileceklerine değinmişlerdir.

Günümüzde çalışanların örgütlenmesine olumlu bakmayan işverenler ile sendikalar arasındaki sınırlı ilişkilerin geliştirilmesi gerekliliği ortadadır. Yapılan görüşmeler, bu ilişkilerin daha uzun yıllar değişmeyeceğini, ülkenin sosyal, ekonomik ve siyasi koşullarında bir iyileşme görülmediği ve taraflararası ortak çıkarlar yaratılamadığı takdirde belki daha büyük uzlaşmazlıklar yaşanabileceğini ortaya koymuştur.

2.4. Sendikalararası İşbirliği

Görüşme yaptığımız sendikalara, tüm konfederasyonlara bağlı sendikalararası işbirliği ve birleşme konusunda ne düşündükleri sorulmuştur. Memur sendikalarının tümü işbirliği ve ortak mücadelenin gereğinden ve öneminden söz etmekle birlikte, bu konuda çok umutlu olmadıklarını da eklemişlerdir. Eğitim Sen Şube Başkanı R.Keskin, sendikalararası işbirliğinin sağlanabilmesi için siyasi partilerle yakın ilişkilerden kaçınılması gerektiğini ancak bu şekilde bir uzlaşma ortamının yaratılabileceğini ve etkili bir sivil toplum hareketi oluşturulabileceğini ifade etmişlerdir. SES Şube Başkanı B.Aşık, konu ne olursa olsun herkesin savunduğu görüşün farklı olabileceğini, farklı renkler ve talepler olsa da bunun birlikteliğin önüne geçmemesi ve ortak çıkarlarda buluşulabilmesi gerektiğini ifade etmiş ve sendikalara 'gelin birlik olalım' çağrısında bulunmuşlardır.

Türk-İş'e bağlı sendikalar (Türk Metal Sendikası, Tek Gıda-İş), işçi sendikalarının tek bir konfederasyonun çatısı altında toplanmaları gerektiğini belirtmişlerdir. Buna göre üye sayısı en fazla olan konfederasyonun çatısı altında birleşilecektir. Ancak M.Seçilmiş (Tek Gıda-İş), bu arzularına rağmen sendikalararası işbirliğinin emek platformlarında dahi yürütülemediğini, siyasi tercihlerin her türlü işbirliğinin önüne geçtiğini ifade etmişlerdir.

DİSK'e bağlı Genel-İş Sendikası Şube Başkanı M.Çınar kurulan emek platformlarının dağıldığını, Genel Merkezlerin bu birlikteliğe engel olduklarını ifade etmişlerdir. Tüm işçi sendikalarını DİSK'in çatısı altında toplanmaya çağırmakta, ancak bunun için aldıkları yüksek maaşlardan vazgeçmeleri gerektiği yönünde fikir beyan etmektedirler.

DİSK'e bağlı Birleşik Metal Sendikası Örgütlenme Uzmanı K.Alım, sınıf sendikacılığını sürdürdüklerini, işçi sınıfının çıkarlarını gerçekleştirecek bir sendika olarak diğer sendikaların izledikleri politikaları ve mücadele ruhlarını kaybetmelerini onaylamadıklarını ifade etmişlerdir. Hak-İş'e bağlı Öz Gıda-İş Şube Başkanı İ.Hakkı Köktürk ve Çelik-İş Sendikası Şube Başkanı O.Gümüş ise kişisel çıkarların insanları da saflarını da değiştirdiğini ve siyasi güçlerin kurulan birliktelikleri bozduğunu ileri sürmüş ve 'bir çatı altında toplanmak gerekli olsa da imkansızdır' demişlerdir. Ancak bazı sendikaların kendilerine başka konfederasyonlardan kardeş sendika seçtikleri (KESK' bağlı SES ve DİSK'e bağlı Genel-İş) ifade edilmiştir.

Sendikacıların tümü birleşme için umutlu olmasalar da, bazı konularda işbirliği yapmanın çok gerekli olduğu konusunda görüş birliğindedirler. Ancak yaşanan üye kavgalarının da buna engel olacağı açıktır. Örneğin DİSK'e bağlı Genel-İş Sendikası, örgütlü oldukları yerlerde 24 saat içinde Hak-İş'e bağlı Hizmet İş Sendikasının örgütlendiğini bu nedenle saf dışı bırakıldıklarını, başka sendikaların siyasi yakınlaşmalarının sendikal örgütlülüklerini olumsuz etkilediğini ileri sürmüşlerdir. Türkiye Kamu-Sen'e bağlı Türk Sağlık-Sen Şube Başkanı M.Genç 'üyelerimiz iktidarı destekleyen sendikalar tarafından ikna edilerek istifaya götürülmektedir' iddiasında bulunarak sendikalararası üye kavgalarının ciddi boyutlara ulaştığını ortaya koymuştur.

Türkiye'de az sayıda sendika üyesinin, bir de konfederasyonlara ve bağımsız sendikalara bölünmüş olmasının, güçbirliği oluşturmaları ve sendikal sorunlarla mücadele edebilmeleri açısından sakıncaları olduğu açıktır. Örgütlenme ve temsil sorunları yaşayan sendikalar kendi aralarında siyasi tercihler ve üye kavgaları nedeniyle uzlaşmamaktadırlar. Bunun yanı sıra yasalarla getirilen %10'luk yetki barajının da bu gerginlikleri körüklediğini ve sendikal hakların korunması ve geliştirilmesini güçleştirdiğini ifade etmektedirler.

Sendikaların, özel kesimde de kamu kesiminde de mevcut sorunların farkında oldukları, çözümleri için işbirliğine ve güçlü bir sendikal mücadeleye gitmeseler de, iş gücü eğitimi, kalite ve verimlilik gibi konularda bazı girişimlerde buldukları da görülmektedir. Bazı sendikaların üyelerinin eğitimi için yaygın ve kapsamlı bir faaliyet içine girdikleri, 56 ülkede yayında olan bir televizyon kanalı kurdukları (Türk Metal Sendikası), bazılarının sağlık konusunda çeşitli girişimlerde buldukları ve kazanımlar elde ettikleri anlaşılmaktadır (Türk Sağlık-Sen, Çelik-İş). Türk Metal Sendikası Şube Başkanı M.Ali

Özaltın, 22 ülkenin maden sektöründe hizmet veren sendikaları bir araya getirerek **Internasyonal Avrasya Metal İşleri Konfederasyonu**'nu kurduklarını ifade etmişlerdir.

Sorunların farkında olunması sendikaları geçte olsa yavaş yavaş harekete geçirebilir. Sendikalar sistemli ve kapsamlı bir politika arayışına girer ve uzun vadede de olsa bunu gerçekleştirebilirlerse, günümüz sendikal hareketinin en önemli engelleyicisi olan örgütlenme ve temsil sorunu, yeni bir sendikacılık anlayışı yaratmış olacaktır.



SONUÇ

Türkiye’de sendikaların örgütlenme ve temsil sorunlarına geçmişten bugüne etki eden unsurların ve çözümlerinin neler olabileceğinin araştırıldığı bu çalışmada, özellikle 80’li yıllar sonrasında bahsedilen sorunları doğuran pek çok etkenin doğduğu ve sendikalar için çok şeyin değiştiği ortaya çıkmıştır.

Günümüzde “küreselleşme” olarak adlandırılan bu yeni süreç emeğin sömürsünün yoğunlaştırıldığı ve işçi sınıfının etkisizleştirilmeye çalışıldığı, kendisine olan güvenin kırılmaya çalışıldığı bir olgu olarak etkisini girdiği her alanda duyurmuştur. Türkiye de, bu süreçten farklı boyutlarda etkilenmiş işçi sınıfının yapısı üzerinde gözlemlenebilir değişimler meydana gelmiştir. Dünyada yaşanan küreselleşme sürecinin olumlu ya da olumsuz sonuçlarından Türkiye’deki işçi sınıfı ve sendikaların etkilenmiş olması doğal karşılanmaktadır. Çünkü bugün yalnız devletler değil birçok ülkede çeşitli gruplar, sendikalar ve sivil toplum örgütü niteliği taşıyan diğer örgütlenmeler dünyadaki benzerleriyle doğrudan ilişki ve etkileşim içindedir.

Küreselleşmenin getirdiği rekabet ortamı küçük bir çekirdek işgücü dışında, tüm ücretlilerin çalışma koşullarında ciddi bir kuralsızlaşma, esnekleşme, standartsızlaşma, örgütsüzleşme gibi olumsuz sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Gelişmiş ülkelerde bile işsizlik artar ve sendikalaşma gerilerken, toplu pazarlıklarda da tavizler istenmekte ve kazanılmış hakları korumak giderek zorlaşmaktadır. Ücretlilerin bu olumsuzlukları gidermek için kullanacağı ekonomik pazarlık (toplu pazarlıklar) ve siyasal pazarlık (siyasetin çeşitli düzeylerde ve çeşitli biçimlerde etkin şekilde kullanılması) gibi iki temel aracın da gerilemekte olduğu gözlenmektedir.

İktisadi yapının, endüstrileşmenin ve üretim süreçlerinin değişimine paralel olarak istihdam, sektörler arasında yer değiştirerek hizmet sektöründe yoğunlaşmaya başlamıştır. Endüstri sektöründe istihdam hacmindeki daralma eğilimi, gelişen teknolojilere bağlı olarak işgücü niteliğindeki değişimler ve standart dışı çalışma türlerinin tüm dünyada yaygınlaşması gibi nedenlerle klasik anlamdaki işçi ve işyeri kavramlarının değişime uğradığı, yeni bir işçi tipinin oluştuğu gözlenmektedir. Yeni işçi tipi, erkeklerden daha hızlı artan oranla kadınlardan oluşan, vasıf düzeyi yükselmiş, sendikal harekete eskiye oranla daha uzak duran ve standart dışı çalışma koşullarını tercih eden bir yapıdadır. Hizmet

sektörünün genişlemesine bağlı olarak “geleneksel sanayi işçisi”nden “bilgi işçiliği”ne doğru bir değişim yaşanmaktadır. Tüm bunlar sendika üyeliğini tehdit edici gelişmelerdir.

Öte yandan yeni teknolojiler daha az işgücü istihdamını getirmekte ve Türkiye’de de son yıllarda en önemli sorunlardan birisi haline gelen ve yapısallaşan işsizlik sorununu ortaya çıkarmaktadır. Ekonomide yaşanan durgunluk ve hızlı nüfus artışı da bu sorunu besleyen unsurlar olarak karşımıza çıkmaktadır. İşsizlik bir taraftan toplumun ekonomik ve sosyal yapısında dengesizliklere yol açmakta, diğer taraftan sendika üyeleri adına artan bir iş güvencesi sorunu yaratmakta ve standart dışı çalışma türlerinin kullanımını yaygınlaştırmaktadır. İstihdam artışı sağladığı düşünülen standart dışı çalışma uygulamalarının ortaya çıkan ihtiyaçlar paralelinde ülkemizde de uygulandığı görülmektedir. Fakat ülkemizde kuralsızlaşma olarak algılanan bu çalışma türleri çalışanı, iş güvencesi yanında kısmen sosyal güvenlikten de yoksun bırakmaktadır. Bu tarz esneklik uygulamalarının işsizliği azaltıcı olumlu etkisinden faydalanabilmek ihtiyacı, işçinin korunmasını sağlayıcı düzenlemelerden yoksun biçimde uygulamaya dönüşmüş, toplu ve ortak çıkarları savunma durumunda olan sendikalar için hem işlev kaybına hem de yeni sorunlara neden olmuştur.

Küreselleşme sürecinin sendikal örgütlenme ve sendikaların ücretlileri temsil etme gücüne etkilerini değerlendirmeden önce Türkiye’de demokrasi olgusunun ve sendikal örgütlenmenin gelişme sürecine bakmak gerekir. Demokratik bir toplumsal ve siyasal düzene ulaşmak, hem Türkiye’nin tarihsel gelişmesinin ve toplumsal gereksinmelerinin, hem de uluslararası ortamın önümüze koyduğu zorunlu bir hedeftir (Gökbunar, Yanıkkaya, 2004: 103). Ancak 81 yıllık Cumhuriyet tarihimiz, demokrasinin kurumlaşması ve gelişmesi açısından büyük sorunlar yaşamaktadır. Ülkemizde düşünce ve örgütlenme özgürlüğü sınırlıdır. Sendikaların, demokratik ve toplumsal kuruluşların daha da etkinleşmesi engellenmektedir.

Ülkemizde demokrasi, sendikal haklar, siyasi haklar, kültürel haklar ve bu haklar temelinde örgütlenme, düşündüğünü yayma ve özgür tartışma ortamını oluşturma açısından bir olgunlaşma süreci yaşanmaktadır. Demokrasinin temeli, toplumun tüm bireylerinin örgütlü olması ve kendilerini bu yolla garanti altına alabilmeleridir. Eğer bir ülkede demokrasi gelişmişse, sendikal haklarda gelişmiş, doğal olarak toplumda sendikalaşma oranı yüksek ve sendikal demokrasi için ülke koşulları gelişmiş demektir.

Türkiye’de işçi ve emekçi kesiminin örgütlenme hakkı için verdiği mücadele çeşitli aşamalardan geçerek süregelmiştir. İşçi sınıfının sendikal haklara kavuşmasının ilk yasal düzenlemesi 1947 tarihli 5018 sayılı ‘İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Kanunu’dur. Bu düzenleme çağdaş anlamda toplu iş sözleşmesi ve grev hakkına sahip sendikaları oluşturmak için yeterli değildir.

İşçilerin ve memurların sendika kurma hakkı ile işçilerin toplu iş sözleşmesi yapma ve grev hakkı 1961 Anayasası ile güvence altına alınmıştır. Bu güvence 12 Mart 1971 ihtilaline kadar sürmüştür, bu dönemde sendika hakkı çalışanlara değil işçilere tanınmak suretiyle daraltılmış ve memurların sendika hakkı açıkça yasaklanmıştır. Bu yasakların 12 Eylül 1980’de arttırıldığı görülür. 12 Eylül ve onun getirdiği askeri rejim, demokratik hak ve özgürlüklere, sendikal haklara ve örgütlenme hakkına demokrasi ile bağdaşması olanaksız yasaklar getirmiştir.

Daha sonra çıkarılan 1982 Anayasası doğrultusunda, 1983 yılında 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu çıkarılmıştır. Gerek 1982 Anayasası gerekse daha sonra çıkarılan yasalar genel olarak sendikal örgütlenmeyi daha da zayıflatan bir özellik taşımışlardır.

1980’den sonra başlayan dönem özellikle işçi sendikaları için sorunların daha da ağırlaştığı yıllar olarak görülmektedir. Bu yıllardan sonra yaşanan dünya ekonomisindeki durgunluk ve ticaret hacmindeki gerileme ile birlikte işsizlik sorunu kendini ağır bir şekilde hissettirmiştir. İşsizlik hem işçi sınıfı adına hem de üyeleri adına sendikalar için sorun yaratmaktadır. Bu soruna çözüm getireceği düşünülen kısmi süreli çalışma, iş paylaşımı, evde çalışma, tele çalışma, ödünç iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışma gibi çalışma biçimleri gittikçe yaygınlaşmaya başlamış, belirli süreli hizmet akdi, geçici ve mevsimlik çalışma şekilleri hızla genişlemiştir. Bu tür standart dışı çalışma türlerinin sendikal örgütlülük oranını olumsuz etkilediğini düşünen sendikalar, çalışanlar için yeni iş olanakları yaratma imkanlarının sınırlılığı dolayısıyla artan işsizlere iş yaratmak için çalışma sürelerinin kısaltılması yolundaki taleplerini sıklıkla dile getirmeye başlamışlardır.

Sendikaların esneklik uygulamaları ile ilgili olumsuz yaklaşımlarını destekleyen noktalar vardır. Yeni çalışma türleri küreselleşme sürecinde çalışanları güvencesiz ve korumasız bırakmaktadır. Sendikalar çalışma süresinin azalması ile istihdam artışı sağlanacağını ve yüksek istihdam düzeyi ile birlikte standart dışı çalışma biçimlerinin de

kendiliğinden ortadan kalkacağını beklemektedirler. Ancak en azından şu ana kadar beklentilerinin gerçekleşmemesi sendikaları, tüm ücretlileri temsil görevlerini bir kenara bırakarak, öncelikle kendi üyelerinin çıkarlarını korumak gibi bir seçim yapmalarını zorunlu kılmaktadır.

Toplu pazarlık, sendikaların üyelerinin hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için kullandıkları en önemli araçtır. Küreselleşme süreci ile birlikte toplu pazarlıkların işyeri düzeyine kayması ve teknolojik gelişmelerin toplu pazarlık masasına gelmesi de sendikaları zorlamaktadır. Endüstri sektöründeki daralma ve buna karşılık hizmet sektörünün genişlemesi, işlerin bilgi taşıma niteliğinin büyümesi ve yönetici ve profesyonel mesleklerin artışı işgücü talebini değiştirmiş, yüksek vasıf ve eğitim talep eden mesleklerde çalışabilecek beyaz yakalı ve altın yakalı bilgi işçisi çalışanlarına olan talep artmıştır. İstedikleri ücret ve çalışma koşullarını işverenle yaptıkları bireysel pazarlıklarla elde edebilen bu kesim sendikal örgütlenmeye soğuk bakmakta, üye sayılarında azalma görülen sendikaların toplu pazarlık güçlerini de zayıflatmaktadır.

Kayıtdışı istihdam sorununun Türkiye’de sendikal örgütlenme alanını daraltan önemli bir unsur olduğu göze çarpmaktadır. Daha iyi çalışma koşulları için toplu mücadeleden ziyade bireysel kariyer hedefleyen bir işgücünün ortaya çıkışı, çalışan nüfusun büyük bir çoğunluğunun örgütsüz kayıtdışı sektörlerde kalmasına yol açmıştır. Ülkemizde pek çok kişi işsiz kalmamak için çok düşük ücretlerle, iş garantisi ve sosyal güvenlikten yoksun olarak çalışmayı kabul etmektedir. Kaçak işçilik sorununun da kayıtdışı istihdam oranını yükselttiği görülmekte ve sendikalaşma hakkının kullanılmasının önündeki önemli engellerden birisi sayılmaktadır. Bugün Türkiye’de kayıtdışı sektörün yarattığı gelirin, milli gelirin yarısını bulduğu, bu sektörde ücretli olarak çalışan kesimin toplu iş sözleşmelerine tabi kesimden daha geniş bir kitleyi oluşturduğu ve yaklaşık her üç ücretliden birinin kayıtdışı çalıştığı ifade edilmektedir.

Türkiye’de istihdam edilenlerin çalışma çağındaki nüfusa oranı % 42 (2003) gibi oldukça düşük bir orandadır. Bu da çalışabilecek nüfusun büyük bir bölümünün üretimde yer almadığını göstermektedir. Bu oranı düşüren en önemli etkenlerden birinin çocuk işçilerin istihdamının yaygınlaşması olduğu görülmektedir. Yoksulluk, eğitim sisteminin beklentilere yanıt verememesi ve işverenlerin ucuz işgücünü tercih etmeleri çocuk işçiliğin kullanımını arttırmaktadır. Bunun, yetişkin istihdamının yerini aldığı ve dolayısıyla

sendikaların örgütlenme ve temsil alanlarını daralttığı görülmektedir. Bu olumsuz etkiyi hafifletmek sendikaların çalışan çocuklar konusunda duyarlı olmaları ile mümkündür. İşverenler, sendikalarca korunan ve çalışma koşulları iyileştirilen çocukların istihdam maliyetinin yetişkinlerin istihdamından farklı olmadığını hatta daha büyük sorumluluklar yüklediğini gördüklerinde çocuk işçilerin sayısında zamanla büyük düşüşler olacağı tahmin edilmektedir.

İşverenler üretim maliyetlerini düşürmenin bir diğer yolu olarak alt işveren uygulamalarını görmektedirler. Gelişmiş ülkelerde, maliyetleri azaltmanın yanısıra hizmetin ya da ürünün kalitesini arttırmak amacıyla uygulanan bu yöntem ülkemizde sadece maliyeti düşürmek olarak algılanmış ve son yıllarda giderek yaygınlaşmıştır. Ülkemizde alt işveren uygulamalarının yasaya karşı hileye dönüştüğü, sendikasızlaştırmayı hızlandırdığı ve işyerinde huzursuzluklara ve bütünleşmelerin bozulmasına yol açtığı görülmektedir.

