T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
İŞLETME ENSTİTÜSÜ

ÇİN HALK CUMHURİYETİ'NDE SENDİKACILIK

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Yalei LIU

Enstitü Anabilim Dalı : İnsan Kaynakları Yönetimi

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Fuat MAN

ARALIK – 2021

Yalei LIU tarafından hazırlanan “Çin Halk Cumhuriyeti’nde Sendikacılık” başlıklı bu tez, 30.12.2021 tarihinde Sakarya Üniversitesi Lisansüstü Eğilim ve Öğretim Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca yapılan Tez Savunma Sınavı sonucunda başarılı bulunarak, jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Prof. Dr. Fuat MAN

Sakarya Üniversitesi

Jüri Üyeleri: Prof. Dr. Tuncay YILMAZ

Sakarya Üniversitesi

Prof. Dr. Cemal İYEM

Aydın Adnan Menderes Üniversitesi

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ	**T.C.** **SAKARYA ÜNİVERSİTESİ** **İŞLETME ENSTİTÜSÜ** **TEZ SAVUNULABİLİRLİK VE ORJİNALLİK BEYAN FORMU**	Sayfa : 1/1

Öğrencinin

Adı Soyadı	:	**YALEI LIU**
Öğrenci Numarası	:	**Y176058006**
Enstitü Anabilim Dalı	:	**İnsan Kaynakları Yönetimi**
Enstitü Bilim Dalı	:	**İnsan Kaynakları Yönetimi**
Programı	:	☑ YÜKSEK LİSANS ☐ DOKTORA
Tezin Başlığı	:	**ÇİN HALK CUMHURİYETİ'NDEKİ SENDİKACILIK**
Benzerlik Oranı	:	**%11**

İŞLETME ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE,

☑ Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulalma Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi beyan ederim.

05/12/2021
İmza

☐ Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulalma Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen öğrenciye ait tez çalışması ile ilgili gerekli düzenleme tarafımca yapılmış olup, yeniden değerlendirilmek üzere gsbtez@sakarya.edu.tr adresine yüklenmiştir.

Bilgilerinize arz ederim.

...../...../20.....
İmza

Uygundur

Danışman
Unvanı / Adı-Soyadı: Prof. Dr. Fuat MAN

Tarih: 05/12/2021

İmza:

☐ KABUL EDİLMİŞTİR ☐ REDDEDİLMİŞTİR **EYK Tarih ve No:**	**Enstitü Birim Sorumlusu Onayı**

ÖNSÖZ

Bu tezin yazılması aşamasında, çalışmamı titizlikle takip eden danışmanım Prof. Dr. FUAT MAN'a değerli katkı ve emekleri için içten teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım. Bu tezin yazım aşamasında, Türkçe metin düzenlemesi için arkadaşım AYŞE NUR PATIOĞLU'na teşekkürlerimi sunarım. Yüksek lisans ders dönemindeki bana çok şey öğreten Prof. Dr. ŞUAYYİP ÇALIŞ'a, Prof. Dr. FUAT MAN'a, Prof.Dr. TUNCAY YILMAZ'a, Prof. Dr. YASEMİN ÖZDEMİR'a, Dr.Öğr.Üyesi ŞULE AYDIN TURAN'a en içten teşekkürlerimi sunarım. Tezin şekil düzeltmesinde emeği olan Arş. Gör. CANAN YILMAZ'a teşekkür ediyorum. Türkiye'de eğitim alabilmem ve yaşayabilmem için bana burs sağlayan Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı'na çok teşekkür ediyorum. Türkiye'de eğitim alma aşamasında ve tezimi hazırlama aşamasında manevi desteğini esirgemeyen ve hep yanımda olan aileme şükranlarımı sunarım. Son olarak manevi katkılarından dolayı tüm arkadaşlarıma teşekkür ediyorum.