Sendikal örgütlenmeyi olumsuz etkileyen bir diğer faktör küreselleşme süreci ve onun getirisi teknolojik gelişmelerle birlikte başlayan 'bilgi çağı' ve bu çağın 'bilgi işçileri'dir. Piyasaların küreselleşmesi, üretimin mallardan hizmetlere dönüşmesi, bilgi teknolojisinin ve bilgisayar hizmetlerinin yaygınlaşması, yeni işlerin gereklerini yerine getirecek, vasıflı, eğitim düzeyi yüksek yeni işçi tipine olan talebin artmasına neden olmuştur. Bireysel akitlere önem veren bu yeni işçi tipinin sendikal örgütlenmeye olan tutumu mavi yakalı çalışanlardan daha gevşektir. Hizmetler sektöründe giderek artan oranda kadın çalışanın yer alması da örgütlenme üzerinde aynı olumsuz etkiyi yaratmaktadır. Yapılan hukuki düzenlemeler ve akdedilen toplu iş sözleşmeleriyle kadınlar için koruyucu hükümler getirilmesi kadınların işten çıkarılmada erkek işçilere göre daha önce düşünülmesi sorununu ortaya çıkarır. Bu bakımdan kadın işçiler işverenin antipatisini çekmemek için sendika üyesi olmamayı yeğlerler.

Çalışanların işten çıkarılmamak için sendika üyeliğinden uzak kalmaları işverenlerin sendikal örgütlenmeye karşı ortak bir engelleyici tutum içinde olduklarını göstermektedir. Bu durum ülkemizde sendikal faaliyetlere katılmaktan dolayı işten çıkarılma konusunda yeterli bir iş güvencesinin olmadığını gözler önüne sermektedir.

Özel sektörde çalışanı tehdit eden iş güvencesizliği kamu sektöründe sendikaya üye olan çalışanı korkutmamaktadır. Çalışanlar sendikalara üye oldukları takdirde işlerini kaybedecekleri korkusunu taşımamaktadırlar. Fakat burada da özelleştirmeye bağlı olarak

işten atılmalar yaşanmakta, özelleştirme uygulamaları sendikaların üye sayılarının azalmasına ve işsiz olan emeğin düşük ücretlerle ve olumsuz çalışma koşullarıyla çalışmaya razı olması nedeniyle toplu pazarlık güçlerinin zayıflamasına yol açmaktadır. Burada sendikalara önemli görevler düşmektedir. Özelleştirilen kamu kurumlarında çalışanların maliyet azaltma gerekçesiyle işten çıkarılmalarını önleyici düzenlemelerin (istihdam ve iş güvencesi koşulu) getirilmesi konusunda işbirliğine gitmeleri, hukuki ve idari tedbirlerin alınması konusunda güçlü bir baskı unsuru olabilmeleri gerekmektedir.

Küreselleşme olarak adlandırılan ve emeğin sömürsünün yoğunlaştırdığı bu yeni süreçte işçi sınıfının yapısındaki büyük değişimle birlikte sendikal mücadele ruhunda da bir gerileme yaşandığı düşünülmektedir. Yaşanan örgütlenme ve temsil sorunlarının sendikal yapılarda ne tür değişimlere neden olduğunu ve mevcut örgütlenme ve temsil durumunun sendikacılar açısından nasıl değerlendirildiğini anlamak üzere Manisa, İzmir ve Bursa illerindeki bazı sendika yöneticileri ile görüşmeler yapılmıştır. Bu görüşmelerde sendika yöneticilerine mevcut sorunları ile ilgili sorular yöneltilmiş, görüş ve politikaları hakkında fikir edinilmeye çalışılmıştır.

Alınan yanıtlara göre tüm sendika yöneticilerinin gerek kamu gerekse özel sektörde yaşanan sorunların farkında oldukları, ancak bu olumsuzlukların giderilmesine ilişkin girişimlerde henüz somut başarılar elde edemedikleri sonucuna varılmıştır. Ayrıca sendikaların girişimlerinin tüm bu sorunların çözümünde yetersiz kaldığı düşüncesi de uyanmıştır. Sendikaların hala yakınmaların dile getirildiği aşamada olması, belki örgütleri adına kalıcı politikalar üretmeye uzak kaldıklarını göstermektedir. Yine de bu politikaların araştırılıyor olması, sorunların çözümü için bir adım olarak değerlendirilmektedir.

Yapılan görüşmelerde sendikacıların ortak çıkarlar etrafında bir güç birliği oluşturarak işbirliği veya birleşmelerle sendikal mücadele sergilemelerinin mümkün olmadığı ancak ortak taleplerde birleştikleri görülmüştür. Sendikal hakların kullanılması ve emeğin korunmasına ilişkin ortak talepleri şu şekilde sıralamak mümkündür:

- Kamu görevlilerine grevli-toplu sözleşmeli sendika hakkı sağlanmalıdır.
- Toplu sözleşmelerden yalnızca sendikalara üye olan ya da dayanışma aidatı ödeyen memurlar yararlanmalıdır.
- Özelleştirilen kamu kurumlarında çalışanlara işten çıkarılmaları durumunda istihdam ve iş güvencesi koşulu getirilmelidir.

- Standart dışı çalışma türleri kuralsızlık olmaktan çıkarılmalı, işverenin insiyatifi ve yorum özgürlüğüne bırakılmamalıdır.
- Kapsam dışı personel ayrımı ortadan kaldırılmalı, tüm çalışanların sendika özgürlüğü korunmalıdır.

Bu sorunların çözüme kavuşturulması için devlete, işveren ve örgütlenmiş işçi kesimine bazı roller düşmektedir. Fakat tarafları harekete geçirebilmek için önemli bir toplumsal güç olan sendikaların bir an önce değişime gitmesi gerekliliği ortadadır. Sendikalar, yeni üyeler kazanabilmek ve mevcut üyelerini koruyabilmek için hem örgütsel yapılarını, hem de benimsedikleri politikalar ve faaliyet alanlarını değiştirmelidirler. Bunun için tek bir sendikal modelin takip edilmesi aynı örgütlenme sorunlarına yol açacaktır. Bu yüzden sendikalar; işyerinin hızlı değişimine ayak uydurmasını bilen, esnek, ademi merkezîyetçi örgütlenmeye dayalı, sosyal diyalogu (sendika-sermaye-devlet) esas alan, çeşitlenen bireysel talepleri karşılayacak hizmetlere organize edilmiş, verimlilik ve üretim kalitesine önem veren, işyeri ağırlıklı olarak uluslararası örgütlenmiş ve siyaset yapma hakkı yasalarla desteklenmiş bir karma model geliştirmelidirler.

Bugüne dek böyle bir girişimde bulunmayan sendikaların, değişen koşullar ve edinilen deneyimlerle artık işçi sınıfı mücadelesini başlatmaları, sadece mevcut konumlarını korumak değil, geliştirmek ve yenilemek amacıyla, sosyal tarafların da desteğini alarak varlık göstermeleri gerekecektir. Hem ücretlilerin durumundaki değişimde, hem de sosyal sorunların çözümünde en büyük rol, demokratikleşme yolunda birer sivil toplum örgütü olarak mücadele veren sendikalara düşmektedir.

KAYNAKÇA

Akad, Zehra, Güner (2003), “Sendikaların Örgütlenme Kapasiteleri”, <http://www.petrol-is.org.tr/2003_CD/15_kapasite/index.htm>, (Erişim Tarihi: 20.03.2004)

Akalın, İlhan (1995a), **Sendikal Kavramlar**, Öteki Sendika, Ank.

Akalın, İlhan (1995b), **DİSK Kısa Tarih (1960-1980)**, Öteki Sendika, Ank.

Akaya, Yüksel (2003), “ Küreselleşme Kıskaçında Türkiye’de İşçi Sınıfı ve Temel Özellikleri ”, <http://www.petrol-is.org.tr/2003_CD/10_kiskac/index.htm>, (Erişim Tarihi: 23.03.2004)

Aktay, Nizamettin (1993), **Sendika Hakkı; Uluslararası Dayanakları Bakımından Eleştirel Bir Yaklaşımla Türk Hukukunda Sendika Hakkı ve İlgili Belgeler**, Kamu-İş Yayınları, Ank.

Akyıldız, Hüseyin (2001), **Ücret Yapısının Oluşumu**, Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF Yayınları, Yayın No: 11, Isparta

Aldemir, Ceyhan, vd. (1998), **Personel Yönetimi**, Barış Yayınları, III. Baskı, İzmir.

Arıcı, Kadir (1992), “Sendika İşyeri Temsilciliği, Görevleri ve Teminatlar”, 1991, **’91 Yılı Eğitim Seminerlerimiz**, Öz İplik-İş Sendikası Eğitim Yayınları, Ank.

Aşıkoğlu, Rıza (1992), “Türkiye’de Özelleştirme”, **A.Ü. İİBF Dergisi**, Cilt: X, Sayı:1-2, A.Ü. Basımevi, Eskişehir

Atılgan, Gökhan (2003), “İşsizlik: Devlet ve Sermaye İçin Hem Tehdit Hem Fırsat”, <http://www.petrol-is.org.tr/2003_CD/06_issizlik/index.htm>, (Erişim Tarihi:15.04.2004)

Ayaz, Nükhet (1992), “İşçi Ücretlerindeki Reel Durum ve Sendikaların İktisadi Önemi”, 1991, **’91 Yılı Eğitim Seminerlerimiz**, Öz İplik-İş Sendikası Eğitim Yayınları, Ank.

Aydemir, Şinasi (1995), **Türkiye’de Kayıtdışı Ekonomi**, Acar Matbaacılık, İst. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı (1989), **İşçi Sağlığı ve İş Güvencesi Sempozyumu**, 4-10 Mayıs 1988, Ank.

Başbakanlık (2004), Gayri Safi Milli Hasıla Gelişmeleri, IV. Dönem HİA Sonuçları, <http://www.basbakanlik.gov.tr/sourcedesign/TURK.asp?web_id=basbakanlik&sayfa_id=basbakanlik.makroekonomikgostergeler>, (Erişim Tarihi:25.05.2004).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İstatistikleri (1993-1999 Yılları Arası), <<http://www.die.gov.tr/ist.Tablolar.htm#isg>>, (Erişim Tarihi: 22.05.2004)

Çeçen, Anıl (1973), **Türkiye’de Sendikacılık**, Özgür İnsan Yayınları, Ank.

Çelik, Nuri (2000), **İş Hukuku Dersleri**, Beta Yayınları, 15. Basım, İst.

Çelik-İş (2004), “15 Üyeli AB’ye 10 Ülke Daha Dahil Oldu”, **Çelik-İş Sendikası**

Aylık Yayın Organı, Sayı: 15, Haziran, Ank.

Demir, Fevzi (2003), **Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku Ve Uygulaması**, 4857 Sayılı İş Kanunu İle Yeniden Düzenlenmiş, 3. Baskı, Anadolu Matbaacılık, İzmir

Dereli, Bengü (1977), **Türkiye’de Sendika Demokrasisi**, **İ.Ü. İktisat Fakültesi**, Yayın No:2358, İst.

Die, 2003 Yılı III. Dönem Hane Halkı İşgücü Anketi Geçici Sonuçları, **<<http://www.die.gov.tr/DIE1.htm>>**, (Erişim Tarihi: 27.01.2004)

Ekin, Nusret (1976), **Endüstri İlişkileri**, İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi Yayınları, İst.

Ekin, Nusret (1999), **Küreselleşme Ve Gümrük Birliği**, İstanbul Ticaret Odası, Yayın No: 1999-47, İstanbul

Enerji-Yapı Yol Sen (2004), “Ortak Örgütlenme ve Bedaş Deneyimi”, Sınıf Hareketinde Yön Dergisi, **<<http://www.sendika.org/belgeler/belgeler.htm>>**, (Erişim Tarihi: 28.01.2004)

Engin, Yusuf (1999), “Üçüncü Bin Yıla Girerken Hak-İş’i Konuşmak”, **Hak-İş Dergisi**, Sayı: 52, Kasım, Ank.

Erdoğan, Seyhan (2003), “Küresel Sendikacılık”, **<http://www.petroil-is.org.tr/2003-CD/12_sendika/index.htm>**, (Erişim Tarihi: 20.03.2004)

Erol, Ahmet (1995), **Demokrasi, Örgütlenme Özgürlüğü ve İsveç Örneği**, T.C. Kültür Bakanlığı Yayınları, Demokrasi Klasikleri Dizisi/7, Ank.

Esin, Pars (1974), **Türkiye’de İşveren Sendikacılığı**, Ankara Üniversitesi, SBF Yayınları, No: 373, Ank.

Eşkinat, Rona, vd. (1983), “Türkiye’de Özelleştirme”, **A.Ü. İİBF Dergisi**, Cilt: XI, Sayı: 1-2, A.Ü. Basımevi, Eskişehir

Gerek, Nüvit (1990), “İşçi-İşveren İlişkilerinde İletişim Sorunu”, Kurgu, **A.Ü. Açık Öğretim Fakültesi, İletişim Bilimleri Dergisi**, Sayı: 7, Ocak, 1990, Eskişehir.

Gerşil, Sarı, Gülşen (2004), “Küreselleşme ve Çok Uluslu İşletmelerin Çalışma İlişkilerine Etkileri”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Eylül, Ank.

Gorz, Andrea (1995), **İktisadi Aklın Eleştirisi**, Çev: Işık Ergüden, 1. Basım Ayrıntı Yayınları, İst.

Gökbunar, Ramazan, Yanıkkaya, Halit (2004), **Etkin Devlet ve Ekonomik Gelişme**, Odak Yayın, İzm.

Gülmez, Mesut (1988), **Sendikal Hakların Uluslararası Kuralları ve Türkiye**, Cilt: 1, TODAİE Yayınları, No: 223, Ank.

Gülmez, Mesut (2000), **Uluslararası Sosyal Politika**, TODAİE, Ank.

Hak-İş, (2000) “ICFTU Dünya Kongresi Sosyal Adaleti Tartıştı”, **Hak-İş Dergisi**, Sayı: 55, Temmuz, Ank.

Hak-İş, (2003) “Hukuk Faaliyetleri”,

<<http://www.sendika.org/belgeler/belgeler.htm>>, (Erişim Tarihi: 28.01.2003)

Hatman, Ülkü (2003), “2003 Türkiye’inde Esnekliğin İş Yasası ve Sendikal Harekete Etkileri”, <http://www.petrol-is.org.tr/2003_CD/16_yasa/index.htm>, (Erişim Tarihi: 20.03.2004)

Hava-İş (2003), “Sendikaların Doğuşu ve Gelişimi”, Mayıs, <<http://sendika.org/belgeler/belgeler.htm>>, (Erişim Tarihi: 27.01.2004)

İşçiçok, Özlem (2002), “Sosyal Diyalogun Artan Önemi Çerçevesinde 4641 Sayılı Ekonomik ve Sosyal Konsey Kanunu ve Türkiye’de Sosyal Diyalog”, **MESS Yayını**, Temmuz, İst.

Işıklı, Alpaslan (1990), “80’ler Döneminde Sendikalar ve Siyasal Partiler”, **Aliğa Emek Şenlikleri**, 2 Mayıs, Aliğa Belediyesi, İzmir

Işıklı, Alpaslan (1995a), **Sendikacılık Ve Siyaset**, Cilt: 1, Öteki Sendika, Ank.

Işıklı, Alpaslan (1995b), **Sendikacılık Ve Siyaset**, Cilt: 2, Öteki Sendika, Ank.

Işıklı, Alpaslan (2004), **Siyasi Partiler Ve İşçi Hareketi**, <<http://www.politics.ankara.edu.tr/eski/html/eng/ceko/index.html>>, (Erişim Tarihi: 31.05.2004).

- İş Kanunu, Kanun No: 4857, Kabul Tarihi: 22.05.2003, Resmi Gazete Yayın Tarihi: 10.06.2003, < <http://www.kristalis.org.tr/iskanunu4857.zip>>, (Erişim Tarihi: 24.04.2003)
- İş Kur (2003), “İstihdam Durum Raporu”,
<<http://www.iskur.gov.tr/mydocu/istihdamdurumraporu/İstihdam%20Durum%20Raporu.doc>>, (Erişim Tarihi: 21.04.2004)
- İş Kur (2004), Özel İstihdam Bürolarının Kurulması, <<http://www.iskur.gov.tr>>, (Erişim Tarihi: 28.08.2004)
- İşveren (2003), TİSK Danışma Konseyi Ortak Deklarasyonu, **TİSK Dergisi**, Cilt: 41, Sayı: 7, Nisan Ank.
- Jackson, Michael P. (1996), **Sendikalar**, çev: Erinç Bilginoglu, Öteki Sendika, Ank.
- Kağncıoğlu, Deniz (1999), **Türkiye’de Kamu Sektöründe İşçi Sendikacılığı ve Küreselleşmenin Etkileri**, A.Ü. İİBF Yayınları, No: 160, Eskişehir
- Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu, Kanun No: 4688, Kabul Tarihi: 25.06.2001, Sınıf Hareketinde Yön Dergisi, <<http://www.sendika.org/belgeler/belgeler.htm>>, (Erişim Tarihi: 27.01.2004)
- Kamu Sen (2004), **İstihdam, İşsizlik ve Ücret Sorunlarına Çözüm Arayışları**, Türkiye Kamu Sen Arge Yayınları, Yayın No: 10, Ank., s. 22
- Karabulut, Özcan (1996), **Türkiye’de Çalışan Çocuklar**, Friedrich Ebert Vakfı Araştırma Sonuçları, İst.
- Karaca, Nuray, Gökçek (1999), “Grev Hakkı ve Lokavtın İyiniyet Kurallarına Aykırı Tarzda Kullanılması ve Sonuçları”, Rıfat Üstün’ün Hatırasına Armağan, **A.Ü. İİBF Dergisi**, Cilt: XX, Sayı: 1-2, Eskişehir.
- Karakayalı, Hüseyin (1997), **Türkiye’nin Ekonomik Yapısı Ve Değişimi**, Emir Ofset, Basım Yılı: 1998, İzmir
- Karatepe, Şükrü (1992), “Sendikalar Ve Siyasi Katılım”, 1991, **’91 Yılı Eğitim Seminerlerimiz**, Öz İplik-İş Sendikası Eğitim Yayınları, Ank.
- Kaya, Ali (2002), “Sendika Özgürlüğü Açısından 688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Yasasının Değerlendirilmesi”, **Çimento İşveren Dergisi**, Mayıs 2002, Cilt: 16, Sayı: 3, Ank.

KESKEÇ, Özcan (1990), “80’ler Döneminde Sendikalar Ve Siyasal Partiler”, **Aliğa Emek Şenlikleri**, 2 Mayıs, Aliğa Belediyesi, İzmir

Ketenci, Şükran (1990), “Sendikalaşma Toplu Sözleşme ve Grev Hakkı”, **Aliğa Emek Şenlikleri**, 2 Mayıs, Aliğa Belediyesi, İzmir.

Kılıç, Salih (2004), “Yarının Temelleri Bugünden Atılıyor”, **Sendikal Perspektif, İşçi Liderleri Konuşuyor**, Editör: Erdinç Yazıcı, İlke Emek Yayınları, Ank.

Koç, Yıldırım (1998), **Sendikacılık Tarihi**, Türk-İş Eğitim Yayınları, Ank.

Koç, Yıldırım (1999a), **Sendikacılık Siyaset Türk-İş**, Türk-İş Eğitim Yayınları, Ank.

Koç, Yıldırım (1999b), **Türkiye’de Sendikalaşma Hakkı ve ILO İlkeleri**, Türk-İş Eğitim Yayınları, Ank.

Koç, Yıldırım (2000), **Uluslararası Sendikacılık Hareketi**, Türk-İş Eğitim Yayınları, Ank.

Koç, Yıldırım (2001), **Kamu Çalışanlarının Sendikalaşması**, Türk-İş Eğitim Yayınları, Ank.

Koç, Yıldırım (2003), “İş Güvencesi”, Emek Hareketinin Gündemi, <<http://www.sendika.org/arastirma/arastirma.htm>>, (Erişim Tarihi: 28.01.2004)

Kolukırcık, Suat (2004), “Yeni Dünya Düzeni ve Sendikal Hareketin Geleceği”, Emek Hareketinin Gündemi, <<http://www.sendika.org/arastirma/arastirma.htm>>, (Erişim Tarihi: 28.01.2004)

Koray, Meryem (1994), **Değişen Koşullarda Sendikacılık**, TÜSES, Promat Basım, İst.

Koray, Meryem (2000), **Sosyal Politika**, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa.

Koray, Meryem (2003), “Küreselleşmeye Eleştirel Bir Bakış, Yeni Bir Küresel Anlayışın Ve Örgütlenmenin Kaçınılmazlığı”, <http://www.petroil-is.org.tr/2003-CD/02_elestri/index.htm>, (Erişim Tarihi: 23.03.2004)

Köse, Sevinç (2003), **Türkiye’de Ekonomik ve Sosyal Sorunların Endüstri İlişkilerine Yansımaları ve Çözüm Önerileri**, Emek Matbaası, Manisa

Kutal, Metin (1994), “Globalleşen Dünyada Sosyal Politika ve Toplu Sözleşme Düzeninde Yeni Arayışlar”, **2000’li Yıllarda Endüstri İlişkilerine Bakış**, MESS Yayını, İst.

Kümbetoğlu, Begüm (1998), “Kadın Gruplarında Yapı ve Katılım Sorunları”, **ODTÜ Gelişme Dergisi**, Sayı: 4, Ank.

Lordoğlu, Kuvvet (2003), “Türk Sendikal Hareketinin Özgün Kriz Alanları Var mıdır?”, <<http://www.petrol-is.org.tr/upload/yıllık/kriz.zip>>, (Erişim Tarihi: 20.03.2004)

Mahiroğulları, Adnan (2002), “Küreselleşme Sürecinde Sendikacılığın Gücündeki Değişim (Fransa Örneği)”, **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt: 16, Sayı: 4, Temmuz 2002, Ank.

Mahmut, Şahit (1999), “Globalleşme Sürecinde Uluslararası Sendikal Hareket Ve Bölgesel Sendikal İşbirliğinin Geliştirilmesi”, **Globalleşme ve Uluslararası Sendikal Hareket Yarınki Türkiye Konferansları**, Hak-İş 23. Kuruluş Yıldönümü Etkinlikleri (22-24 Ekim 1998), Hak-İş Eğitim Yayınları 41, Ank.

MESS-Türk Metal (1996), Grup Toplu İş Sözleşmesi (1996-1998), **MESS Yayını 237**, Şahinkaya Matbaacılık, İlsiz.

Orhan, Ahmet (2001), **Cumhuriyet Dönemi Öğretmen Örgütlenmesi ve Hukuki Dayanakları (1923-1980)**, Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı, İstanbul

Önder, İzzettin (2003), “Dünya Piyasa Yapılanmasında Devletin Konumu”, <<http://www.pctrol-is.org.tr/upload/yıllık/devlet.ZIP>>, (Erişim Tarihi: 23.03.2004)

Öz, Yavuz, (1994), **Türkiye’de İşçi Sendikalarının Üst Örgütlenmesi (Tarihi ve Hukuki Gelişim Açısından)**, Öz İplik-İş Sendikası Eğitim Yayınları, Ank.

Özay, İsmail (1997), **Sivil Toplum Örgütleri ve Yerel Yönetimler**, Türk Belediyecilik Derneği ve Konrad Adenauer Vakfı İşbirliği İle Sivil Toplum Örgütleri ve Yerel Yönetimler Konulu Toplantı Konuşmaları, Türk Belediyecilik Derneği, Ank.

Özkalp, Enver (1983), “Endüstriyel Baskı Grupları (Sendikalar) ve Yönetime Katılma”, **A.Ü. İİBF Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 2, Haziran, A.Ü. Basımevi, Eskişehir

Öz İplik- İş (2003), “Basın Duyuruları”, 27-28 Eylül Yusuf Engin 9. Genel Kurul Konuşması, <http://www.oziplikis.org.tr/duyuru_27092003.htm>, (Erişim Tarihi: 28.01.2003)

Petrol-İş (2001), **21. Yüzyılda Sendikalar, Dünya Sendikal Hareketi Dosyası – 1**, Mayıs, İst.

Rona, Ercüment (1992), “Türk Endüstri İlişkilerinin Sorunları”, 1991, **’91 Yılı Eğitim Seminerlerimiz**, Öz İplik-İş Sendikası Eğitim Yayınları, Ank.

Sabuncuoğlu, Zeyyat (1997), **Personel Yönetimi Politika ve Yönetmelikler**, VIII.Baskı, Bursa

Sağlam, Necdet (1997), “Sendikalarda Mali Raporlama”, **A.Ü. İİBF Dergisi**, Cilt: XIII, Sayı: 1-2, A.Ü. Basımevi, Eskişehir

Saracel, Nüket (1992), “Sendikalaşma Hareketinde Genel Gelişme Eğilimleri ve Türkiye Karşılaştırılması”, **A.Ü. Afyon İİBF Yıllığı**, No: 12, Eskişehir.

Savaş, Alpaslan (2003), “İşçi Sınıfının Değişen Yapısı ve Uluslararası Sendikal Hareket”, <http://www.petrol-is.org.tr/2003_CD/11_yapi/index.htm>, (Erişim Tarihi: 20.03.2004)

Selamoğlu, Ahmet (2003), “İstihdam Politikaları, Esneklik Arayışı ve Etkileri”, <http://www.petrol-is.org.tr/2003_CD/08_istihdam/index.htm>, (Erişim Tarihi: 23.03.2004)

Serim, Bülent (1995), **Kamu Görevlilerinin Örgütlenmesinde Hukuksal Boyut**, Öteki Sendika, Ank.

Sükun, Hakan (1999), **Uluslararası Sendikal Örgütlenmeler**, Türk-İş Eğitim Yayınları, No:5, Ank.

Şafak, Ali (1992a), “İşyeri Sendika Temsilciliği, Görev, Yetki ve Sorumlulukları”, 1991, **'91 Yılı Eğitim Seminerlerimiz**, Öz İplik-İş Sendikası Eğitim Yayınları, Ank.

Şafak, Ali (1992b), “Anayasa ve İş Yasalarında Yer Alan Sendikal Sorunlarla İlgili Bazı Hükümler”, 1991, **'91 Yılı Eğitim Seminerlerimiz**, Öz İplik-İş Sendikası Eğitim Yayınları, Ank.

Şenalp, Mehmet, Gürsan (2003), “Küresel Yönetişim ve Sendikalar”, <http://www.petrol-is.org.tr/2003_CD/08_istihdam/index.htm>, (Erişim Tarihi: 23.03.2004)

Şenses, Fikret (2003), “Neoliberal Ekonomi Politikaları, İşgücü Piyasaları ve İstihdam”, <http://www.petrol-is.org.tr/2003_CD/07_neoliberal/index.htm>, (Erişim Tarihi: 20.03.2004)

Tanık, Bülent (1990), “KİT'lerin Özelleştirilmesi ve Petkim Örneği”, **Aliğa Emek Şenlikleri**, 2 Mayıs, Aliğa Belediyesi, İzmir

Tanrıverdi, Hüseyin (1999), “Globalleşme Sürecinde Uluslararası Sendikal Hareket ve Bölgesel Sendikal İşbirliğinin Geliştirilmesi”, **Globalleşme ve Uluslararası Sendikal Hareket Yarınki Türkiye Konferansları**, Hak-İş 23. Kuruluş Yıldönümü Etkinlikleri (22-24 Ekim 1998), Hak-İş Eğitim Yayınları 41, Ank.

Taşçı, Ersin (1996), **Memurlar, Sendikal Hakar ve Türkiye Kamu-Sen**, Nüans Kitapçılık Yayınları: 1, Sendika Dizisi : 1, Ank.

Tekeli, İlhan (1997), **Sivil Toplum Örgütleri ve Yerel Yönetimler**, Türk Belediyecilik Derneği ve Konrad Adenauer Vakfı İşbirliği İle Sivil Toplum Örgütleri ve Yerel Yönetimler Konulu Toplantı Konuşmaları, Türk Belediyecilik Derneği, Ank.

Tekir, Sabri (1992), “İstikrar Politikası ve Emek Faktörü”,1991, **'91 Yılı Eğitim Seminerlerimiz**, Öz İplik-İş Sendikası Eğitim Yayınları, Ank.

TİSK (1991), **Çalışma Hayatı '91**, TİSK Yayınları, İlsiz

TİSK (1993), OECD Ülkelerinde İşsizliğin Önlenmesi Konusundaki Yeni Yaklaşımlar ve Türkiye, **TİSK İnceleme Yayınları 8**, İlsiz

TİSK (1995), **XIX. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu**, TİSK, Ank.

TİSK (2004b), “Türkiye’de Kayıtdışı İstihdam Ve Çözüm Yolları”, <<http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=805>>, (Erişim Tarihi: 27.04.2004)

TİSK (2004a), 29 Şubat 2004 Tarihi İtibariyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İstatistikleri, <<http://www.tisk.org.tr/gostergeler.asp>>, (Erişim Tarihi: 25.03.2004)

Topak, Oğuz (2003), “Esnekliğin Ötesi, Yeni İş Kanunu Tasarısı”, <http://www.petrol-is.org.tr/2003_CD/17_esneklik/index.htm>, (Erişim Tarihi: 23.03.2004)

Toptaş, Ali (1992), “Çalışma Mevzuatımız ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar”, 1991, **'91 Yılı Eğitim Seminerlerimiz**, Öz İplik-İş Sendikası Eğitim Yayınları, Ank.

Tuğ, Adnan (1992), “İşyeri Sendika Temsilciliği Ve Teminatı”, 1991, **'91 Yılı Eğitim Seminerlerimiz**, , Öz İplik-İş Sendikası Eğitim Yayınları, Ank.

Türk-İş Çalışan Çocuklar Bürosu (1994), **Türk-İş, Sendikalar Ve Çalışan Çocuklar Ulusal Semineri**, 10 Ekim 1994/İstanbul, Hazırlayan: Özcan Karabulut, Ank.

Türk Metal, **VIII. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu**, 1992, Türk Metal Sendikası, Ank.

Türk Sağlık Sen (2002), Türk Sağlık Sen Toplu Görüşme Taslak Metni Ve Toplu Görüşme Kapsamında Sağlık ve Sosyal Hizmet Kolu Mevzuatı, **Türk Sağlık Sen Arge Yayını**, İlsiz.

Türk Sağlık Sen (2004), **Türkiye Sağlık Ve Sosyal Hizmet Kolu Kamu Çalışanları Sendikası Dergisi**, Sayı: 1 Ocak, Şubat, Mart, Ank.

Türkiye Kamu Sen (2004), **İstihdam, İşsizlik Ve Ücret Sorunlarına Çözüm Arayışları**, Türkiye Kamu Sen Arge Yayınları, Yayın No: 10, Ank.

Uçkan, Banu (2002), “Geçici İstihdam Büroları ve CIETT”, **İşveren**, Sayı: 8, Ank.

Uluatlı, Nizam (2002), “İşsizlik Çığ Gibi İş Kur’un Yasası Yok”, **Mercek**, MESS Yayını, Temmuz, İst.

Uslu, Salim (1999), “Kimliğimiz ve Hak-İş”, **Hak-İş Dergisi**, Sayı: 51, Ekim, Ank.

Zalekselov, Ermek (1999), “Globalleşme Sürecinde Uluslararası Sendikal Hareket ve Bölgesel Sendikal İşbirliğinin Geliştirilmesi”, **Globalleşme ve Uluslararası Sendikal Hareket Yarımkı Türkiye Konferansları**, Hak-İş 23. Kuruluş Yıldönümü Etkinlikleri (22-24 Ekim 1998), Hak-İş Eğitim Yayınları 41, Ank.



EK – 1

SENDİKACILARIN ÖRGÜTLENME VE TEMSİL SORUNLARINA İLİŞKİN GÖRÜŞ VE POLİTİKALARI

Türkiye Kamu-Sen Konfederasyonu

Mustafa GENÇ

Türk Sağlık-Sen Şube Başkanı (Manisa)

14.05.2004

Türkiye'deki sendikacılık modeli Avrupa'dan alınmış bir sendikacılık modelidir. Memura örgütlenme hakkı 1960 Anayasası ile verilmiştir. O dönemde en fazla örgütlenme girişiminin öğretmenler arasında yapıldığı görülür. 1971'de ise bu örgütlenme hakkı memurların elinden alınmıştır.

Kamu-Sen'in ülkemizde 500 binin üzerinde üyesi bulunmaktadır. Yani sayıca en çok üyesi olan kamu görevlileri sendikaları konfederasyonuyuz. Kökeni, 1992 yılında kurulan Kamu Çalışanları Vakfı'na dayanır. Memur sendikacılığını canlandırmak isteyen Vakfın ilk adımı atmasının ardından aynı yıl Kamu-Sen kurulmuştur. Bizler hak elde etme mücadelesini, başkalarının hakkını gaspetmeden vermeye çalışıyoruz.

4688 Sayılı Kanun bize göre içi boş bir kanundur. Ama tabiki memurların örgütlenmesinin resmiyet kazanması anlamında önemli bir adımdır. Grev hakkı tanınmamıştır. Sendikacılık için ise grev hakkı, toplu sözleşme hakkı, siyaset yapma hakkı çok önemlidir. Bizlere sunulan, haklarımızı alamadığımız bir yasadır.

Sağlık-Sen şubesi 500 kişiyle kurulmuştur. Kanun sonrasında kurulan ilk resmi sendikadır (Kanunun gösterdiği alt üye limiti de 500'dür). 2002 yılındaki ilk toplu görüşmelerde 8 işkolunda Kamu-Sen, 3 işkolunda da KESK yetki almıştır.

Uzlaşmazlığın her yerde olduğunu söylemek mümkündür. Biz memur sendikaları arasında da uzlaşmazlıklar var. Her konuda uyum sağlamak mümkün olamamaktadır. Her ne kadar yok denilse de, savunulan ideolojik görüşler, bazı durumlarda ortak çabalar göstermeye engel olmaktadır. Kurulan emek platformları en fazla bir yıl sürmekte, daha uzun sürse de ilişkiler yüzeysel kalmaktadır. Manisa'da 11 bin üyesi olan Kamu-Sen en fazla üyesi olan memur sendikasıdır. Bazı çevrelerce gönderdiğimiz üye formlarımız ortadan kaldırılarak üye sayımız gerçeğin çok altında gösterilmeye çalışılmaktadır. Üye

sayımızı arttırmayı önemsiyoruz. Temsil alanımız genişledikçe daha güçlü olacağımız inancındayız. Bizim üyelerimiz devletin üniter yapısını savunan sosyal demokratlardır. Memur sendikaları arasında sağ ve sol iki uçta olmaktan uzağız. Yerimiz ortadadır. Öz değerlerimize sahip çıkacak herkese kapımız açıktır.

Sendika ve siyaset ilişkisi gözardı edilemeyecek önemli bir konudur. Ancak üyelerimiz baskı uygulanarak tehdit edilmektedir. Biz bu yüzden bu seçimlerde (28 Mart 2004) hiçbir siyasetçiyle görüşme yapmadık. Siyasetçilerle aynı resme girmeyi uygun bulmuyoruz. Siyaset kamu sendikacılığının içine girdiğinde üyelerimiz arasında kopmalar olmakta, bazı üyelerimiz daha geniş imkanlar sunan ya da vaadlerde bulunan, iktidar yanlısı sendikaları tercih etmektedirler. Biz hükümetlerden siyaset yapma hakkı ve grev hakkı istiyoruz. Siyasetin içine giren, aktif olarak çalışmaya başlayan bir sendikacı memuriyetten ayrılmak zorunda bırakılıyor. Bunun bir haksızlık olduğunu düşünüyoruz.

Kamu-Sen'e bağlı diğer sendikalar ve Sağlık-Sen olarak eğitim ve kültür faaliyetlerinde bulunuyoruz. Yani amacımız sadece üye sayımızı arttırmak değil, eğitsel ve kültürel faaliyetlerle gelişimlerine katkıda bulunmaktır. 1 ay önce misyonerlikle ilgili bir konferans, geçen haftalarda da işyeri temsilciliği ile ilgili bir eğitim çalışmasında bulunduk. Bu faaliyetlerin yanında üyelerimize ve ailelerine alışveriş ve dersane indirimleri ve ücretsiz tatil imkanları sunuyoruz.

Sözleşmeli personel yasasına karşıyız. Memuriyet hayatını bitiren bir yasadır. Yasa, performans değerlendirmeye dayalı bir sistem getirilecek demektir. Siyaset kamu kurumlarına da girdiğine göre, sözleşme yenileneceği zaman iktidar değişikliği olursa, çalışan memurlar da değişecek, bu durum da olduğu gibi sendikaların üye sayılarına yansiyacaktır. Siyasetçiler sendikalardan ellerini çekerlerse gelişebiliriz.

Karşı olduğumuz bir diğer konu, hastanelerde uygulanan döner sermaye uygulamasıdır. Bakılan hasta sayısına göre çalışan doktorun puanı artmakta ve o puan karşılığı kazançtan pay almaktadır. Doğunun ücra bir köyünde çalışan doktorun baktığı hasta sayısı az ise bu adaletsiz bir uygulama olmaz mı? Biz bunun için bölge puanı uygulaması getirdik. Doğuda görev alan doktor sıfır değil sekiz bin puanla göreve başlamaktadır. Ama döner sermayeden alınan paydan prim ödemesi alınmaması sorunu henüz çözümlenmiş değildir. Yani ödemeler emeklilik ücretlerine yansımamaktadır. Birşeye

karşı olmak, hayır demek önemli değildir. Bunun alternatif uygulamasını da sunmak gerekir.

Özelleştirme ve taşeronlaşma uygulamaları da önemli bir örgütlenme engelidir. Bunun da önüne geçilmesi gerekmektedir. Bu konuyla ilgili duyurularımız da oldu. Fakat en büyük sorunlar toplumumuzdaki duyarsızlıktan doğmaktadır. Bu duyarsızlık örgütlü bir toplum olmamızı engellemektedir. 1 ay önce Manisa'da en merkezi yere bir çadır kurarak yaptığımız açlık grevi ne yazık ki kimsenin ilgisini çekmedi. Sorunlarını dile getirdiğimiz memurlarımız bile merak edip ne yaptığımızı sormadılar. Bu gerçekten üzücü bir durumdur.

Bu sorunlar üye sayımızı arttırmamız önündeki engellerdir. Biz de özellikle bunun üzerinde duruyoruz. En çok üyeye sahip sendika işyerlerine 8 temsilci atayabilmektedir. Böylece çalışanlarımızla olan diyalogumuz daha hızlı olacak, sorunların daha çabuk farkına varılacaktır. Sendika temsilcilerimizi de korumakta ve onlara kanunla tanınan hakları kullanmaları konusunda kolaylıklar sağlamaktayız. Çünkü sendika, temsilcisini koruyabiliyorsa üyelerini de koruyabiliyor demektir.

Üye kayıplarının bir diğer nedeni, üyelerimizin sendikasızlardan daha fazla hakka sahip olmak istemeleridir. Ödedikleri aidatlar ve bağlılıkları karşılığında bu isteklerini doğal karşılıyoruz. Ancak hükümetle görüşmelerimiz sonucu edinilen haklar, sendikalı sendikasız tüm memurlara verilmektedir. Sorun buradan doğmaktadır. Üyelerimizin maaşlarından %0.5 aidat kesintisi almaktayız. Bağış ve yardım kabul edemiyoruz. Bu yüzden üye sayımızın artması maddi sorunlarımızı da biraz olsun hafifletecektir..

Sağlık-Sen olarak kadın üyelerimizi önemsiyoruz. Demokratik bir yapılanma bunu gerektirir. Yakın tarihte gerçekleşecek kongremizde kadınlardan oluşan iyi bir yönetim grubu oluşturmak istiyoruz. 700-800 civarında olan Sağlık-Sen üyelerimiz arasında kadın üye sayımızı arttırmak istiyoruz. Bayanların katılımını arttırmak için kadın kurulları kurduk. Toplantılar ve eğlenceler düzenliyoruz. Ancak katılım henüz istenen düzeyde değil.

Sendikacılıkta en önemli sorunlardan birisi de ne yazık ki bürokrasidir. Harcamalarımızın karşılığını devletten alabilmek için uzun bir bürokrasi ağını aşmamız gerekiyor. Bu da maddi sıkıntılara ve uygulamaların gecikmesine yol açıyor.

Tüm bu sorunların aşılabilmesi için kamu sendikacılığında daha uzun yıllar mücadele verilmesi gerekmektedir. İşbirliği ile etkili bir sivil toplum örgütü olabiliriz.

Kadir Recep VARLIAKMAN

Türk Eğitim-Sen Şube Başkanı (Manisa)

18.05.2004

Sendikacılık olayına herkesin bakış açısı farklıdır. Türkiye'deki örgütlenme hareketlerini Osmanlı Dönemi'ne bağlamak mümkündür. Tanzimat Dönemi'nde Memurun Muhakemet Kanunu, memurların örgütlenmesini engellemiştir. Ancak Osmanlı Dönemi'nde olduğu gibi Cumhuriyet Dönemi'nde de mevcut kanunlar örgütlenmenin önüne geçmiştir.

Türkiye'de kamu alanında örgütlenme 1960'tan sonra görülür. O dönemde TÖS (Türkiye Öğretmenler Sendikası) ve onun altında Ülkü-Sen (Ülkücü Öğretim Üyeleri ve Öğretmenler Sendikası) kurulmuştur. Ben kamu sendikalarının Türkiye'de ihtiyaç sonucu doğduğunu düşünmüyorum. Öyle ki o dönemde bile büyük mücadeleler sonucu kamu örgütlenme hakkı alınsa da, memurların sadece %10-15'i sendikalara üye olmuştur. 12 Mart'la verilen haklar geri alınmış, dernek kurma hakkı dahi yasaklanmıştır. 1973'ten sonra derneklerin yeniden kurulmaya başlandığı görülür. Sonrasında gelen 12 Eylül ise herşeyi yerle bir etmiştir. 1982 Anayasası'nda kamu örgütlenmesi ile ilgili bir ibare bulunmamaktadır. Boşluk değerlendirilmiş ve 1990 sonrasında sendikalar ortaya çıkmaya başlamıştır. 2.5 milyonluk kamu kesimine ilk resmi örgütlenme hakkı 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu ile verilmiştir.