Yalei LIU

30.12.2021

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR ..... **İV**

ŞEKİL LİSTESİ ..... **V**

ÖZET ..... **Vİ**

ABSTRACT ..... **Vİİ**

GİRİŞ **1**

BÖLÜM 1: SENDİKACILIK **6**

1.1. Sendikaya Genel Bakış 6

1.1.1. Genel Olarak Sendika Kavramı 6

1.1.2. Sendika Kavramının Unsurları 9

1.1.3. Sendikacılığın Temel İlkeleri 9

1.1.4. Sendikalaşmanın Nedenleri 11

1.2. Sendikacılığın Kısa Tarihçesi 13

1.2.1. Sendikaların Ortaya Çıkışı 13

1.2.2. Sendikaların Gelişim Süreci 15

1.2.2.1. Sendikaların İlk Dönemi 15

1.2.2.2. Sendikaların Gelişme Dönemi 17

1.2.2.3. Sendikacılığın Kurumsallaşması 18

1.2.2.4. Uluslararası Örgütlenmeler 19

1.3. Sendika Teorisi 23

1.3.1. Klasik İktisadın Sendika Teorisi 23

1.3.2. Marksist Sendika Teorisi 23

1.3.3. Endüstriyel Demokrasinin Sendika Teorisi 24

1.3.4. Kurumsal İktisadın Sendika Teorisi 26

1.3.5. Neoklasik İktisadın Sendika Teorisi 26

1.3.6. İnsan Kaynakları Yönetiminin Sendikalara Bakışı 27

1.4. Sendikaların İşlevleri 29
1.4.1. Ekonomik İşlevleri 29
1.4.2. Demokratik İşlevleri 30
1.4.3. Entegrasyon ile İlgili İşlevleri 31
1.4.4. Sosyal Demokratik İşlevler 33
1.4.5. Sınıfsal / Devrimci İşlevleri 34
1.5. Sendika Türleri 34
1.5.1. Örgütlenme Modelleri Açısından 34
1.5.1.1. Ulusal Sendikal Örgütlenmeler 34
1.5.1.2. Uluslararası Sendikal Örgütlenmeler 38
1.5.2. İşlevlerine Göre Sendika Türleri 38

BÖLÜM 2: ÇİN İŞÇİ SENDİKACILIĞININ DOĞUSU VE GERİŞİMİ 40
2.1. Çin İşçi Sendikalarının Ortaya Çıkışı 40
2.1.1. Çin'in Ekonomik Kalkınmasına Genel Bakışı 41
2.1.1.1. Çin Feodal Toplumunun Ekonomik Durumu 41
2.1.1.2. Çin Meta Ekonomisinin Gelişimi 43
2.1.2. Çin Kapitalizminin Ortaya Çıkışı ve Gelişimi 46
2.1.2.1. Çin Kapitalizminin Ortaya Çıkışı 47
2.1.2.2. Çin'in İşgal Dönemi 48
2.1.2.3. Yakınçağ Döneminde Çin'de Kapitalist Endüstrinin Ortaya Çıkışı ... 50
2.1.2.4. Çin Burjuvazisinin ve Proletaryasının Ortaya Çıkışı 52
2.1.3. Çin'in Erken Dönem İşçi Örgütleri ve İşçi Hareketi 53
2.1.3.1. Çin İşçi Sınıfının Erken Dönemi 53
2.1.3.2. Erken Dönem Çin İşçi Sınıfının Özellikleri 55
2.1.3.3. Erken Dönem İşçilerin Örgütlenmesinin Durumu 56
2.2. Çin Halk Cumhuriyeti'nin Kuruluşundan Önce Çin Sendikalarının Gelişimi 57
2.2.1. Çin'de Marksizm'in Yayılması ve Devrimci Sendikaların Kurulması 58

2.2.2 Çin Komünist Partisi(ÇKP)'nin Doğuşu ve Çin İşçi Sendikası Sekreterliği'nin Kurulması 59
2.2.3. 1923'ten 1949 Yılına Kadar Çin Sendika Hareketinin Durumu 62
2.3. Çin Halk Cumhuriyeti'nin Kuruluşundan Sonra Çin Sendikalarının Gelişimi 66
2.3.1. Reform ve Dışa Açılma Politikasından Önce Çin Sendikalarının Gelişimi 66
2.3.2. Reform ve Dışa Açılma Politikasından Sonra Çin Sendikalarının Gelişimi 69

BÖLÜM 3: 21. YÜZYILDA ÇİN HALK CUMHURİYETİ SENDİKALARININ ANALİZİ 74
3.1. Çin Sendikalarına Giriş 74
3.1.1. Arka Planı 75
3.1.2. Çin'in Sendikalarının İşlevleri 77
3.1.3. Çin Sendikalarının Örgütlenme Yapısı 79
3.1.4. Çin Sendikalarının Örgütsel İlkeleri ve Sendikal Faalıyetlerinin Yasal Olarak Korunması 85
3.2. Çin Sendikalarının Mevcut Durumu 88
3.2.1. Çin Sendika Örgütlerinin Genel Durumu 88
3.2.2. Sendikal Faaliyetlerdeki Temel Soruları 95
3.2.3. Çin Sendika Örgütlerinin Değerlendirilmesi 100