Enflasyon artışı, siyasi baskılar ve toplumdaki yanlış yapılanma insanları üyelikten uzak tutmaktadır. Sendikal mücadelenin ne getireceğini sorgulamaktadırlar. 2.5 milyon içinde örgütlenen kesim 700-800 bini geçmemektedir. Yani %70'i hala üye olmamıştır.

Kamu Yönetimi Yasa Tasarısı bölünmeye zemin hazırlayan, yanlışlarla dolu bir yasadır. Türkiye sosyal yapı itibariyle buna uygun değildir. Bunun nedenleri şöyle sıralanabilir:

- Yasa Tasarısında merkezi yönetimin yetkilerinin, yerel yönetimlere dağıtımından bahsedilmektedir. Ülkemizde 82 ilin il özel idaresi ve 3215 belediyenin olduğu düşünülürse yetkinin dağılımı 82+3215 krallık demektir. Her bölgenin siyasal ve toplumsal yapılanmasına göre farklı talep ve uygulamaları olacak, bölgelerin çıkarları doğrultusunda öne çıkardıkları liderler yönetimlere geçecektir. Bu da bölünmeye gidiş anlamına gelir.
- Yeni Tasarıya göre belediyeler komşu ülkelerle merkezi yönetimden izin almaksızın ticari anlaşmalar yapabileceklerdir. Bu da bağımsızlığımızı tehdit eden sonuçların doğmasına neden olabilir.

- Halk denetçileri seçilerek yerel yönetimler denetlenecektir. Ancak adı halktan gelen bu denetçileri il özel idareleri seçecek, maaşlar da bu yönetimlerce verilecektir. Bu denetimlerde ne kadar objektif olunacağı ortadadır. Kanunlar çıkarılırken Türkiye gerçeği göz ardı edilmemelidir.
- Bu Tasarıdaki Performansa dayalı ücretlendirme uygulamasını destekliyoruz. Ancak, Performans Değerlendirme Komisyonu'nun Vali, Milli Eğitim Müdürü ve Şube Müdürü'nden oluşturulmasına karşıyız. Bunun yerine örneğin; okul müdürünün performansını, öğretmenler + öğrenciler + veliler değerlendirmeli, öğretmenlerin performansını da, okul müdürü + öğrenciler + veliler değerlendirmelidir. Ayrıca sendika temsilcileri Performans Değerlendirme Kurulu'nda bulunmalıdır.
- Tasarıyla memurlardan sözleşmeli personel statüsüne geçişleri istenmektedir. Dolayısıyla bu insanlar sendikalara üye olma şanslarını kaybetmektedirler. Her yıl sözleşmeler yenilenecektir. Ancak görünen odur ki, idarecinizle siyasal ve sosyal görüşleriniz uymazsa sözleşmeniz yenilenmeyecektir.

Bu Tasarı her yönüyle sendikaların güçlenmesinin önünde bir engeldir. Eğer kabul edilirse, yeni yürümeye başlayan sivil toplum örgütleri tekrar emeklemeye başlayacaklardır.

Örgütlenme önündeki en önemli engellerden birisi de, işçi ve memur sendikalarında sosyal grupların politize olmuş olmasıdır. Şu durumda anlaşılıyor ki, ya sendikacılara bizzat siyasetin içinde olma hakkı verilmeli ya da sendikaların siyasal partilerle her türlü ilişkisi kesilmelidir. Kültürel alanda, siyasal alanda ve çalışma alanında tüm haklar bizleri yönetenlerden talep edilmektedir. Dolayısıyla eğer partilere entegre olmuşsanız bu konularda radikal eylemler yapmanız mümkün olmaz. Memur-Sen bunun örneğidir. 3 Kasım öncesi hiç sesi çıkmayan Memur-Sen, Ak Parti iktidarı sonrasında aktif olmaya başlamıştır. İktidarın çıkardığı her yasa tasarısını desteklemektedirler ve üye sayıları artmaktadır. Oysa ki destek vermek başkalarını karşınıza alarak olmaz.

Kamu-Sen üyelerinde, ırk, mezhep, inanç ayrımı yapmamaktadır. Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nin bölünmez bütünlüğünü savunan herkes Kamu-Sen'e üye olabilir. Hükümetle toplu görüşme masasına biz oturmaktayız. Yani en geniş kitle Kamu-Sen'in çatısı altındadır.

Sosyal, kültürel ve ekonomik hakların kazanımı ve çalışma şartlarının iyileştirilmesi için kamuda çalışan tüm memurlara siyaset yapma hakkı verilmelidir. Okullar bu halkın parasıyla yapılmakta ve içine öğretim üyeleri yerleştirilmektedir. Bu insanlar düşünen, okumuş insanlardır. Birikimlerini siyaset yaparak halka sunmalıdırlar. Hem zaten her memur üstü kapalı da olsa siyaset yapmaktadır.

Bugün Kamu-Sen üyelerince Samsun'daki ilk adım anıtından Atatürk anıtına bir yürüyüş başlatılmıştır. Adına da sonsuz yürüyüş denmiştir. Bu yürüyüş, Türkiye üzerinde oynanan oyunlara bir tepkidir. Cumhuriyet ilkelerine bağlılık yemini edilecektir.

Cumhuriyeti ve Anadolu coğrafyasını seviyoruz. Fakat ne yazık ki laik yapımızda taşlar yerine oturmamıştır. Sistemin zaafı insanlardan kaynaklanmaktadır. Yani kanunlardan kaynaklanan sıkıntılar yanında toplumun genel zaafı da sendikal sorunları doğurmaktadır. Öğretmenlerinin ve ailelerinin egolarını tatmin etmek için birer yarış atı gibi yetiştirilen öğrenciler, üniversite hayatlarında da sıkıntılar yaşamakta, mezun olduktan sonra da işsizlikle karşı karşıya kalmaktadırlar. Bunlar istihdam edilseler bile pek çok sorunla karşılaşmaktadırlar. Çünkü eğitim sistemimiz insanları hayata hazırlamamaktadır. Kendisiyle de, çevresiyle de barışık olmayan toplumumuz, dolayısıyla sendikalara üye olmaktan çekinmekte, işsiz kalma korkusunu taşımaktadırlar.

4688 Sayılı Yasa'dan doğan sorunlar vardır. Yasa, toplu sözleşme ve grev hakkını vermemektedir. Toplu görüşmelerde uzlaşamazsa uzlaşma kuruluna gidilmekte, anlaşmaya varılması halinde bir mutabakat metni imzalanmaktadır. Ancak bu da kabul edilmeyebilir. Öyle ki bu yıl uzlaşma kurulu, sendikaların 250, hükümetin 120 milyonluk zam talebi için 200 milyonda karar kılmış, memurlar bunu onaylamış ancak hükümet onaylamamış ve uygulamamıştır. Yani uzlaşma kurulu da bağlayıcı kararlar alamamaktadır.

Bizler, grev, toplu sözleşme ve siyaset yapma hakkı yanında şunu da istiyoruz: Memur sendikalarının elde ettiği kazanımlardan örgütlü olmayan kesimde yararlandığına göre, bu kesim de memur sendikalarına üye olmasa da dayanışma aidatı ödemelidir. Aksi durum bizim üyelerimizi de üyelikten çekilmeye götürmektedir. Ancak hükümet bu talebimizi onaylamamaktadır. Çünkü bu durumda herkes üye olacak ve memur sendikaları güçlenecektir.

4688 Sayılı yasa, her bakanlığa ait idari kurullarda, hangi sendika yetkiliyse o sendikanın temsilcilerinin bulunması ve görüş bildirmesi hakkını vermiştir. Ancak sendikacıların önerileri idari kurullarca dinlenmemekte ve icraata dönüşmemektedir. Yani yasa, Parlamento tarafından da uygulanmamaktadır. Çıkarıldığı günden bu yana hiçbir fayda getirmemiştir. Hala sendikalar hükümetler tarafından ciddiye alınmamaktadır.

Eğitimde kadın çalışan oranımız %44'tür. Türkiye nüfusumuzun da yarısından fazlası kadındır. Ancak sayısal üstünlükleri etki odaklarına yansımamaktadır. Bizler kadın üye

sayımızı arttırmak ve onları aktif kılmak için kadın komisyonları kurduk. Ancak ailevi yükümlülüklerinden dolayı aktif çalışmamakta, ayrıca erkek egemen bir toplumda üye olmaları dahi zor olmaktadır. Kendileri için düzenlediğimiz toplantılara çok azı katılmaktadır. Bizler, çocuklarının bakımı için de kreş açmak ve sorumluluklarını azaltmak istiyoruz. Ancak maddi imkansızlıklar yaşıyoruz. Kanunun tanıdığı 1/30 yasal aidat kesintisini, üyelerimiz yüksek aidatlar ödemekten çekindikleri için uygulamaktan vazgeçip, %0.5 kesinti uyguluyoruz. 4.5 milyon gibi küçük bir rakam, bizim parayla mümkün olacak girişimlerimiz için yeterli olmuyor.

Kadınlar dimdik ayakta durmayı öğrenirlerse bu demokrasiye yansiyacak, siyasal alanda da kendini gösterecektir. Demokrasinin temelinde sivil toplum örgütleri yatar. Bu yoldan geçmeden siyasete girenler demokratik olamaz ve oralarda varlık gösteremezler.

İnsanlar artık sendikalara güvenmemektedirler. Onlar olmazsa bizlerin de olmayacağı kesindir. Ancak insanlar ekonomik refaha kavuşmadan üyeliğe kolay yanaşmayacaklardır. Belki sendikalar aracılığı ile birşeylerin değiştiğini görebilseler aidatlardan da korkmayacaklardır. Ama bunlar için biz sendikaların zamana ihtiyacı olduğu ortadadır.

KESK Konfederasyonu

Ramazan KESKİN

Eğitim-Sen Şube Başkanı (Manisa)

26.05.2004

Türkiye’de 200 bin Eğitim-Sen, 150 bin Türk-Eğitim-Sen ve 50 bin Memur-Sen’e bağlı Eğitim Sendikası üyesi vardır. Bizler KESK Eğitim-Sen olarak eğitim emekçilerinin gerçek sendikası olduğumuzu iddia ediyoruz. Gücümüzü uluslararası normlardan ve ilkelerimizden alıyoruz.

Yıllardır örgütlenme için yoğun çaba sarfetmekteyiz. Memurlar arasında sınıf bilinci gelişmediğinden örgütlenmenin de gereğine inanılmamaktadır. Hepimizin bildiği gibi bundan yıllar önce “sendika” adını anmak bile çok zordu. Öğretmenler örgütlenme konularını gizli saklı konuşabiliyorlardı. Elbette artık bu durumda değiliz. Bu yolda bazı adımlar atılmıştır. Ancak çokta bedel ödenmiştir. Ben TÖB-DER (Tüm Öğretmenler

Birleşme ve Dayanışma Derneği) sürecinden gelen bir sendikacı olarak tüm bu sorunları yakından gördüm ve yaşadım.

4688 Sayılı Yasa bizlere istediğimizi vermemiştir. Yasayla, devletle toplu görüşme masasına oturabiliyoruz ancak toplu sözleşme imzalayamıyoruz. Grev hakkımızda yok. Bu nedenlerle haklarımızı alamıyoruz. İl il yürüyüşler düzenleyerek taleplerimizi halkla da paylaşıyoruz. Ancak hükümet bütçe sıkıntısından dolayı talep ettiğimiz ücretleri dahi verememektedir.

Yasanın gerçek bir sendika yasası olmadığını düşünüyoruz. Bu yasayla varolan haklarımız dahi korunamamaktadır. Grev, haklarınızı almanızda çok önemli bir araçtır. Hele ki onu kullanamazsanız haklarınızı almanız daha da zorlaşır. Diğer kamu sendikaları Yasa tasarı halindeyken “Bu yasa çıksın, içeri zamanla değiştirebiliriz” diye düşündüler. Bizse bu Yasanın çıkartılmaması için eylemler düzenledik. Baştan doğru bir yasa çıkarmazsanız içeriğini sonradan değiştirmeniz daha zor olur.

Üyelerimiz için çeşitli etkinlikler düzenliyoruz. Yazönü şenlikleri, folklor, resim, müzik, şiir faaliyetlerimiz bu etkinliklerden bazıları. Çalışanlarımızı üye kaydetmek elbette ki zor, ancak edindiğimiz üyelerimizi kaybetmiyoruz. Son yıllarda Kamu-Sen üyelerinin Memur-Sen’e kaydıklarını gördük. KESK’in toplam 200 bin üyesi bulunmaktadır. Bu anlamda bir kayıp yaşamadık. Fakat toplu görüşmelerde kazanılan haklardan üye olan olmayan tüm kamu çalışanlarının yararlanmasını örgütlenme engeli olarak görüyoruz. Bu durum artık değişmelidir.

Uluslararası işçi örgütlerine üyeliklerimiz var. Buradan da güç alıyoruz. Onaylanan sözleşmelerin bağlayıcılığı var. KESK için geçmiş dönemlerde kapatma cezaları istenmiştir. Ama sözleşmelerce tanınan haklar bu cezanın uygulanmasının önüne geçmiştir. 1 Aralık 2004 tarihinde tüm emek platformunun ücret yetersizliği gerekçesiyle yaptığı iş bırakma eylemi nedeniyle KESK üyeleri 1/30 maaş kesintisi cezası almıştır. Fakat bu ceza da bazı uluslararası sözleşmelerin hükümlerine aykırıdır. Bu nedenle idari mahkeme kararı bozmuş, maaşların faizleriyle birlikte geri ödenmesi sağlanmıştır.

Bizler Eğitim-Sen olarak YÖK’e (Yüksek Öğretim Kurumu) karşıyız. 12 Eylül’ün bir ürünü olduğunu düşünüyoruz. Bununla ilgili yazılar yazdık ve fikirlerimizi halkla paylaştık. Her talebimizi çekinmeden dile getirebilen bir sendikayız.

Örgütlenme ile ilgili yasal sorunlar da mevcuttur. Bizlere, üniversite çalışanları, okullarda çalışanlar, yurtlarda çalışanlar üye olabilmektedirler. Ama çalışan sayısı 100'ü geçen kurumların müdür ve müdür yardımcıları üye olamamaktadır. Örgütlenme engeli olarak şunları görüyoruz:

- Çalışanlarımız kazanılan haklardan nasıl olsa faydalanıyoruz deyip, aidat ödememek için üye olmuyorlar.
- Sendikalar yasa dışıymış gibi hala üye olmak konusunda bir korku, bir çekingenlik var. Bazı sendikaların siyasi partilerle yakın ilişkileri üyeleri korkutuyor. Bizim siyasi partilerle bir bağımız yoktur. Hiçbir siyasi partinin arka bahçesi değiliz.
- Memur çalışanlarımız, "acaba üyelikten dolayı bir baskı görürmüyüm?, ya tayinim çıkmazsa" diye düşünüyorlar.
- Aile baskısı nedeniyle ya da yapıları itibariyle kadınlar örgütlenmeye sıcak bakmıyorlar.

Çağdaş bir gelecek için örgütlü bir toplum olmamız gerekiyor. Üyeler tüm sıkıntılarını sendikalar aracılığı ile amirlerine iletebiliyorlar. Yani çalışma yaşamındaki barışa ve huzura büyük katkımız var. Ama ne yazık ki bizim ülkemizde örgütlendiği için yurt dışına kaçan, hapse atılan insanlar var. Bu durum, demokrasi olgusunun ülkemizde ne yazık ki hiçbir zaman gelişmediğini gösteriyor. Askeri darbelerin de bu olgunun gelişmesine engel olduğunu biliyoruz.. Oysa örgütlenme hakkı demokratik bir haktır, çok önemlidir, bir insanlık hakkıdır.

Bizler, örgütlenme çalışmalarımızda çalışanlara sendikal süreci anlatıyoruz. Sendikaların geldiği noktayı anlatıyor, onlara güven vermeye çalışıyoruz. Çünkü örgütlenme de en önemli unsur çalışanların güvenini kazanmaktır. Örgütlenme mücadelesi ve sendikalara bakış, memur sendikalarının oluşumundan önce de, sonra da değişmemiştir. Sadece üye olma çekingenliği biraz azalmıştır. Çünkü sendikal faaliyetten dolayı artık üyelere ceza verilmemektedir.

Eğitim-Sen olarak kazanımlarımız var. Bundan önce bayan öğretmen arkadaşlarımızın pantolon giymesi yasaktı. Bu konuya dair rahatsızlıklarını sıkça dile getirmişlerdir. Biz, bunun için eylemler yaptık. Mücadelemizde başarılı olduk. Şu anda bu pantolon yasağı kalkmış durumdadır.

Kadın üyelerimizi de taleplerini de önemsiyoruz. Üyelerimizin %44'ü kadındır. Bizce demokratik haklar kadın erkek elele kazanılabilir. Ankara'da kadın konferansları düzenliyoruz. Eğitimde cinsiyet ayrımcı yanların ortadan kaldırılması ve işyerinde cinsel

tacize son verilmesine yönelik de taleplerimiz olmuştur. Demokratik Eğitim Kurultayı'nda bu konuları gündeme getiriyoruz. Bunların yanısıra ayrıca eğitimin niteliği, finansmanı, ders kitapları ile ilgili konuları da bu kurultayın konuları arasına taşımış durumdayız.

Özelleştirme uygulamalarına sonuna kadar karşıyız. Özelleştirme uygulamaları ile sosyal devlet uygulamaları ortadan kaldırılmaktadır. Taşeron uygulamaları yaygınlaşmakta, yoksul insanlar için herşey daha zor hale gelmektedir. Devlet artık sadece vergi toplar, iç ve dış güvenliği sağlar hale gelmiştir. Özelleştirme, emekçilere yönelmiş bir saldırı, bir tuzaktır. Bu konuyla ve Kamu Reformu Yasa Tasarısı'yla ilgili olarak 11 Aralık'ta iş bırakma eylemi yaptık.

Yaşamın her sürecinde siyasetin yer aldığını düşünüyoruz. Bu nedenle bizler de siyaset yapma hakkı talep ediyoruz. Eğer sendikal mücadele, siyasal mücadeleye dönüşmezse ne yazık ki çok başarılı olamayacaktır.

Mücadelemizi sürdürürken hiçbir şahsi çıkar gözetmiyoruz. Eğitim-Sen temsilcileri bir öğretmen maaşından fazla temsilcilik maaşı almamaktadırlar. Bu bizim tüzüğümüzden gelen bir uygulamamızdır. Başka sendikalarda bunu göremezsiniz.

Memur sendikaları arasında işbirliği ve ortak mücadele istiyoruz. Ancak biraraya gelmemiz pek mümkün gözüküyor. Bu birlikteliğin gerçekleşmesi için öncelikle memur sendikalarının siyasi partilerle yakın ilişkiler kurmaktan kaçınmaları gerekiyor. Bu bağımsızlığın sağlanmaması halinde bir güç birliği doğmayacak ve etkili bir sivil toplum hareketi oluşturulamayacaktır.

Birol AŞIK

SES Şube Başkanı (Manisa)

27.05.2004

Sağlık sendikalarının kurulması girişimleri ilk olarak 1989 yılında atılmıştır. 1996 yılında dört kamu sendikasının biraraya gelmesiyle Sağlık Emekçileri Sendikası (SES) ortaya çıkmıştır.

4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu örgütlenme alanımızı eskiye oranla daha fazla daraltan bir kanundur. Kanun öncesinde sendikaya resmi olarak üye kaydetmediğimiz ama fahri olarak üye yaptığımız kesimler vardı. İşsiz sağlık çalışanları bunlardandır. Ama Kanun sonrasında bu kesimlerin taleplerine cevap veremez hale geldik.

Bizim oluşumumuz önce sendikaların kurulması sonra KESK'in oluşturulması yolunda bir çizgi izlemiştir. Sendika sayısı arttıkça bu sendikaları bir çatı altında toplayan bir konfederasyona ihtiyaç duyulmuş ve KESK oluşturulmuştur. Bundan farklı oluşumlarda mevcuttur. Örneğin Kamu-Sen'de önce konfederasyonun, sonra sendikaların oluşturulması söz konusu olmuştur. Bir farklılık da profesyonel sendikacılık anlayışında mevcuttur. KESK'te yalnızca genel merkezdeki başkanlar meslek maaşlarını aşmayacak kadar sendikacılık maaşı alırlar. Şube yöneticilerimiz ise almazlar. Bu, tüzüğümüzden gelmektedir. Diğer tüm sendikalarda genel merkez başkanları da, şube başkanları da maaşlarının çok üstünde sendikacılık ücretleri almaktadırlar. Konfederasyonumuz WCL ve ICFTU gibi uluslararası kuruluşlara da üyedir. Uluslararası gelişmeleri de takip etmekteyiz.

Ciddi baskılara rağmen kendimizi ayakta tutmaktayız. 57. Hükümet döneminde bize çok baskı yapılmış, sürgün edilen üyelerimiz olmuştur. Fakat asıl mücadele bu dönemde gerçekleşmiş ve üye yapımız kemikleşmiştir. Bu nedenle kamu alanında kurulmuş yeni sendikaların üye kaydetme çabalarında KESK'ten bu sendikalara geçişler yaşanmamış, üyelerimizde "inadına sendika" düşüncesi yerleşmiştir. Günümüzde örgütlenme anlamında daha sıkıntısız olduğumuzu söyleyebiliriz. Fakat söylediğimiz gibi 4688 Sayılı yasayla etki alanımız daraldığından yine eski dönemin benzeri sıkıntılar yaşamaktayız.

Sosyal Sigortalar Kurumu'nda yetkili sendikayız. Sendika olarak ek ödemelerin artırılmasını talep ettik. İki yıllık meslek yüksek okulu mezunu sağlıkçılarımızın lisanslarına göre kademelendirme haklarının kazandırılmasını sağladık.

Ne yazık ki toplum olarak örgütsüz bir toplumuz. Bizce bunun nedenleri şöyle sıralanabilir:

- Memurların yaşam standartları, toplumun pek çok kesimine göre daha iyi konumdadır.
- İş güvenceleri özel sektöre göre daha fazladır.
- Sağlık çalışanları kendi sorunlarına duyarsızdır.

Yaptığımız bir araştırma bize, Manisa'daki sağlık kuruluşlarının %40'ının özelleştirilmesinin tamamlanmış olduğu sonucunu vermiştir. Ama bu özelleştirmelerde hiçbir sağlık çalışanının işine son verilmemiştir. Dolayısıyla memurlar özelleştirme ve taşeronlaşma çalışmalarını, iş güvenceleri açısından bir tehdit olarak algılamamaktadırlar. Fakat durum böyle değildir. Sosyal Sigortalar Kurumu'nda hizmet satın alma yoluna

gidilmektedir (Tomografi hizmeti gibi). Bunun için maliyeti 20 trilyona varan beş yıllık anlaşmalar imzalanmaktadır. Oysa bu parayla bir hastane daha kurulabilir. Bizler bunu anlatan basın açıklamaları yaptık. 10-11 Mart 2004'te iş bırakma eylemine gittik. Sonuçta bir etkileşim yarattığımız inancındayız. Ancak sağlık alanındaki özelleştirme çalışmalarının şimdilik kimseyi işinden etmemiş olması kamu çalışanlarının hala bu durumu bir tehdit olarak algılamadıklarını ortaya koymaktadır.

Bazı taleplerimiz verdiğimiz mücadele sonucu gerçekleştirilebilmiştir. Sağlık sendikaları ilk kurulmaya başlandığında aidatlar elden makbuz karşılığı toplanıyordu. Biz bu durumu değiştirdik. Uzun ve zahmetli bir sürecin ortadan kaldırılmasını ve aidatların maaştan kesilmesini talep ettik. Mevcut düzenleme bu çabalarımızın bir sonucudur.

Toplu görüşme masalarında elde ettiğimiz kazanımlardan sadece sendika üyesi çalışanlarımız yararlınsın istiyoruz. Bu talebimiz hükümet tarafından kabul edilmemiştir. Bu durum örgütlenme alanımızı daraltmaktadır. Üyelerimiz boşyere aidat ödediklerini düşünebilirler. Ayrıca üye olmayanlar da haklarını aldıkları için üye olmak istemeyebilirler.

Sendikalara güvensizlik de mevcuttur. Bu da örgütlenme gücümüzü zayıflatmaktadır. İktidara bağımlı sendikalar çalışanlarda güvensizlik yaratmakta, bu güvensizlik bizim gibi siyasal partilerden bağımsız sendikalara da yansımaktadır. Bizim iktidardan ve siyasal partilerden bağımsız bir çizgimiz var. Ancak, memurlara siyaset yapma hakkının verilmesini istiyoruz. Burada bir çelişki var gibi görünebilir. Fakat siyaset yapma hakkı verilirse demokratik bir parti arayışına da gireriz. Kamu alanında örgütlü bütün sendikalar memurun siyaset yapmasını istemektedirler. Seçimlerde emekten, barıştan, özgürlükten yana tüm partileri destekleriz. Kamu çalışanlarının siyasetten uzak olması, emek eksenli siyaset yapılmasında önlerini tıkamaktadır. Emekten yana siyaset yapılabilmesi için siyaset yapma hakkımızın olması gerekir.

Sendikamızda kadın üye sayımızın tüm üyelerimiz içindeki oranı %60'tır. Kadın çalışan sayısının artmasının örgütlenmeye olumsuz değil olumlu etkisi olmaktadır. Emek mücadelesini vermiş kadınlarımızın sendikaya gelip gitmeleri ve aktif olarak çalışmaları bizlere daha dinamik bir yapı ve görünüm kazandırmaktadır.

Bizler hep yaşananlardan aldığımız ipuçlarıyla gelecek tehlikeleri haber verdiğimiz için kötünün habercisi durumuna düştük. Bu belki de bizler için olumsuz bir tablo çizmiştir.

Ama kimseyi karalamadık. Sendikacının işi karalamak olmamalıdır. Herkes savunduğu görüşün mücadelesini vermekte özgürdür ama kimseyi karalamadan...

Sendikalararası bir işbirliği ortamının oluşturulması arzusundayız. Fakat bazı olumsuzluklar bizleri biraraya gelmekten alıkoymaktadır. Örneğin; Kamu Yönetimi Reformu Yasa Tasarısına karşı olduğumuzu bildirdik ve toplantılar düzenledik. Kamu-Sen ikinci toplantıya gelmedi, Memur-Sen ise tasarımı desteklediğini söyledi. Bizim isteğimiz zaten herkesin savunduğunun arkasında olmasıdır. A sendika tasarımı desteklemez, bir diğeri grev hakkı ister, bir başkası zam der, istekler farklı farklı da olabilir. Bu önemli değildir. Önemli olan taleplerimizi biraraya gelerek dile getirebilmemizdir.

Çeşitli sosyal faaliyetler düzenlemekteyiz. Tiyatro ve folklor çalışmaları bunlara örnek olarak verilebilir. Üyelerimize çok ucuza hafta sonu gezileri de düzenlemekteyiz. Sosyal faaliyetler üyeler arası dayanışmayı arttırmakta, sendikal örgütlülüğü pekiştirmektedir. Fakat maddi sıkıntılar yaşadığımız için pek çok organizasyon üyelerimizin katkılarıyla gerçekleşebilmektedir.

Taleplerimize kulak verilmemektedir. Grev ve toplu sözleşme hakkı istiyoruz. İşyeri temsilciliğini çok önemsiyoruz. Bunun için işyeri sendika temsilcilerini daha etkin hale getiren haklar istiyoruz. Aidatlarımızın %10'u eğitime harcanmakta, işyeri sendika temsilcilerinin eğitimlerine de önem verilmektedir. Kardeş sendikamız dediğimiz DİSK'e bağlı Genel-İş Sendikası ile bu eğitimlere katılmaktayız.

SES'in Türkiye'de üye sayısı 52 binin üzerindedir. Manisa'da 650 üyemiz bulunmaktadır. Bizler kurum kurum dolaşp kampanya tarzı örgütlenme çabaları yerine, mücadele üzerinden örgütlenmeyi tercih ediyoruz. Gezilerle sendikamızı ve çalışmalarımızı anlatarak örgütlenme faaliyetleri de gösterdik. Ama asıl etkili olan, karşı olduğunuz noktalarda sesinizi duyurarak bunun üzerinden örgütlenebilmektir.

Ülkemizin toplam dış borcu 230 milyar dolardır. Dünya Bankası, IMF ve ILO'nun baskılarıyla ülkemizde yapısal değişimler yaşanmaktadır. Bu uluslararası kar politikaları nedeniyle emek çevreleri zarar görmektedir. Bizler de kendi çıkarlarımız ölçüsünde biraraya gelmeliyiz. Farklı renkler, farklı talepler olabilir. Ama farklılıklar ayırım noktamız olmamalı, birlikteliğimizin önüne geçmemelidir. Tüm emek örgütlerine sesleniyoruz: Sorunlarımız ortaktır. Çözümlerini de böyle bulabiliriz. Gelin birlik olalım.

Türk-İş Konfederasyonu

Mehmet Ali ÖZALTIN

Türk Metal Sendikası Şube Başkanı (Manisa)

02.06.2004

Türk Metal Sendikası 270 bin üyesiyle Türkiye'nin en büyük işçi kuruluşudur. Kan kaybetmeden, örgütlenerek büyüyen tek teşkilattır diyebiliriz. Bizler özel sektör sendikacılığı yapıyoruz. Teşkilatımız Tofaş, Renault, BMC, Mercedes, Arçelik, Ariston, Beko, Profilo, Bosch gibi büyük pek çok kuruluşta örgütlüdür. Sadece Koç firmasının 40 bin çalışanı bizim sendikamıza üyedir. Konfederasyonumuzun Genel Başkanlığını Mustafa Özbek yapmaktadır.

Konfederasyonumuz 1980 öncesi olumsuz sendikacılık anlayışını değiştirmiştir. İşçi-işveren işbirliğine önem vermektedir. Bunu yaparken bizleri geçmişte sarı sendikacılıkla suçlayanlar şimdilerde bunun çağdaş sendikacılık olduğunu kabul etmişler ve bizleri örnek almaya başlamışlardır.

Türk-İş 22 ülkenin sendikalarını biraraya getirerek Uluslararası Avrasya Metal İşleri Konfederasyonu'nu kurmuştur. Mart ayında 10.kuruluş yıldönümümüzü kutladık. Başkanlığını Genel Başkanımız Mustafa Özbek yapmaktadır. Bu uluslararası kuruluşla 19 milyon işçiyi tek çatı altında toplamayı başardık. Ekonominin kalbinin artık Avrasya'da atacağını düşünmekteyiz.

Örgütlenme ile ilgili yoğun çalışmalar yürütüyoruz. İşsizlik günümüzde örgütlenmeyi engelleyen en önemli unsurlardan birisidir. İşlerini kaybetmekten korkan çalışanlarımız sendikaya üye oldukları takdirde istifaya zorlanmaktadırlar. 2.5 yıl önce X İşletmesi'nde 600 kişi sendikaya üye oldukları için işten çıkarılmışlardır. Bizler istihdam olanaklarının artırılmasının işverenle işbirliği ile mümkün olacağı inancındayız. Bunun için işyerlerinin kaliteli ürün üretmeleri ile yakından ilgileniyoruz. Kaliteli ürün pazarı genişletecek, dolayısıyla üretimi arttıracaktır. Üretim artışı da istihdam artışı anlamına gelir.

Geçtiğimiz dönemde başka bir işletmede 70 kişilik bir işten çıkarma yaşanmıştır. En büyük eylemimizi o dönem gerçekleştirip, şartel indirdik. Her zaman taşın altına elimizi koymaya hazırız. Gerektiğinde işverenle elele gezilmeli, gerektiğinde kavga da edilmelidir.

Ülkemizde sendikalı işçi sayısı başka ülkelerle kıyaslanamayacak oranda düşüktür. Almanya'da örgütlü IG METALL Sendikası 2.5 milyon üyeye sahiptir. Türkiye'de ise üç işçi konfederasyonunda (Türk-İş, Hak-İş, DİSK) toplam sendikalı sayısı 800 bindir.

Örgütlenme çalışmalarının her alanda yürütülmesi gerektiğini düşünüyoruz. Sesimizi daha iyi duyurmak adına 56 ülkede yayında olduğumuz bir televizyon kanalı kurduk (ART). Üyelerimizden aldığımız aidatlar (1/30) sendikamızı maddi anlamda da güçlü kılmaktadır. Türk Metal sendikası Türkiye'de maddi açıdan en zengin sendikadır. Bu geliri örgütlenme çalışmalarına ve eğitim faaliyetlerine harcıyoruz. Eğitim konferansları düzenliyor, üyelerimizi eşleriyle Antalya'da ya da Kıbrıs'taki otellerimize hafta sonları eğitimlerine gönderiyoruz. Ülkemizde eğitim seviyesi ne yazık ki ilkokul 3.sınıf düzeyindedir. Kalifiye eleman çok az olduğundan eğitimin şart olduğunu düşünüyoruz. Temsilcilerimizi de çeşitli eğitimlere tabi tutuyoruz. Ücretsiz bilgisayar eğitimi veriyor, spor salonları, işçi evleri açıyoruz. Bir Metal Çocuk Kulübü'müz ve Metal Çocuk Dergi'miz var. Üyelerimizin çocuklarını Ukrayna'ya ya da başka ülkelere gönderiyoruz. Eğitim çalışmaları anlamında tabanına hakim tek teşkilatın Türk Metal olduğunu söyleyebiliriz. Türkiye'de bir ekolüz.

Türkiye'de sendikalaşma anayasal bir haktır. Eskiden sendikalı olduğu için işten çıkarılan bir işçinin işe dönüş şansı yoktu. Yeni Anayasa ile bu hak tanınmıştır. Ama yine de tercih işverene bırakılmıştır. Yani işveren işçinin 4-8 aylık maaşını tazminat olarak ödemeyi kabul ederek işçiyi tekrar işe almama hakkına sahiptir. Bunun değiştirilmesi gerekliliğinin yanında yasayla işçilere sendikaya üye olma zorunluluğunun getirilmesi gerektiğini düşünüyoruz. Nasıl bir avukat Baroya, bir esnaf Ticaret Odasına kayıt yaptırıyorsa çalışanlarda sendikalara üye olmalıdırlar. Türkiye'de yasalar örgütlenme engeli olarak karşımıza çıkmaktadır. Yeni Yasa'da 30'un üstünde çalışanı olmayan işyerlerine iş güvencesi getirilmemiştir. Yetersizlikler ortadadır.

Örgütlenmeye dair büyük sorunlar yaşamamaktayız. Ancak bunu bir işletmede başaramadık. İnsanlar orada hala 12 saat, insanlık dışı uygulamalarla çalıştırılmaktadırlar. Makinalara dahi ceza verilen bir işyerinde çalışanlara hakları nasıl verilebilir? Sendika olarak bunları hazmedemedik. Oradaki örgütlenme çalışmalarımız, "insanları zorla üye yapıyorlar, çete kuruyorlar" suçlamalarıyla durdurulmuştur.

Ülkemizde sermaye kesiminin çok yönlü olduğunu ve tek çatı altında örgütlenerek bir güç birliği oluşturduğunu görüyoruz. Hükümetle sürekli diyalog halindeyiz. MESS'i

muhabet sendikamız olarak görüyor, her üç ayda bir toplantılar düzenliyoruz. Ama her grubun kendi çıkarlarının peşinden gittiğini söylememiz gerekir. Bu açıdan belki de bizim gücümüz onları korkutmaktadır.

Türkiye’de ücret sendikacılığı yapan, hatta sadece tabela sendikacılığı yapan sendikalar mevcuttur. Ücrette çok önemli bir unsur olmakla birlikte sendikaların asıl görevi temsil ettikleri grupların tüm hak ve menfaatlerini gözetmek olmalıdır. Bizim toplu sözleşmelerimizde sosyal amaçlı, eğitim amaçlı izinlerimiz de vardır. Sözleşmelere sosyal etkinlikleri madde olarak koyamazsınız. Ama bunu teşkilat olarak yapabilirsiniz. Bizler üyelerimize sosyal anlamda her türlü imkanı sağlıyoruz. % 50 indirimli tatiller de bunlardan biridir. Bu anlamda dünyanın sayılı sendikaları arasındayız. Sendikamız 2.5 milyon örgütlü IG METALL üyelerine bile eğitim verebilecek imkanlara sahiptir. Yakında gerçekleştireceğimiz bir proje ile toplam 450 kişiye ücretsiz bilgisayar eğitimi vereceğiz.

Kadın çalışan sayısının artması bizce bir örgütlenme engeli değildir. Kadın çalışanlar bazen erkeklerden daha fazla örgütlenmektedirler. Kayıtdışı istihdam önemli bir örgütlenme engelidir fakat beyaz yakalı çalışanlar için de durum farklıdır. Kendi tüzüğümüze göre zaten müdürler, şefler, şef yardımcıları, formenler kapsam dışı personeldir. Bir özelleştireci yapmam gerekirse bu, onaylamadığım bir durumdur. Kapsam dışı personeli de faydalandırmak adına bu maddenin kaldırılması gerekir. Ama örgütlenme engeli olarak görmemekteyim.

Çocuk işçiliğinin azaltılması gerekliliği de ortadadır. Ama yasalara uyan bir işyerinde zaten, bir yetişkinin işinin bir çocuğa verilmemesi gerekir. Şu durumda yetişkin istihdamının yerine çocuklar istihdam edilemeyecektir. Yani bu da sendikalaşmayı olumsuz etkilemez. Zaten, örgütlü olduğumuz hiçbir kuruluşta 18 yaşın altında işçi çalıştırılmamaktadır.

Alt işveren uygulamaları yani taşeronlaşma çok önemli bir örgütlenme engelidir. Ama taşeron olarak çalışanlar verimli çalışmamakta, işlerine gelmediğinde işi bırakıp gidebilmektedirler. İşverenler de artık bu uygulamadan verim alamamaktadırlar. Bu yüzden taşeron uygulamaları bizleri korkutmamaktadır.

Özelleştirme uygulamalarına karşı değilim. Ama bu uygulamalar doğru politikalarla yapılmalıdır. Ülkemizde kamu kurumları, değerinin çok altında satılmakta, hatta özelleştirme idaresinin gideri, özelleştirmeden sağlanan gelirleri aşmaktadır. Yanlış özelleştirme politikalarına karşıyım. Ama doğru uygulandığında gerekli olduğunu

düşünüyorum. Devletin artık hantal yapısından kurtulup bir sosyal devlet olması gerekmektedir.

Bizler siyaset yapmıyoruz ve siyasi partilerle organik bağlar kurmuyoruz. Hiçbir zaman taraf olmadığımızı belirtmek isterim. Partilerüstü politikamızı uygulamaya devam ediyoruz ve bunu yapabilen tek sendika olduğumuzu düşünüyoruz. Belki “sağcı” diye nitelendirilen sendikalar arasındayız. Ama herşeyden önce bir sendikayız. Toplumun menfaatleri doğrultusunda hareket ediyor, devletin de, siyasilerin de gücüne ihtiyaç duymuyoruz. Tabanımızdan gelen güçle herşeyin üstesinden gelebileceğimiz inancındayız.

Sendikacılık artık dünyada da Türkiye’de de çağ atlamıştır. İşyerlerindeki sorunlar artık masaya yatırılabilen ve çözümlenebilmektedir. Biz esnek çalışma modelini yasadan önce uygulamaya başlayan bir sendikayız. Üretim düşüklüğü gerekçesiyle işçi çıkarmaya giden işverenle uzlaşıp çalışma saatlerini düşürerek işçi çıkarımlarının önüne geçmekteyiz. Zaman zaman anlaşmazlıklar da olabilir. Bu gibi durumlarda kanunsuz eylemlere dahi başvurabilmekteyiz. Ama grev uygulamalarımızda bile çalıştığımız işyerine saygılıyız. 1980 öncesinde tabiri caiz ise amaç “üzüm yemek değil bağcıyı dövmek” olmuş, grev yapan işçiler iş makinelerini kırmışlar, işyerlerine zarar vermişlerdir. Bu yanlış uygulamalarla sendikacılık lekelenmiştir.

Başka sendikaların üyeleri bile bizlere gelerek sorunlarını anlatmakta, çözüme dair taleplerde bulunmaktadırlar. Sorunların daha kolay aşılabilmesi için üç konfederasyonun tek çatı altında birleşmesi gerektiği inancındayız.

Mehmet SEÇİLMİŞ

Tek Gıda-İş Sendikası Şube Başkanı (Manisa)

15.06.2004

Tek Gıda-İş Sendikası Manisa’da yalnızca Tekel’de örgütlenmiş durumdadır. Memur niteliği taşımayan, sözleşmeli, 400’ü geçici olmak üzere 1700 Tekel çalışanı sendikamıza üyedir. Manisa’da özel sektörde örgütlenmesek de, İzmir’de örgütlü olduğumuz bazı özel firmalar mevcuttur. Bunlardan bazıları Piyale, Tukaş ve Miss Süt gibi büyük şirketlerdir. Bizler devlet sendikacılığından yavaş yavaş çıkmak ve özel sektörde de örgütlü, geniş tabanlı bir sendika olmak arzusundayız. Özel sektör sendikacılığının daha zor olduğunu düşünüyorum. Fakat örgütlü olduğumuz alanı genişletmek istiyoruz.

Türkiye’de sendikacılık zor bir süreçten geçmektedir. Ekonomik şartlar belli bir kesime pastadan en büyük payı sunmakta, en küçük pay ise nüfusun büyük çoğunluğunu oluşturan yoksul kesime düşmektedir. Ekonomide istikrarsızlıklar yaşanırken, siyasal alanın etkilerini hissetmekteyiz. Sendikaların bazıları siyasi tercihleri doğrultusunda hareket etmektedirler. Bu nedenle Kanun’un verdiği bazı haklar dahi çalışanlara sunulamamaktadır. Demokrasi olgusunun yerleşmediğini de söylemek mümkündür. Sendikaya üye olan işçiler işlerinden atılmaktadırlar. İşveren ise bu anlamda kanunen korunan işçiyi işten atma nedeninin üretimde daralmaya gitmek olduğunu söylemektedir.