SONUÇ VE TARTIŞMA 104
KAYNAKÇA 108
ÖZGEÇMİŞ 137

KISALTMALAR

ABD : Amerika Birleşik Devletleri

AFL Amerikan İşçi Federasyonu

CAW : Canadian Auto Workers

CIO : Congress of Industrial Organizations

CNC : Computer Numerical Control

CPC : Communist Party of China

ÇKP : Çin Komünist Partisi

DTÖ : Dünya Ticaret Örgütü

ICFTU : Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu

IFTU : Uluslararası Sendikalar Federasyonu

ILO : International Labour Organization

ITUC : Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu

M.Ö : Milattan Önce

M.S : Milattan Sonra

WCL : Dünya Emek Konfederasyonu

WFTU : Dünya Sendikalar Federasyonu

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: *Nehirde Bahar Festivali* Kaifeng Şehrinin Merkezindeki Sokak Görünümü 46

Şekil 2: Çin Halk Cumhuriyeti'nin İdari Bölümlerinin Haritası 76

Şekil 3: Çin'deki Sendikalarının Örgütlenme Yapısı 81

Şekil 4: 2016 Yılından 2019 Yılına Kadar Çin'de 16-59 Yaş Grubundaki İşgücü Sayısındaki Değişiklikler (Birim: Milyon Kişi).....89

Şekil 5: 2010 Yılından 2019 Yılına Çin'in İstihdam Sayısındaki Değişiklikler (Birim: Milyon Kişi) 90

Şekil 6: 2019 Yılında Çin'in Üç Sektöründe İstihdam Sayısı (Birim: Milyon Kişi) 91

Şekil 7: 2019 Yılında Çin'in Üç Ana Endüstrisinde İstihdam Sayısının Toplam İstihdam Sayısı İçindeki Oranını.....91

Şekil 8: 2015 yılından 2019 yılına kadar Çin'in kentsel alanlarda kayıtlı işsizlerin sayısı (Birim: Milyon Kişi). 92

Tezin Başlığı: Çin Halk Cumhuriyeti'nde Sendikacılık.

Tezin Yazarı: YALEI LIU **Danışman:** Prof. Dr. Fuat MAN

Kabul Tarihi: 30.12.2021 **Sayfa Sayısı:** viii (ön kısım)+107 (tez)

Anabilimdalı: İnsan Kaynakları Yönetimi

Sendikalar, emek hareketinin veya emek ile sermaye arasındaki çelişkinin bir ürünüdür. İşçilerin meşru haklarını ve çıkarlarını koruma sürecinde üretilir. İşçilerin meşru haklarını ve çıkarlarını temsil etmek ve korumak amacıyla var olmaktadır. Sendikaların gücünün kademeli olarak artmasıyla birlikte toplum, devlet ve hükümet yönetimi sürecinde giderek daha önemli bir rol oynamaktadır. Bu durum sadece işgücü yönetimi çelişkilerini çözmek için vazgeçilmez bir araç değil, aynı zamanda ülke ve toplum için önemli bir istikrar faktörüdür. Bu nedenle, dünyadaki çoğu ülke bu organizasyonun varlığına ve gelişmesine büyük ilgi ve destek vermektedir. Çin bir istisna değildir. Çin, Çin Komünist Partisi önderliğinde sosyalist bir ülkedir. Çin'deki sendikaların gelişmesi, sanayileşmeyle birlikte başlayan dönemin kendine özgü yapısı ve Çin'in sahip olduğu özellikler ekseninde olmuştur. Mevcut literatür esas alınarak hazırlanan bu tez, Çin sendikalarının ortaya çıkış ve gelişme tarihini sıralamayı ve Çin sendikalarının mevcut çalışmalarının durumunu analiz etmeyi amaçlamaktadır. Çin'deki sendikalarının statükosuna bakılırsa, Çin sendikalarının reform yapması gerektiği anlaşılmaktadır.

Bu tez beş kısımdan oluşmaktadır. Giriş bölümü temel olarak bu tezin araştırma amacını, araştırmanın önemini ve araştırma yöntemlerini tanıtmaktadır. Birinci bölüm, sendika örgütlenmesini kısaca tanıtmaktadır. Sendikaların tanımı, oluşumu ve gelişimi, sendika teorisi ve sendikaların işlevleri incelenmektedir. İkinci bölümde; Çin Halk Cumhuriyeti'nin kuruluşunu, reformu ve açılımı ayırıcı nokta olarak alır ve Çin'deki sendikaların ortaya çıkışını ve gelişim tarihini sunmaktadır. Üçüncü bölüm esas olarak örgütsel ilkeler, işlevler, örgütlenme yapı, çalışma durumu ve mevcut sorunlar dâhil olmak üzere Çin'deki sendikaları tanıtmaktadır. Sonuç bölümü ise, Çin'deki sendikaların gelişmişlik durumuna dayanarak Çin'deki sendikaları değerlendirmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sendika, Sendikacılık, Çalışma İlişkisi, Sanayi Devrimi, İşçi Sınıfı, Kapitalizm.