Bu şartlarda yapılan sendikacılığın zor olmasının yanında kötü sendikacılığın ve kötü sendikaların varlığından da söz edilmektedir. Sendikanın kötüsü olmaz. Kötü olan orayı yönetenlerdir. Bizler örgütlenme sorunu yaşamamaktayız. Tabiri caizse devletin sendikacısıyız. Tekel’de örgütlü olduğumuz için özellikle Manisa’da bu anlamda sorunsuz bir sendikayız. Tüm Tekel sözleşmeli çalışanları sendikamıza üyedir. Yeni İş Kanunu’nda sendikalaşma yönünden bazı getiriler sağlanmıştır. Fakat yine de eksiksiz ya da yanlışsız olduğu söylenemez.

Biz, bir işçinin sendikaya üye olmasının çalıştığı kuruma zararı değil faydası olduğunu düşünüyoruz. Sigortası ödenen, sendika tarafından haklarının korunduğunu düşünerek çalışan işçinin verimi artmaktadır. Fakat işçinin iş güvencesinin olması da bu verimin artışında çok önemlidir. Kamu sektöründeki özelleştirme kaygısı yanında, özel sektörde de iş güvencesizliği mevcuttur. Özel sektör dışarıdan görüldüğünden çok daha farklı bir çalışma ortamı sağlamaktadır. X İşletmesi’ni buna örnek olarak gösterebiliriz. İnsanlar günde 12 saat çalıştırılmaktadır. İşveren bunun 7.5 saatini çalışma süresi olarak göstererek bunun üzerinden vergi ödemekte, kalan çalışma süreleri ise fazla çalışma olarak gösterilerek vergiden kaçılmaktadır.

Eğitimli olmanın da iş güvenceli bir işte çalışmak için yeterli olmadığını düşünüyorum. Ülkemizde eğitimli işsiz oranı oldukça yüksektir. İş, hayatın içinde öğrenilir. Hayatın içinde öğrenilen işler insana iş güvencesi verir. Eğitimsizlik ne yazık ki dikkate alınmamaktadır. 2005-2010 yıllarında bu nedenle Türkiye’de bir iç savaşın çıkabileceğini dahi düşünmekteyim. Üstelik bu kez mücadele edilen kesim, eğitimli, ne yaptığını bilen bir grup olacaktır. Bilinçli insanı durdurmak da, yatıştırmak da çok zor olacaktır.

İş Kanunu'ndaki aksaklıklar bizleri fazla ilgilendirmemektedir. Zaten üyelerimizden de bu konuda sıkıntılar ya da talepler gelmemiştir. Fakat ücret de, özelleştirme de önemli konulardır. Bunlarla ilgili olarak üyeleri örgütlemek çok daha kolaydır. Özelleştirmeye karşı olduğumuza ilişkin imza kampanyaları ve protesto niteliğinde eylemler gerçekleştirdik. Bunlardan en önemlisi işyerini terketmeme eylemi olmuştur. Bunun için 148 kişi hakim karşısına çıktık ve beraat ettik. Seçim öncesi “bizi özelleştirenlere oy vermeyin” başlıklı basın açıklamalarımız oldu. Çabalarımız sürmektedir.

Elbette özelleştirmeye tamamen karşı değiliz. Eğer bir kuruluş zarar ediyorsa özelleştirilmelidir. Ama sigara ve içkinin özelleştirilmesi yanlış bir uygulama olur. Sigara ve alkol kullanım yaşı düşer. Denetimsizlik ve disiplinsizlik artar. Üretim kontrolden çıkar. Tekel hantal bir kuruluş olmasına rağmen 308 trilyon net karı olan bir kuruluştur. Kamuda işçi alımlarının durdurulması ve kurumların hantal yapılara büründürülmemesi gerekmektedir.

Toplu görüşmelerde 5-10 yıl önce sadece ücret konuşulmaktaydı. Son iki yıldır, sosyal güvenceler ücretten daha önemli bir toplu görüşme konusu olmuştur. Ücreti ikinci hatta üçüncü plana atan hizmet sendikacılığı yaygınlaşmaktadır. Bizim de taleplerimiz bu yönde olmaktadır.

Özel sektördeki gıda fabrikalarında örgütlenme çabalarımız sürmektedir. Bunun için potansiyel üyelere vaadlerde bulunmamaktayız. İşçi, bize üye olduğunda hak ve menfaatlerinin korunacağını, üyeliğin kendi menfaatine uygun olacağını bilmelidir. Ancak üyelerimize sosyal faaliyetler ve geziler düzenleyebiliriz. Bu anlamda maddi sorunlarımızda olmamıştır.

İşsizlik ülkemizde çok önemli bir sorun olmaya devam etmektedir. Fakat bugüne kadar bununla ilgili tepkisel bir gayretimiz olmadı. Bu, sadece bizlere bağlı değildir. Yönetim kadrolarımızın onayına da ihtiyaç duyuyoruz. Fakat işsizliğe dair demeçler verdik ve kaynaklarımızın doğru ve etkin kullanılması yolundaki taleplerimizi dile getirdik. Toplumun sorunları birer sivil toplum örgütü olarak bütün sendikaların sorunlarıdır.

Doğru ve etkin sendikacılıkta, işverenle uyumun çok önemli olduğunu düşünüyoruz. Fakat özel sektörde de bu uyumu sağlamak oldukça güçtür. İşverenler uzlaşmaya gitmemekte, sendikaları işyerlerinde istememektedirler. Sendikalara karşı bu kadar sert olmamalarını istiyoruz.

Kayıtdışı istihdam ve taşeron uygulamaları en önemli sorunlardandır. Bunlara kesinlikle karşıyız. Kayıtdışı ekonominin önüne geçilmeli, işverenler vergilerini tam olarak ödemelidirler. Taşeron uygulamaları “çalış-al paranı-git” demektir. Güvencesiz çalışma koşulları sağlanmakta, yanlış istihdam politikalarına zemin hazırlanmaktadır. Fazla personel çalıştırma da önemli bir sorundur. Ankara’da bir valiye dokuz tane vali yardımcısının verildiğini gördük. 60-65 yaşlarında insanlar, gereksiz yere istihdam edilerek gençlere yeni istihdam olanaklarının yaratılmasına engel olmaktadır. Memuriyette emeklilik yaşı düşürülmelidir.

Örgütlü olduğumuz kuruluşlarda çocuk işçilik söz konusu değildir. Bu nedenle yetişkin istihdamını engelleyen bir durum yaratılmamaktadır. Çalışan kesim içinde bayan sayısının artması da bir örgütlenme engeli değildir. Çalıştırılmaları, hamilelik, izin gibi gerekçeleri nedeniyle sorunlu olmasına rağmen örgütlenmede bayanlardan yana bir sıkıntımız olmamıştır. Fakat beyaz yakalı çalışan sayısının artması örgütlenmeyi olumsuz etkilemektedir. Zaten ücretleri genellikle tatmin edicidir. Bu nedenle işlerini kaybetme korkusu içinde sendikalı olmaya yanaşmamaktadırlar.

Sendikaların siyasi partilerle organik bağlar kurmalarına, siyasilerden etkilenmelerine ve ilişkilerini sıcak tutmalarına karşıyız. Tek Gıda-İş herhangi bir siyasi partiyi desteklememektedir. Biz zaten sendika olarak bir “taraf”ız. Fakat eğer çalışanların ve işsiz kesimin yararına olacaksa sendikalara da siyaset yapma hakkı verilmelidir. Bu durumda siyasetin içine girer ve Türk-İş olarak bir parti olabiliriz. Çünkü neredeyse her hakkın kazanımının yolu siyasetten geçmektedir.

Bütün işçilerin tek konfederasyonun çatısı altında birleşmeleri gerektiği inancındayız. Memurlar da, işçiler de tek bir memur ve tek bir işçi konfederasyonu çatısı altında daha güçlü olacaktır. Bu talebimiz genel kurullarda dile getirilmektedir. Ama bunu herkesin istemesi gerekmektedir. Emek platformunda bile sendikalararası bir uzlaşma sağlamak mümkün olmamıştır. Bazı sendikaların isim olarak öne çıkması, bazılarının siyasi tercihleri sorun yaratmaktadır. Değişik sloganlar atılmaktadır. Herkesin fikrine saygı duymaktayız ancak halkı tedirgin edici söylemlere göz yummak mümkün değildir. Yine de eğer başarılabilirse üyesi en fazla işçi sendikası konfederasyonunun çatısı altında biraraya gelerek gücümüzü arttırmamız gerektiği inancındayım.

DİSK Konfederasyonu

Kemal ALİM

Birleşik Metal Sendikası 1 No'lu Şube Örgütlenme Uzmanı (İzmir)

26.07.2004

Birleşik Metal'in temelini 1947 yıllarında atıldığı söylenebilir. 1947 yılında Maden-İş Sendikası kurulmuştur. Maden-İş'in işçi hareketinde çok anlamlı bir yeri vardır. 1963 yılında da Otomobil-İş Sendikası kurulmuştur. 1992 yılında bu iki sendika birleşerek Birleşik Metal'i oluşturmuşlardır.

1960 yılından sonra, özellikle 1980'li yıllara kadar sosyalist ve sınıf sendikacılığı çerçevesinde yürüten bir sendikacılık anlayışı oluşmuştur. Bu anlayışla devam eden, çizgisi değişmeyen tek sendika Birleşik Metal'dir. Diğer sendikalardan en önemli farkımız da budur. Bizler kuruluş ilkelerimizi yaşatmaya çalışıyoruz. Devrimci bir özelliğimiz var.

İşçi sınıfı içinde sınıf çelişkileri olduğunu görüyoruz. Emekten yana görüş ve yaklaşımlarla hareket eden sınıf sendikacılığının devam etmesi gerektiğine inanıyoruz. Sendikaları dönüştürmek ve sınıf sendikacılığı çizgisine yeniden kavuşturmak için Türk-İş'le birlikte sendikaya alternatif olmayan bir İşçi Konseyi oluşturmuş durumdayız. Bize göre:

- Taban söz sahibi olmalı, her türlü karara katılmalı, her kararın alımında üyelerin görüşlerine, fikirlerine başvurulmalıdır.
- Örgütlenme mücadelesinde işçinin ne istediği, ne düşündüğü sorulmalıdır. Sendikanın gücü buradan gelir. Sendikacılık bir noktada işçi-sendika-sermaye uzlaşmasıdır.
- Toplu sözleşme sürecinde üyelerin görüşleri alınmalıdır.
- İşçi temsilcileri, yasaya rağmen seçimle atanmalıdır. Sendikal anlayış tamamen değişmeli, sendikalar bir sivil toplum örgütü olmaktan çıkarılmalı, sınıf örgütü oldukları kabul edilmelidir. Sendika, işçi sınıfının sorunlarını çözümlen bir sınıf örgütüdür.

Kurumsal kimliğimizin bizi diğer sendikal örgütlerden farklı kılan yanları bunlardır. Günümüzde sendikalaşmada en büyük direnç insanların ekonomik sıkıntılar içinde olmasıdır. Bu durum sendikalara yansımakta, bizleri de üye sayımızın azalması ile maddi sıkıntılara sürüklemektedir. Bunun yanı sıra iş güvencesi yasasının eksiklikler barındırdığını da söylememiz gerekir. 30 kişiden az işçi çalıştırılan işyerlerinde işten haksız nedenle çıkarılan bir işçi yasaya göre işe iade davası açamamaktadır. Açılabilen davaların giderlerini

de sendikalar karşılamaktadır. Fakat bir yerden sonra bu imkanların sınırlandığını söyleyebiliriz. Ayrıca davaların uzun sürmesi de hak ve menfaatlerin korunmasının önüne bürokrasi engeli olarak çıkmaktadır.

Emek platformları işçi sınıfının hak ve menfaatlerinin korunup geliştirilebildiği, tüm sendikaları içine alan, ortak çıkarların savunulabildiği bir yer olmalıdır. Fakat siyasi angajmanların, kişisel gerginliklerin bu birlikteliği engellediği görülmektedir. Emek platformları tabandan yükselen mücadelenin savuşturulduğu bir yer haline gelmiştir. Bazı sendikalar bu platforma katılmamakta, konfederasyondan izin beklemektedirler.

Günümüzde sendikaların işçi sınıfı mücadelesinde çok yer almadıklarını, fazla çaba göstermekten uzak olduklarını, takip edilen Avrupa Birliği sürecine seyirci konumlarını koruduklarını ve herşeyi Türkiye'nin bu topluluğa dahil olacağı güne ertelediklerini görüyoruz. Avrupa Birliği'ne girildiğinde işsizlik de dahil tüm sorunlarımızın çözüme kavuşacağı, sıkıntılı günlerin geride kalacağı, sendikal örgütlenme anlamında da her türlü sorunun giderileceği yönünde bir inancın hakim olduğunu görüyoruz. Bu sessizliğin, mücadeleden uzaklığın kılıfı da hazırlanmıştır. Avrupa'nın hazır düzenine çabasız kavuşmayı arzulayanlar 'Emeğin Avrupasını yaratıyoruz' demektedirler.

Toplumumuzun aslında örgütlü bir toplum olduğunu düşünmekteyim. Son 10-15 yıldır konu ne olursa olsun orada hemen bir örgütlenme çabasının başladığını, siyasi partilerden derneklere kadar çok sayıda örgütün oluşturulduğunu görmekteyiz. Fakat sorun şuradadır: Bu tür örgütlülüğün içi ne kadar doludur, ne anlam ifade eder! 90'lı yıllardan sonra bir moda gibi hızla yayılan bu örgütlenme bizde İsveç'te olduğu gibi değil tamamen işlevsiz olan pek çok örgütü doğurmuştur. Bunun nedeni olarak 1990 yılından sonra Sovyetlerin çözülmesi ve çift kutuplu dünyanın tek kutuplu olması gösterilebilir. Eski sendikal örgütler sanayi toplumunun ürünüdür. Fakat artık bilgi toplumuna geçilmiştir. En başta devlet, siyasi partiler, meslek örgütleri anlamını yitirmeye başlamıştır. Bu örgütlenmeler bir sorun karşısında örgütlenen sonra dağılan merkezi olmayan, desantralize olmuş örgütler meydana getirmiştir.

Günümüzde sendikalı çalışan sayısı 1 milyonun da altında kalmaktadır. 80 öncesinde 4.5 milyon çalışanın 2 milyonu sendikalı idi. Bunun nedeni bu dönemde toplum bilincinin yükselmesi ve sendikaların gerçek işlevlerini yerine getirmeleridir. Bugün sendikalara karşı büyük bir güvensizlik oluşmuştur. Çünkü sendikalar hak ve menfaatlerin korunmasında

artık inandırıcı değildirler. Emekçilerin kazanımları son 20 yılın en alt seviyesine inmiştir. Sendikalarda örgütlü işçiler bile haklarını kaybetmektedirler. Çok az işçi sendikalarda örgütlenmektedir. Bürokrasi de bu örgütlenmenin önünde çok büyük bir engeldir. 24 aydır hala toplu sözleşme yapamayan, 19 aydır hala yetki davaları sonlandırılmamış sendikalar mevcuttur. Bu uzun süreçler her konfederasyon için aynıdır. İşte bu yüzden sendikaya üye olacak işçi Türk-İş'mi, Hak-İş'mi, DİSK'mi, buna aldırılmamaktadır. Örgütlenme sürecinin uzunluğu sorunu giderilmedikçe sendikalar güç kazanamayacaklardır.

İşletmelerin işçi çıkarımlarında gösterdikleri gerekçeler genellikle üretimdeki durgunluk, ekonomik sıkıntılar ve teknolojik yeniliklere uygun eleman sağlama ihtiyacının doğmasıdır. Bunun yanı sıra yaygınlaşan performans değerlendirme uygulamaları da performansı düşük işçiyi işsiz bırakmaktadır. Yeni yasaya göre haksız nedenle işten çıkarılan işçi işe iade davası açabilmektedir. İşten çıkarma nedenini kanıtlaya yükümlülüğünün de işverene verilmesinin olumlu bir gelişme olduğunu düşünüyoruz.

4857 Sayılı yeni İş Kanunu'nun getirdiği en büyük sorun esneklikle ilgili hükümlerinden doğmaktadır. Bu hükümlerle geleneksel çalışma şekli olan ve büyük zorluklarla getirilmiş 8 saatlik çalışma şekli ortadan kaldırılmış olmaktadır. Özellikle tekstil sektöründe işçiler günde 11-12 saat çalıştırılmakta, sonraki dönemlerde 1 hafta- 10 gün izinli sayılmaktadır. Oysa yasa aynı zamanda 'fazla çalışma günde 3 saati geçemez' demektedir. Burada yasanın diğer taraftan da esnek çalışma getirerek kendisiyle çeliştiğini görüyoruz. Bir işyerimizde esnek çalışma uygulamasıyla ilgili olarak 2.5 ay grev yaptık. İşverende lokavta gitti. Başarılı olduk.

Esneklik uygulamaları sendikal örgütlülük alanını daraltmaktadır. Part time çalışanlar sendikalara üye olabilmektedirler. Fakat sözleşmeyle çalıştırılanlar sözleşmeleri dolunca çıkarılmaktadırlar. Kanunen aynı işçiyle arka arkaya iki sözleşme yapılabilir. İlk sözleşme 3-6 aylık süreyle, ikinci sözleşme 11 aylık süreyle yapılır. Üçüncü sözleşme yapılamaz.

'Sendikacılık artık ücret sendikacılığına dönüşmüştür' şeklinde eleştiriler de mevcuttur. Fakat keşke ücret sendikacılığı yapabilirsek diyorum. Onu bile yapamamaktayız. Bulduğumuz sektörde ücret ortalaması 400-450 milyondur. Üç işçi konfederasyonunda da böyledir. 90 bin metal işçisi bulunmaktadır. Açlık sınırının 500 milyon olduğu, yoksulluk sınırının 1 milyonu aştığı günümüzde bu ücretler çok düşük kalmaktadır. Ücret artık tek

başına bir mücadele başlığı olmuştur. Asgari ücret ise imzalanan en büyük toplu sözleşmedir.

İşsizliğin de artık çok büyük bir sorun olduğunu görmekteyiz. İşsizlik sistemin kendisinden kaynaklanmaktadır. Üretilen ürünlerde çeşitlenmeler olmuş, sermaye de artık esneklemeye başlamıştır. Artık çok nitelikli çekirdek bir işgücü oluşmaktadır. Bir dönem Almanya'da IG METALL işsizliğe çözüm olacağı düşüncesiyle çalışma sürelerinin kısaltılması için girişimlerde bulunmuştur. Bizde şu anda sıklıkla vardiya sayılarının artırılması ve çalışma sürelerinin kısaltılması gerekliliğini gündeme getiriyoruz.

Özelleştirme uygulamaları da sendikal örgütlülüğü daraltan ve işsizliği arttıran önemli bir unsurdur. Bizce kamu yatırımları devlet eliyle gerçekleştirilmeli, istihdam bu şekilde sağlanmalıdır. Avrupa ülkelerinde yatırımların %60'ı hala devlet eliyle gerçekleştirilmektedir.

Mevcut rakamlara göre DİSK 300 bin üyeye, Birleşik Metal 67 bin üyeye sahiptir. Bu zaten toplu sözleşme yapabilmek için gerekli alt limittir. Üye sayımız daha az olabilir. Ama Bakanlık yine de yetki vermektedir. Böylece verdiği yetkiyi her an geri alabileceğini ima etmektedir. %10 'luk işkolu barajının daha gerçekçi bir seviyeye inmesi gerekmektedir.

Çocuk işçilik de önüne geçilmesi gereken bir sorundur ve kuşkusuz hala mevcuttur. Fakat eskisi kadar yaygın olduğu söylenemez. Bakanlık bu konuyu ciddiye almıştır. ILO'nun bununla ilgili birçok sözleşmesini de imzalamış durumdayız. Ağır sanayide çocuk işçilik söz konusu değildir. Çıraklık okulları açılmıştır. Diğer alanlarda da bunun önüne geçilmeli, yetişkin işsizlere yer açılmalıdır. Kayıtdışı sektör de büyük bir sorun olmuştur. Önüne geçilmelidir.

Beyaz yakalılarının örgütlenmeye uzak olmaları tamamen psikolojiktir. Meslek yüksek okulları mezunları kendilerini işveren olarak görmektedirler. Çalıştıkları yerde işe sahip çıkmakta, aynı psikolojiyle çalışmaktadırlar. Bu psikolojiyi kırmak için ayrıca çaba gösteriyoruz. Bizim tüzüğümüze göre mühendisler de, teknik elemanlar da, şefler de sendikalara üye olabilmektedirler. Ancak onları da işveren engellemektedir. İşletmelere 'kapsam dışı eleman' kavramı yerleştirilmiştir.

Sendika ve siyaset kavramları her zaman içiçe olmuştur. Bir sendika yöneticisi aynı anda bir siyasi partiye üye olabilmektedir. Ancak seçilirse sendikadaki mevcut görevlerini bırakmak zorundadırlar. Bizler de elbette bir siyasi partiye yakın durabilir ya da

yakınlık duyabiliriz. Ancak tabanımızda çok farklı siyasi tercihlerimiz olan üyelerimiz mevcuttur. Önemli olan onlara hangi partiye oy vereceklerini değil sınıf çıkarlarının ne olduğunu göstermektir. Ayrıca siyaseti 'genel siyaset' olarak yapmak gerekir. Örnek verelim: Hükümet işçiye zammı 6 aylık dilimler halinde vermektedir. İlk 6 ay için zam oranı belirlenir. İkinci 6 ay için ise enflasyon oranındaki artış temel alınır. Hükümetin %10'luk bir zam oranı belirlediğini, enflasyonun da ikinci 6 ayda büyük oranda düştüğünü varsayalım. İşveren bunu onaylar, enflasyonun düşmesini de elbette biz onaylarız. İşte siyaset, %10'luk zammı kabul ederken devreye girmeli. "Bunu kabul ederiz ama işveren 1 yıl kimseyi işten çıkarmayacağına garantisini versin, toptan eşya fiyatları 1 yıl içinde hiç artmasın" diyebilmeliyiz. Bunun için esnek çalışmaya karşı yaptığımız gibi sokağa çıkar miting de yaparız. Ancak bunu yapacak olan ya da destekleyeceğimiz partiler sınıf partisi olmalıdır. Mevcut partilerin hiçbiri böyle değildir. Hepsinin genel politikalarının birbirinin aynı olduğunu görüyoruz. Şimdi ne yazık ki değişmez olan Atatürk ilkeleri değil, özelleştirme, esnekleştirme, yasal engeller olmuştur. Siyaset sınıfın kendi partisinde yapılmalıdır. DİSK işçi sınıfı siyasetini benimser.

Herşeyin eğitimden geçtiğine inanıyoruz. Hep 1 Mayıs'da dediğimiz gibi "Eğitim üretim içindir".

Mehmet ÇINAR

Genel İş Sendikası 5 No'lu Şube Başkanı (İzmir)

26.07.2004

Genel İş Sendikası 5 No'lu Şubesi 28 Nisan seçimlerinde İzmir'de, 3'ü Ak Parti'den 3'ü Cumhuriyet Halk Partisinden olmak üzere 6 ilçe belediyesinde örgütlenmiştir. Mavişehir'de kapıcıları da örgütlemiş bulunmaktayız. Fakat 5 yılda bir belediye başkanları değişmektedir. Her yönetim kendine yakın bir sendika seçmekte, işveren, sağlıklı örgütlülük neredeyse oraya yönelmektedir.

Örneğin, Burdur Belediyesinde Ak Parti'den bir başkan seçimle göreve gelmiştir. 'DİSK'e aidat vermeyiz' dedikleri için orada 24 saat içinde Hizmet İş Sendikası'nın örgütlenmesi sağlanmıştır. Herşey güvene bağlıdır. Çalışanlarla sendikanın bütünleşmesi de bunun için çok önemlidir. İşçide ciddi bir güven sorunu oluşmuştur. İşkolumuz çok hassas

olduğu için üyelerimiz çeşitli bahanelerle başka sendikalara kayabilmektedirler. Bizler 1992 yılından beri varız ve işçilerimize sahip çıkmaktayız.

Sendikacıların verdikleri sözlerde durmadıklarını görüyoruz. Esneklik yasası çıkarılırken bazı sendikacıların ‘Ankara’yı başınıza yıkarız. Bu yasa çıkmamalıdır’ dediklerini, daha sonra da hiçbir yasal soruna ses çıkarmadan gidip milletvekili olduklarını gördük. Bütün bunlar işçide sendikaya karşı büyük güvensizlikler oluşmasına neden olmuştur.

DİSK’in mirasına sahip çıkanların ayakta kalabileceğine inanıyorum. Bizim sendikamıza üye olan kadrolu bir işçi 1 milyar 100 milyon TL maaş almaktadır. Her sabah işçilerimizi ziyaret eder, onlarla görüşmeler yaparız. Bize göre siyasette yapılabilir ama siyasetin çok içinde olunmasına karşıyız. Sendikal görevimizi yürütürken aynı anda siyaset yapma arzusunda değiliz. Bu birlikteliğin suistimal edileceği, iftiralara yol açabileceği düşüncesindeyiz. Ancak siyasete uzaklığımız Türk-İş’in partilerüstü politikasını uyguladığımız şeklinde algılanmamalıdır. Bir siyasi görüşten kaçılmaz ama siyaset yapılırken parti propogandası yapılmaması gerekir. Demokrasi ve insan hakları mücadelesinde herkesle yanyana durmaya hazırız.

4857 Sayılı yeni İş Kanunu bize rağmen çıkarılmış bir kölelik yasasıdır. Bizleri, çalışma sürelerinin uzatılması ve esnekleşmesi sorunu ile karşı karşıya bırakmıştır. Şu anda da kıdem tazminatının ve Pazar tatilinin kaldırılması gündeme getirilmiştir. Bütün bu sorunları toplu görüşmelerde dile getirmekte ve çareler aramaktayız. Yani toplu görüşmelerde konuşulan tek konu ücret değildir, olmamalıdır. Ne yazık ki bu ülkede milyonlarca işsiz bulunmaktadır. Bunun da büyük bir sorun olduğunu görüyoruz.

Özelleştirme uygulamalarına karşıyız ancak halkın buna gerekli duyarlılığı göstermediğini düşünüyoruz. Öyle ki, DİSK’in sendikası bir teklifle saf dışı bırakılabilmiş, yerine Hizmet İş örgütlenbilmiş, bizden başka kimse de buna ses çıkaramamıştır. Buca Belediyemiz özelleştirme uygulamalarının sonlandırılması için 2 dönem greve gitmiştir. 4857 Sayılı yeni İş Kanunu 2.md.’sinde “danışman ve uzman olarak çalışanların dışında kalan işgörene karşı alt işveren de asıl işveren gibi sorumludur” demektedir. Ama uzman ve danışmanlar neye göre belirlenecektir, buna değinilmemiştir.

Şu an iktidarda olan hükümet, yerel yönetimleri birer ticari kuruluş olarak görmektedir. Ancak bu yanlış bir düşünce tarzıdır. Bize göre hizmet parasız yapılır. Bu görüş farklılıkları ne yazık ki yeni uzlaşmazlıkların temelini oluşturmaktadır.

Şu anda İzmir’de 10 bin Genel İş üyesi bulunmaktadır. Bunlardan geçen yıl 1200 olan 5 No’lu Genel İş Sendikası üyesinin sayısı bu yıl 3250’ye yükselmiştir. Herhangi bir örgütlenme sorunu yaşamamaktayız. Toplumumuzun örgütlü bir toplum olduğunu düşünüyoruz. Öyle ki, biz şu anki kadromuzla örgütlenme çalışmalarına yetişemez hale geldik. Daha örgütlenecek çok yer olduğunu düşünmekteyiz. Tek sorunumuz ‘geçici işçi’ anlayışıdır. Geçici iş olur ama geçici işçi olmaz. Geçici emeklilik var mıdır? Bu anlayış yanlıştır.

İşsizlik çok büyük bir sorun olmuştur. 1980 öncesinde Türkiye’nin bu derece büyük sorunlarla karşı karşıya olmadığını hatırlıyorum. Bugün Türkiye’de her işsiz insan ne iş olursa olsun çalışmaya razı durumdadır. Fakat durum bu kadar kötü iken devlet bunu geçici bir sorun olarak görmeye devam etmekte ve çözümünü sürekli olarak ertelemektedir. En büyük görev yine sendikalara düşmektedir. Her sendika işsiz kalan her üyesi için mücadele vermelidir. Sendikal faaliyete katılmaktan dolayı geçtiğimiz dönem Mavişehir Belediyesi’nde 7 üyemiz işten çıkarılmıştır. Açtığımız dava sonucu 3 kişinin işe iadesini sağladık. Diğer 4 üyemiz de çabalarımız sonucu, kıdem olarak hak etmediği halde 12 yıl çalışmış bir işçinin tazminatı tutarında tazminat alabilmiştir.

Bizler Genel İş olarak işsizliğe ve özelleştirmeye karşı sürekli olarak sesimizi duyurma çabasındayız. Fakat ne yazık ki bunlara göz yuman çoktur. Özelleştirme ulusal ekonomimize son 20 yıldır ne katkı sağlamıştır? Biz şükürcü bir toplum olduğumuz için henüz bu olumsuzlukların farkına varamadık. Tüm bu sorunların yanısıra belli zamanlarda şovenizmin önünde de mücadele vermemiz gerekiyor. Bu şekilde, sınıf mücadelesi gerilemektedir. Kardeşlik duyguları güçlenirse sınıf mücadelesinin de güçleneceği inancındayız.

Bizim iş kolumuzda belediye meclis üyeleri ile uzlaşmak çok önemlidir. Ancak bizim işçimiz devlet işçisi değildir.

Ağır işçilik gerektirdiğinden dolayı bizim işkolumuzda çocuk işçilik sorunu yaşanmamaktadır. Fakat başka işkollarında 16 saat çalıştırılan çocuklar vardır. Bunun önüne geçilmelidir. Kadın işçilerimizin ise yıllardır sendikalaşmadan dolayı işten atıldıklarını

görüyoruz. İşe iade davalarını kazanıp işe dönseler bile bu kez işyerinde işten bıktırma çabalarıyla, çeşitli türden eziyet ve tacizlerle karşı karşıya kalmaktadırlar. Bunlar içinde elimizden gelen çabayı göstermekteyiz. Bu sorunun sınıfsal olduğuna herkes inanmalıdır. Bu tarz mücadelelerde medya önemli bir silahtır. Fakat basın bu konularla ilgilenmediği için bu silahı iyi kullanamamaktayız. Bunları yazanlar bizim okuduğumuz köşe yazarlarıdır, gazetelerdir. Biz bize okuyor, sesimizi duyuramıyoruz. Kamuoyunun da desteğini bekliyoruz.

Yeni çıkarılan Kamu Personeli Yasa Tasarısı ile ilgili olumlu düşüncelerimiz var. Yasaya göre sözleşmeli olarak çalışacak memur Sosyal Sigortalar Kurumu'na kayıtlı olacak, dolayısıyla işçi sendikasına üye olacaktır. Bir anlamda bizim örgütlenme alanımızı genişletecek bir tasarıdır. Ülkemizde, bizi zorlayanın aslında yasalar değil, işveren olduğunu görüyoruz. Çünkü işverenin yorumu, niyeti ve uygulaması sendikaları zorlamaktadır. Örneğin özel sektördeki esnek çalışma uygulaması üretimin kesintisiz devamı için haklı görülebilir. Ancak işveren yasaların tanıdığı bu hakkı bir sömürü aracı olarak da kullanmamalıdır.

Sendika olarak toplu sözleşmelere, iş sözleşmelerinin haksız nedenle feshi durumunda işverenin 50 haftalık ihbar tazminatı ödemesi koşulunu getirdik. Bu çok caydırıcı bir madde olmuştur. Başarılı olduğumuzu düşünüyoruz. Toplu sözleşmelerdeki uyuşmazlıklarda da bir arabulucu tayin edilmektedir. Çözüm sendikanın gücündedir. Dağınık ve güven vermeyen bir sendikanın çözüm bulması zorlaşır.

Üyelerimizde aidat ödeme sıkıntısının yaşanmadığını görüyoruz. Ancak aidatları işveren toplamaktadır. Bizler işverenden almakta zorlanıyoruz. Aylardır aidat alamadığımız belediyeler var. İşverenler işçiden kestikleri parayı biriktirmekte, bizleri de 'başka sendikaya geçeriz' diye tehdit etmektedirler. Bu sıkıntı nedeniyle işçimize eğitim verememekte ve sosyal faaliyetler düzenleyememekteyiz. Ayrıca üyelikle ilgili noter masrafları da dahil tüm masraflar sendikamız tarafından karşılanmaktadır. Bir üye ilk kez sendikaya üye oluyorsa 20 milyon, başka bir sendikadan geliyorsa 80 milyonluk noter masrafı ile sendikamıza üye olmaktadır. Burada bizim karşımıza çıkan başka bir sorun da bürokrasi sorunudur. Üyelik süreci uzun ve engellidir. Bu sürecin kısaltılması gerekmektedir.

Oluşturulan emek platformlarının yürütülemediğini görüyoruz. Genel merkezler de bu beraberliğe engel olabilmektedirler. Geçtiğimiz günlerde NATO karşıtı bir eylem düzenledik. Maddi sıkıntılarımıza rağmen sekiz araba tutup Ankara'ya gittik. Fakat Türk-İş buna temsili olarak bile katılmamıştır. Biz tüm işçi sendikalarımızı çatımız altında toplanmaya çağırıyoruz. Eğer bu davetimizi kabul edip gelirlerse onlara yönetimi de bırakmaya hazırız. Fakat şu anki konularında 500 üyeye 3 milyar maaş alırken, buraya geldiklerinde 3 bin üyeye 1 milyar maaş almayı göze almalıdırlar. Bizler bağımsızlığımızın, Cumhuriyet'in savunucularıyız. Her üyemiz bir demokrasi bekçisidir. Ne yazık ki Türkiye'de sol içinde bile birlik olamıyoruz.

Bizleri sendikalararası işbirliğinden uzak tutan şey siyasi tercihlerimiz değil sınıf tercihlerimizdir. Oysa ki sınıfın çıkarı ortak olmalıdır. İşçilerle herşey paylaşılmalı, her karar birlikte alınmalı, her gelişme ya da adım bildirilmelidir. Hiçbir sendikanın işçilerine karşı bizler kadar açık olmadığını görüyoruz. Bakınız Eylül ayında belki de kıdem tazminatı kaldırılacaktır. Bizler yine tepkimizi göstereceğiz.

Bu ülkede hak ve menfaatlerin savunuculuğunu yapan, hayatı ayakta tutan DİSK'in çabalarıdır, bizlerin çabalarıdır.

Hak-İş Konfederasyonu

İsmail Hakkı KÖKTÜRK

Öz Gıda İş Sendikası Şube Başkanı (Manisa)

04.08.2004

Öz Gıda İş Türkiye genelinde Hak-İş Konfederasyonu'na bağlı olarak gıda iş kollarında faaliyet gösteren bir sendikadır. Et ve Balık Kurumu, Tukaş ve Tariş gibi büyük kuruluşlarda örgütlenmiştir. Tukaş 2000 yılında taşeron firmalara devredildiğinden orada örgütlülüğümüz sona ermiştir. Et ve Balık Kurumunda ise sendikal faaliyetlerimiz bu yıl sona ermiştir. Şu anda sadece Manisa Alaşehir ilçesindeki Tariş Üzüm İşletmesi'nde örgütlüyüz. Tariş'te 4 işçi temsilcimiz bulunmaktadır. İl bazındaki üye sayımız ne yazık ki 450'ye düşmüştür.

Sendikalar, aslında çıkarılan İş Yasaları ile küçültülmüştür. Yasalar işveren örgütleri lehine çıkarılmaktadır. Haklarımızı aradığımız mahkemelerde davalar çok uzun sürmekte, bu olumsuzluklar işçilerimizi sendikalardan koparmaktadır. Aslında duyarlı olduğunu

düşündüğümüz işçimiz, ne kadar duyarlı olursa olsun ekmeğini kaybetme korkusu taşımaktadır.

4857 Sayılı yeni İş Kanunu'nun getirdiği esneklikle ilgili maddeler elimizde ne varsa alıp götürmüştür. Alınan kararlar da, çıkarılan yasalar da sermaye yanlısıdır. İşçimiz 8-18 saatleri arasında çalışmayı istemektedir. Bunun yerine günde 12-14 saat çalıştırılmakta ancak mesai ücreti almamaktadır. İşveren kendi arzu ettiği zamanlarda işçiyi izne çıkararak fazla çalışmayı telafi etme yoluna gitmektedir. Sermaye, az işçiyle çok üretim yapma yoluna gitmektedir. Bu durumdan emeğinin karşılığını alamayan işçiler de, sendikalar da memnun değildir. Mevcut yasaların tamamen değişmesi gerektiğini düşünüyoruz. Gördüğünüz gibi sendikalar her taraftan kısıpaca alınmıştır.

Bizler sendikalar olarak yasalar çıkarılırken söz sahibi olmak istiyoruz. Öz Gıda İş olarak 'mezarda emekliliğe hayır' dedik ve Alaşehir'de mitingler düzenledik. Yasa değiştirilirken meclisteydik, izledik. Fakat tepkimizi dile getirmemiz engellendi. Her sendikacımız için bir polis görevlendirdiler. Bu baskı altında isteklerinizi nasıl dile getirebilir ya da kabul ettirebilirsiniz? Sendikalara hiçbir özgürlük tanınmamaktadır.

Sadece hükümetle değil, işverenlerle de uzlaşmamız mümkün olmamaktadır. Sendika olarak sürekli dile getirdiğimiz taleplerimizden birisi çalışma saatlerinin kısaltılması olmuştur. İşçimiz yorulmakta ve verimi düşmekte, üstelik, hakkını da alamamaktadır. İşverenlerin her talebe yanıtları 'kriz var' olmuştur.

İşyerlerinde beyaz yakalı çalışan sayısı arttıkça sendikaların üye sayısı düşmektedir. Yasa, 'kapsam dışı personel' kavramını maddelemiştir. Şefler, müdürler sendikamıza üye olamamaktadırlar. İşçinin her yerde ezildiğini ve haklarını kaybettiğini görüyoruz. Eyleme gidince işten atılmaktadırlar.

Artık ücret sendikacılığı da bir tarafa bırakılmış, 'ayakta kalma sendikacılığı' başlamıştır. Artık yalnız sendikalar değil işçiler de bunu düşünmektedirler. Asgari ücrete razı olan, sendikam ve işim olsun başka şey istemem diyenlerin sayısı artmıştır. Hatta işini kaybetme korkusu ile sendika dahi istememektedirler. Bu nedenle üyelikten ayrılmalar olmaktadır. Şu anda Bandırma'da Banvit işletmesinde örgütlenme çalışmalarında bulunuyoruz. İşten çıkarılanlar için de işe iade davaları açmış durumdayız. Ne yazık ki sendikalar Türkiye'de bir çıkmaza girmiş hatta bir çıkmaza sokulmuştur.

Bizde aidatlar hiçbir zaman üye kazanamama nedeni olmamıştır. Üyelerimizin sendika aidatları işverenler tarafından toplanmaktadır. Bizler, Belediyelerde olduğu gibi aidatları işverenden alamama sıkıntısı yaşamamaktayız. Ancak üye sayımız az olduğu ve tek gelirimiz üye aidatları olduğu için sendika olarak maddi sıkıntılar yaşamaktayız. Hakların savunulması için mahkemelere ya da greve gidilmesi de maddi imkanların elvermesi ile mümkün olacak şeylerdir. Ayrıca bu sıkıntımızdan dolayı üyelerimize ve temsilcilerimize iki yıldır eğitim semineri verememekteyiz. Bu sıkıntıların aşılabilmesi için üye sayımızı arttırmamız gerekir. Ancak bu şartlarda örgütlenmek zor olduğu için yeni üyeler de yaratamıyoruz.

Tüm olumsuzluklara rağmen toplu görüşmelerde işverenle uzlaşmaya çalışıyoruz. En önce dile getirdiğimiz konu yine ücret olmaktadır. Taslak çalışmaları yapıyoruz. Sosyal giderler (ayakkabı, elbise, erzak gibi) ve bayram, yılbaşı ödemeleri de görüşülen konular arasındadır. Uyuşmazlık çıkması halinde Prof. Dr. Fevzi DEMİR hocamız arabuluculuk yapmaktadır. Sendikanın da, işverenin de iyi niyeti uzlaşmayı getirir. Çalışanlar işlerini kaybetmesinler diye zaman zaman sıfır zam tekliflerine bile evet dediğimiz olmuştur. Ekonomik sıkıntıların da birlikte aşılması gerekir. Biz sendika olarak hiç greve gitmedik. Ama işçiye grev kapısı da açık olmalıdır. Grev kararı alındığında işveren işçi üzerinde baskı kurar, işyerini kapatmakla tehdit ederse grev kırılır. O zaman haklarını korumaları imkansız hale gelir. Zaten grev masrafları da sendikayı yıkar. Artık uyum içinde olmak şart olmuştur.

Türkiye'nin bugün en büyük sorunu giderek artan işsizlik sorunudur. Biz işsizlik için çok mücadele ettik. Aynı mücadeleyi özelleştirmeye karşı da sürdürmekteyiz. Bir ülkede özelleştirmenin yapılabilmesi için önce işçi sınıfının sorunlarının çözülmesi gerekmektedir. Özelleştirme ile işsiz kalan vatandaşımıza istihdam yaratılmalı, kimseyi işsiz bırakmadan özelleştirme yapılmalıdır. Mevcut hükümetin almış olduğu kararlar son derece yanlıştır. Bu kararlardan bir an önce dönülmesi gerekmektedir.