Title of the Thesis: Trade Unionism in the People's Republic of China.

Author: YALEI LIU **Supervisor:** Prof. Fuat MAN

Date: 30.12.2021 **Np:** viii (pre text)+107 (main body)

Department: Human Resources Management

The trade union organization is a product of the labor movement or a product of the contradiction between the labor and the capital. It is produced in the process of safeguarding the legitimate rights and interests of workers, it exists for the purpose of representing and safeguarding the legitimate rights and interests of workers. With the gradual increase in the power of trade union organizations, an increasingly important role in the process of state and government governance of society has been played. It is not only an indispensable method to resolve labor-management contradictions, but also an important stabilizing factor for the country and society. Therefore, most countries in the world –including China- have given high attention and support to the existence and the development of this organization. China is a socialist country, under the leadership of the Communist Party of China. The development path of China's trade union organizations has a timelessly distinctive brand and also has Chinese characteristics. Based on the existing literature, this article systematically sorts out the history of the birth and development of China's trade unions and analyzes the status quo of the development of China's trade unions. Although judging from the status quo of the work of the Chinese trade unions, the Chinese trade unions still need to carry out reforms.

This article is composed of five parts. The introduction part mainly introduces the research's purpose, significance and research methods that had been used. The first chapter mainly introduces the trade union organization in a brief way; including the definition, generation and development of trade union organizations, trade union's theory and the functions of trade unions. The second chapter takes the founding of the People's Republic of China and the reform and opening up as the demarcation point, and introduces the background and development history of the Chinese trade union organization. The third chapter mainly introduces the Chinese trade union organization, including organizational principles, functions, organizational structure, work status and existing problems. The concluding remarks mainly evaluate the Chinese trade unions based on their development.

Keywords: Trade Union, Unionism, Labor Relationship, Industrial Relations, Industrial Revolution, Working Class, Capitalism

GİRİŞ

Sendikaların doğuşu Batı'daki Sanayi Devrimi'nden kaynaklanmıştır. 18. yüzyılın ortalarında, üretim yöntemlerinin yenilenmesiyle birlikte Batı Sanayi Devrimi ortaya çıkmıştır. O zamanlar, gittikçe daha fazla çiftçi evlerini terk etmiş, geleneksel tarım ve üretim yöntemleri bırakılmış ve insanlar şehirdeki fabrikalara çalışmak üzere akın etmiştir. Bu nedenle şehirlerde çok sayıda fabrika ve işçi ortaya çıkmıştır. Sanayi Devrimi, modern sanayi işçilerini yarattı ve kapitalist sistemin temel unsuru olan işçi sınıfını oluşturdu. Yaşanan bu değişimle birlikte, işçiler az miktarda maaş almanın yanı sıra oldukça kötü çalışma şartlarına mağruz kalarak, sosyal statüleri olmadan çalışmaktaydı. Bu sosyal ortamda, bireysel çalışanlar, haklarını ve çıkarlarını güçlü işverenlere karşı savunamamıştır. İşçi sınıfının haklarını ve çıkarlarını korumak için çoğu işçi, fabrika sahipleriyle müzakere edecek nitelikleri elde etmek için birleşmeye başlamıştır. Sonuç olarak, işçilerin kendiliğinden işverenlerle işçi sınıfı adına müzakere etmek için örgütledikleri bir sosyal örgüt, yani sendikalar doğmuştur.

Dünyadaki işçi sınıfı gibi Çin'deki işçi sınıfı da üretim yöntemlerinin yenilenmesi nedeniyle ortaya çıkmıştır. Çin işçi sınıfı, Çin'de kapitalizmin tomurcuklarının ortaya çıkmasıyla ortaya çıkmıştır. 1840'taki Afyon Savaşı'ndan sonra batı kapitalist ülkeler Çin'i işgal etmiştir. Çin adım adım yarı feodal, yarı sömürge bir toplumsal yapıya dönüşmüştür. 1917 yılında, Marksizm Çin'de yayılmaya başlamıştır. "4 Mayıs Hareketi" döneminde (1919 yılında), bağımsız bir siyasi güç olarak Çin işçi sınıfı çıkmaya başlamıştır. Çin'deki işçi hareketinin gelişmesiyle birlikte proleter sendikalar yavaş yavaş ortaya çıkmıştır. İşçi sınıfı, bu son derece zalim sınıf baskısı ve ekonomik sömürü altında aynı zamanda dünyadaki proleter devrimci eğilimin etkisine karşı, haklarını ve çıkarlarını korumak için sendikalar kurmuştur. Çin'de işçi hareketinin gelişmesiyle, sadece kendine özgü sınıf, kitle ve demokratik yapıya sahip bazı modern sendika örgütleri kurulmakla kalmamış, aynı zamanda işçi sınıfının modern sendikalar kurma yönüne de işaret edilmiştir. 1925 yılında Tüm Çin Sendikalar Federasyonu'nun kuruluşundan bu yana, Çin