4857 Sayılı Yasa gibi Kamu Personeli Yasa Tasarısı da yanlışlarla doludur. Bu tasarıya göre memur kavramı ortadan kaldırılacak, sözleşmeli personel çalıştırılacaktır. İş güvencesi olmadan çalışanların ekonomiye bir katkısı olmaz. Sözleşmeli personeli sendikaya üye yapmak da, üyelikte tutmak da zordur. Sendikanın tek geliri olan aidatı da ödemekte zorlanacaklardır. Bunun yerine kolaylaştırıcı düzenlemelere gidilmelidir.

İşverenlerin vergileri düşürülmeli, işçi alımları kolaylaştırılmalıdır. İşverenler mesai yaptırmak yoluyla işçi alımından kaçmaktadırlar.

Kayıtdışı istihdamı da yaratan bu yüksek vergilerdir. İşçi de, işsiz kalmaktansa kayıtdışı çalışmaya razı olmaktadır. Çıkarılan yasalarda sendikalara da yetki verilirse kayıtdışı istihdam sorununun çözüleceğine inanıyorum. Bunun takibini gerçekleştirebilmemiz için bizi işyerlerinde yetkili kılan kanunlar çıkarılmalıdır. Hükümetten bunu da talep ettik. Fakat işveren sendikaları bizden daha etkili olmaktadır. Biz işverenin Türkiye’de emeğin sırtından geçindiğini düşünüyoruz.

Kıdem tazminatının da Eylül ayında kaldırılacağı, işsizlik ödemelerinin bunun yerine geçtiği söyleniyor. Kıdem tazminatı da zorunlu tasarruf fonu gibi bir fona aktarılabilir. Fakat bu fonların ne olduğunu gördük. Küçük taksitlerle geriye ödenmekte hatta bazıları için ödenememektedir. Evini zor geçindiren işçinin zorunlu tasarrufa gidebilmesi nasıl mümkün olabilir? Devletin çıkardığı yasaların ardında dimdik durması ve verdiği sözleri tutması gerekir. Kıdem tazminatı uygulaması da burada olduğu gibi işçiyi zor durumda bırakacaktır. İşçinin maaşı yüksek olsa, her türlü sosyal hakkı verilse ve kıdem tazminatı uygulamasının işçinin hakkının yenmeyeceği bir uygulama olduğundan emin olsak bu kararı da destekleriz. Ancak bu şartlarda işçiyi biraz daha yoksullaştırmaktan başka bir işe yaramayacaktır.

Çocuk işçilik sorunu da gündemdedir. Ancak örgütlü olduğumuz işyerinde böyle bir sorun yaşamadık. İşyerinde işin özelliği gereği çocuk işçi değil ama çok sayıda kadın işçi çalıştırılmaktadır. Bu nedenle sendika üyelerimiz de ağırlıklı olarak kadındır. Kadın çalışan sayısının artması sendikalaşma önünde engel teşkil etmemektedir. Bizim en büyük engelimiz devletin olumsuz tutumu olmuştur. Her gün sendikaların önüne yeni engeller çıkarmaktadırlar. Bu ülke ne yazık ki işçinin sırtından geçinmektedir. Vergisini işçinin maaşından kesmektedir. Ancak asgari ücretin altında vergi ödeyen kuyumcular, dişçiler vardır. Enflasyon düşüyor denmekte ama ev kiralari sürekli olarak yükselmektedir. Bizim işçimiz kirada oturup, aldığı maaşı da ancak kiraya yetirebilmektedir.

Sorunlara tepkimizi de taleplerimizi de basın aracılığı ile duyurmaya çalışıyoruz. Ancak hükümet her talebe tepkisiz kalmıştır. Her yeni hükümet ‘bu ülkeyi gelişmiş ülkelerin refah düzeyine çıkaracağız’ demektedir. Ancak en büyük sorun olan işsizliğe hiçbir çare aramamıştır.

Sendikal uygulamaları engelleyenlerin yanında, sendikaları siyasete çekmeye çalışanlar, siyasi yakınlıkları kötüye kullanmaya çalışanlar da çoktur. Sendikacılık ve siyaset kesinlikle birarada olamaz ve olmamalıdır. Siyasi görüşler sendikaya üye kaybettirir. Benim her siyasi görüşten üyem varken nasıl siyasi görüşümü dile getirebilirim. Siyaset ancak konfederasyonun kendi partisini kurması ile yapılabilir. Böyle bir imkan yaratılsa siyaset yapma hakkı isteriz. O zaman işçi de bizim arkamızdan gelir. Ancak mevcut hükümeti buna ikna etmek mümkün değildir. Siyaset bu koşullarda dolaylı olarak yapılabilir. Bizler, sendikaların haklarını, işçilerin haklarını savunacak siyasi güç kimdeyse onu destekleriz. Aramızdan milletvekili olanlar da olmuştur. Ancak 1-2 kişiyle sesimizi duyurmamız ne yazık ki mümkün değildir. Çoğunluğu almamız gerekir.

Bizler demokrasi yolunda hak ve menfaatlerin korunması için mücadele veren sivil toplum örgütleriyiz. Bu ülkede yaşıyorsak, halkımız açlık, yoksulluk çekiyorsa sendikaların yalnız işçi sınıfının hak ve menfaatleri için mücadele vermesi doğru olmaz. Her sınıf bizi ilgilendirir. Ama sivil toplum örgütü derken işlevsiz derneklerle de aynı kefeye konmak istemiyoruz.

Sendikalararası işbirliği herkesin arzu ettiği bir dayanışmadır. Ancak siyasi güçler, kurulan emek platformlarını dağıtmaktadırlar. Kişisel çıkarlar insanları da, saflarını da değiştirmektedir. Kimse 'bu emek platformunda olmak benim çıkarıma aykırıdır' demez. Başka gerekçelerle biraraya gelmekten kaçınılmaktadırlar. Destek göremiyoruz. Bir çatı altında toplanıp bir güçbirliği oluşturmamız da, bu siyasi ayrılıklar nedeniyle imkansızdır.

Osman GÜMÜŞ

Çelik-İş Sendikası Şube Başkanı (Bursa)

25.08.2004

Çelik-İş Sendikası ilk olarak 1964 yılında kurulmuştur. 1989 yılındaki ilk bahar eylemlerini gerçekleştiren sendikadır. 1991 yılında Hak-İş'e bağlı Özdemir-İş Sendikası ile birleşerek Öz Çelik-İş adını almış, 2003 yılında ise Çelik-İş Sendikası olarak isim değiştirmiştir. Çelik-İş Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu (IMF) üyesidir. Konfederasyonun Genel Başkanlığını Salim Uslu yapmaktadır.

Çelik-İş Sendikası'nın Türkiye genelinde 88 bin üyesi bulunmaktadır. Ereğli Demir Çelik İşletmesi hariç, Kardemir, İsdemir ve Seydişehir Demir Çelik İşletmesi'nde,

Kırıkkale'deki Makine Kimya Endüstrisi'nde örgütlenmiş durumdayız. Türkiye genelinde toplam 14 şubeyle hizmet vermekteyiz.

Bizler Hak-İş ve ona bağlı sendikalar olarak bir bütünlük içinde hareket etmekteyiz. Konfederasyona bağlı sendikalarca alınan kararlar ya da yapılan duyurular, basın açıklamaları genel merkezimizce de onay görmektedir. Başka konfederasyonların aksine, genel merkezin baskısı ve sürekli denetimi altında hareket etme politikasından uzağız. Bizde her sendika başkanı genel merkezden izin istemeden gelen her soruyu yanıtlayabilmekte, çalışmalarını açıklıkla yürütmektedir.

Toplum olarak örgütlü bir toplum olmadığımızı düşünüyorum. Çok sayıda örgütlenme çabası görsek de örgütler işlevsizdirler. Türkiye'de sendikaların imajı da, geçmişte yaşananlar nedeniyle lekelenmiş durumdadır. Aynı şey işveren için de geçerlidir. Hem çalışanlar işsiz kalmamak için sendikaya üye olmaktan çekinmekte, hem de işverenler sendikaları işyerlerine ortak olarak gördüklerinden, işletmelerde örgütlülüğe izin vermemektedirler. Bu yaklaşımlar sendikal örgütlülüğü güçleştirmektedir. Bizler için işletmenin sahibinin kim olduğu değil firmanın ne kadar karlı çalıştığı, ekonomiye ne katkı sağladığı ve işverenin çalışanın hakkını verip vermediği önemlidir. İşverenler çalışanlarını her konuda bilgilendirmeli, üretim maliyetlerinden de haberdar etmelidir. Ülkemizde ne yazık ki sermaye kurumsallaşamamıştır. Aslında emek ve sermaye ortaktır.

Özelleştirmenin örgütlenme ve temsil sorunları arasında ilk sırayı aldığını söylemek mümkündür. Karabük ve İskenderun'daki işletmeler özelleştirilmiştir. Buralarda örgütlülüğümüz devam etmektedir. Ancak bu durum özelleştirmenin getireceği zararları bertaraf etmez. Sendika olarak sıkça özelleştirmeye karşı olduğumuzu dile getirdik. Fakat çalışan kesim henüz bunun sakıncalarının farkında değildir. Eğer siyasiler devlet kurumlarında dilediklerini çalıştırıyorlarsa bu kurumlar özelleştirilmelidir. Bunun için çalışanlara iş güvencesi getirilmeli ya da yeni istihdam olanakları yaratılmalıdır. Özelleştirme ancak bu şekilde amacına uygun olarak yapılabilir. Türkiye Otomobil Endüstri Kurumu, Uzan Grubu tarafından satın alınmış ve 450 kişi işten çıkarılmıştır. Bizler İsdemir ve Kardemir işletmelerinde böyle bir sorun yaşamadık.

4857 Sayılı İş Kanunu bize istediklerimizi vermemiştir. Esneklik ile ilgili maddeler emek kesiminin aleyhine uygulanmaktadır. Bizler çalışma sürelerinin kısaltılmasını istiyoruz. Bu durum işsizliğe de çözüm getirebilir. Bu talebimiz için çeşitli yayınlarımız ve

girişimlerimiz olmuştur. Karşımıza çıkan en büyük sorun İş Güvencesi Yasası'dır. Sendikal güvenceyi bertaraf eden ve amacına uygun olarak çıkarılmamış bir yasadır. Yasaya göre 30 kişinin altında işçi çalıştıran işyerlerinde çalışanlar yasanın kapsamı dışında tutulmaktadır. İşverenler bunu kendileri için daha olumlu hale getirerek sendikalara karşı kullanmaktadırlar. 150 çalışanı olan bir işyerinde sendikal mücadele için gerekli olan 'çalışan sayısının %51'ini üye yapma' (%50 işyeri barajı) engeli aşıldığında işveren şirketini beş şirket olarak bölmekte, aynı binada 30 çalışanı olan beş ayrı şirket yaratarak sendikayı safdışı bırakabilmektedir. Bunun önüne geçilebilmesi için yasanın ilgili maddesinin değişmesi ve belki de işyerindeki %50 işyeri barajının aşağı çekilmesi gerekmektedir. Sendikalar Yasası düzenlenmeli ve bazı değişikliklere gidilmelidir. Burada amaç herkesi toplu sözleşmelerden faydalandırmak, emeğin hakkını daha iyi koruyabilmektir.

Türkiye'de bu dönemde sendikal örgütlenmeyi en fazla olumsuz etkileyen sorun, sürekli artan işsizlik sorunudur. İnsanlar asgari ücrete, olumsuz koşullarda çalışmaya razı duruma gelmiştir. Bu kadar işsiz varken sahip olduğumuz hakları korumak ve yeni alanlarda örgütlenmek güçleşmektedir. Sendikaya üye olduklarında işlerini kaybedeceklerini düşünen ya da işten çıkarılmakla tehdit edilenlerin sayısı artmakta, bu nedenle sendikal örgütlülük zorlaşmaktadır. Bu zorluğu doğuran en önemli etkenin burada yine yasalar olduğu ortaya çıkar. Hakları yasalarca korunmayan emek kesimi sendikalardan uzak durmaktadır. Sendikal örgütlenmeye, bugüne kadar en fazla 59. Hükümetin karşı olduğunu gördük. Bizler sermaye ve devletin bu konuda desteğini istiyoruz. Hatta destek bir yana, yalnızca sendikal örgütlülüğün önünün açılması bile yeterli olacaktır. Ama çıkarılan yasalar işçi sınıfının haklarını koruyacak nitelikte değildir.

Beyaz yakalı ve kadın çalışan sayısının artmasının sendikal örgütlenmeyi olumsuz etkilediğini düşünmekteyim. Aslında her iki grup da sendikalara üye olmayı istemektedirler. Ancak beyaz yakalı çalışanlar kapsam dışı personel olarak anılmakta ve işverenlerce toplu sözleşmelere dahil edilmeleri engellenmektedir. Müdürler ve yardımcılar, şefler ve yardımcılar, formenler, uzmanlar... sendikalara üye olamamaktadırlar. Toplu görüşmelerde bu kapsamın daraltılması yönündeki taleplerimiz kabul edilmemiştir. Yeni teknolojiler ve yeni yönetim uygulamaları işletmelere yerleştirilmekte, çalışanlar sendikalardan uzaklaştırılmaktadır.

Kadın çalışanlar için de aynı sıkıntıları yaşamaktayız. Kanunlarla koruyucu hükümler getirilen kadın çalışanlar, işverenin olumsuz tutumu ile karşılaşmamak hatta işten çıkarılmamak için yasal izinlerini dahi kullanmaktan çekinmektedirler. Aynı nedenlerle sendikal örgütlülüğünden de uzak durmaktadırlar.

Özelleştirme gibi taşeron uygulamalarının da örgütlenme engeli olduğunu söyleyebiliriz. Taşeron olarak çalışanlar sendikalara üye olmak istememektedirler. Aynı durum part-time ya da belirli süreli hizmet akdi ile çalışanlar için de geçerlidir. Fakat örgütlü olduğumuz yerlerde part-time çalışan bulunmamakta ve herkes belirsiz süreli hizmet akdi ile çalışmaktadır. Bu tercih işverenin şirket politikası ile ilgilidir. Bu yüzden bu anlamda sorun yaşamıyoruz. Çocuk işçiliğinin artması da bir örgütlenme engeli olarak görünse de, metal sanayinde örgütlü olmamızdan dolayı bizim karşımıza sorun olarak çıkmamaktadır. Örgütlü olduğumuz alanlarda çocuk çalışan (18 yaşın altında) bulunmamakta, işverenler zaman zaman stajyer talep etmek yoluyla belirli sürelerde staj imkanı sunmaktadırlar.

Örgütlendiğimiz işletmelerde çalışanlarımızın ücret ortalaması brüt 1 milyar 65 milyondur. Bu rakama, toplu sözleşmelerde yaptığımız ücret pazarlıkları ile ulaşılmıştır. Çalışanlarımızı yeter derecede temsil edebildiğimiz inancındayız. Öncelikli pazarlık konumuz ücret olmakla birlikte başka konulara da yer vermekteyiz. Yalnızca ücret sendikacılığı yapmak doğru değildir ancak ücret önemli bir konudur. Bir işyerinde 5 yıllık bir işçiyle 15 yıllık bir işçinin ücreti farklı olduğundan, işveren kıdemli çalışanını işten çıkarmaya eğilimlidir. Biz bunun önüne geçebilmek için taban ücreti yüksek tutmaya çalışıyoruz. İşverenle bir şekilde uzlaşma zorunluluğu vardır. Uzlaşma olmaması halinde işveren çalışana çeşitli baskılar uygulayarak (örneğin saat başı parça üretiminde parça sayısını arttırmak gibi) biktırma çabalarına girmektedir.

Toplu sözleşmelere ücret dışında yıllık eğitim izinleri ile ilgili maddeler koyuyoruz. İşletmede toplam çalışan işçi sayısının %20'sini aşmayacak şekilde eğitimler verilmesini sağlıyoruz. Ayrıca hiçbir sendikada olmayan bir sağlık hizmeti vermekteyiz. Sendikamızca, ilk aşamada İskenderun ve Karabük ön teşhis ve check-up merkezleri açılmış ve daha sonra gezici ön teşhis ve check-up merkezleri devreye sokulmuştur. Çalışanlarımızdan ihtiyacı olanlar hergün ücretsiz olarak belli saatlerde muayene edilmekte ve tedavileri

üstlenilmektedir. Böylece sendikamız Türkiye’de ilk defa dünyanın hiçbir ülkesinde görülmeyen bir uygulamaya imza atmıştır.

Aidatlarla ilgili sorun yaşamamaktayız. Üye sayımız da yeterli olduğu için aidat gelirlerimiz sendikal faaliyetlerimize yeterli gelmektedir. Bu nedenle sendika olarak maddi sıkıntılar içinde değiliz. Üç şubemiz hariç diğer şube binalarımız sendikamıza aittir.

Sendikal hak ve menfaatlerin korunmasında bürokrasi engelinin karşımıza çıktığını görüyoruz. 2002’den bu yana devam eden ve hala sonuçlanamamış yetki davalarımız vardır. İşe iade davamız da aynı şekilde uzun sürmektedir. Bu süreler içinde başka iş bulan işçilerimiz işlerine geri dönmekte ve dava olumlu sonuçlansa da haklarını kaybetmektedirler. Ayrıca işyerinde işten bıktırma politikası ile karşılaşacaklarını düşünerek yine aynı yerde çalışmayı da istememektedirler.

Büyüyen kayıtdışı istihdam da bir örgütlenme sorunudur. Bu konuyla ilgili çeşitli duyurularımız, ‘kayıtdışı istihdam ve ekonomi’ panellerimiz olmuştur. Pek çok örgütlenme engelinde olduğu gibi bu sorunun da devlet eliyle çözümlenmesinin geciktirildiğini söyleyebiliriz. Diğer sendikalarda, konfederasyon olarak 59. Hükümetin paralelinde görüş ve politikalara sahip olduğumuz inancı hakimdir. Bunun kesinlikle doğru olmadığını ve bu hükümetin karar ve uygulamalarına katılmadığımızı belirtmek isterim.

Sendikaların ve siyasetin her zaman içiçe olduğu düşüncesi doğrudur. Ancak sendikaların yapacağı siyaset, partilerüstü bir siyaset olmalıdır. Ülke sorunlarının çözümlenmesinde, işçi kesiminin çıkarına olacak girişimlerde ihtiyaç duyulan siyaset genel siyasettir. Şu anda işçi sınıfının hak ve menfaatlerini koruyabilecek bir işçi partisi de bulunmamaktadır. Bu nedenlerle bir sendikacının siyaset yapma hakkına sahip olmasını ve mevcut siyasi partilerden birinde yer almasını doğru bulmamaktayım. Siyaset ve sendikacılık içiçeyken suistimal edilir, yanlış sonuçlar verir. Sendikacı sendikal görevine devam etmeli ve siyasi partilerden de, siyasetten de uzak olmalıdır. Siyasi görüşü sendikaya taşımak asla kabul edilemez.

Üyelerimize, onları bilgilendirecek yayınlarımızla ulaşmaya çalışıyoruz. Bunun için işçi rehberleri dağıttık. Daha farklı uygulamalarla daha çok sayıda üyemize ulaşabilmek için de bir televizyon kanalı açmak istedik. Ancak bunun için anlaşacağımız yayın kurumunun, çalışanlarımız arasında hiç üyesi olmadığını öğrendiğimiz için bu projemizi gerçekleştiremedik.

Ortak çıkarların savunulmasında sendikalararası işbirliğinin gerekli olduğunu düşünmekteyiz. Ancak emek platformları, siyasi düşünceler ve ideolojiler ön plana çıkarıldığı için dağılmakta, ortak mücadele vermek mümkün olmamaktadır. Ancak, metal sanayinde örgütlenmiş üç işçi konfederasyonuna bağlı sendikalar olarak (Çelik-İş, Birleşik Metal ve Türk Metal Sendikası) zaman zaman fikir alışverişine ya da işbirliğine gitmekteyiz. İdeal sendikal hareket, işçi sınıfının tek bir çatı altında toplanması ile sağlanabilir. Ama bunun için çok uzun bir zamana ihtiyaç vardır. 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun yeniden düzenlenmesi için girişimlerde bulunmaktadır. Düzenlemeler arasında, 28 işkolu sayısının 17-18'e düşürülmesi gündemdedir. Resmi anlamda ancak böyle bir birleşme söz konusu olacaktır. Maddi imkanları bizden daha elverişli olan sendikalar bizleri tek çatı altında toplanmaya çağırmakta ancak tüm ilke ve yönetim uygulamalarımızdan vazgeçmemizi, tamamen onların ilke ve politikalarını benimsememizi istemektedirler. Böyle bir daveti kabul etmek mümkün değildir. Bu nedenle en azından bugünkü şartlarda birleşme mümkün görünmemektedir.

Sivil toplum örgütleri bu ülkede devletin ve siyasilerin yapamadıklarını yapan, halkın sesi olan ve sorunları için mücadele veren kurumlardır. Demokrasi olgusunun yerleşmesinde önemli görevleri olan bu örgütler, hükümetler tarafından gerekli desteği görürler ya da engellenmezlerse tüm sorunların aşılabileceği inancındayız.