sendikalarının kuruluşu, gelişimi ve büyümesi, Çin Komünist Partisi'nin liderliğinden ayrılamaz olmuştur. Çin'in toplumsal ve tarihsel koşullarının özelliği ve Çin'e özgü sosyalizm sistemi gelişim yoluna bağlılığı doğrudan Çin sendika örgütlerinin de benzersiz olduğunu belirlemektedir. Bu nedenle Çin sendika örgütleri, Çin Komünist Partisi'nin önderliğinde Çin'e özgü sosyalist sendikalar inşa etmiştir.

Günümüzde Çin, reform, açılma ve ekonomik sistem reformundan sonra hızlı bir ekonomik gelişme yaşamıştır. Çin toplumundaki işgücü durumu da büyük değişikliklere uğramıştır. Bu nedenle, Çin Komünist Partisi'nin önderliğindeki Çin sendikaların mevcut çalışma koşulları ve Çin Komünist Partisi'nin önderliğindeki Çin sendikaların Çin işçi sınıfının çıkarlarını gerçekten temsil edip edemeyeceği, incelememize ve değerlendirmemize değer konulardır.

Araştırmanın Amacı

Sendikalar, çalışanların meşru haklarını ve çıkarlarını korumak için kurulur ve bir sendikaya üye olmak uluslararası alanda tanınan temel bir insan hakkıdır. Modern toplumda, sendika önemli bir ekonomik ve politik güç olmakla birlikte önemli bir sosyal organizasyondur. Sendikalar, çalışma ilişkilerinin koordine edilmesinde ve işçilerin hak ve çıkarlarının korunmasında önemli bir rol oynamaktadır. Modern ülkeler, bu örgütün varlığına önem vermeli ve işlevlerini tam anlamıyla yerine getirmelidir, aksi takdirde ciddi sorunlar ve sonuçlar ortaya çıkacaktır. Bu nedenle, dünyadaki çoğu ülke bu örgütün varlığına ve gelişmesine büyük ilgi ve destek vermiştir ve Çin de bir istisna değildir. Mevcut literatüre dayanarak hazırlanan bu tez, sistematik olarak Çin sendikalarının ortaya çıkış ve gelişme tarihini sıralıyor ve Çin sendikalarının gelişme durumunu analiz etmektedir. Bu tez, Çin'deki sendika örgütlerinin değerlendirmesini yapmaktadır. Çin'deki sendikacılığın, işçi sınıfının çıkarlarını gerçekten temsil edip etmediği ve bu sendikacılığın gerçek bir sendikacılık olup olmadığı gibi sorular yanıtlamaya çalışmaktadır.

Araştırmanın Problemi

Bu tezin araştırma amacına göre, bu tez, aşağıdaki araştırma soruları etrafında Çin'deki sendikaların gelişimini ve mevcut durumunu sistematik olarak sıralayacaktır:

Çin'deki sendikalar nasıl ortaya çıkmıştır?

Çin'deki sendikalar nasıl gelişmiştir?

Çin'deki sendikaların gelişiminin durumu nedir?

Çin'deki sendikalar nasıl bir sendika olmaktadır?

Çin'deki işçi sendikaları, işçi sınıfının çıkarlarını gerçekten temsil edebilir mi?

Araştırmanın Önemi

Çin, Çin Komünist Partisi önderliğinde sosyalist bir ülkedir. Çin'deki işçiler ve Çin'deki işçi örgütleriyle ilgili sorunlar, akademik alandaki gündemdeki meselelerin yanı sıra Çin'in ekonomik kalkınması ve piyasa istikrarıyla ilgili pratik konulardır. Çin'deki sendikaların kalkınma durumunun incelenmesi; sosyal istikrarı, sürekli ve hızlı ekonomik büyümeyi sürdürmek için özellikle önemlidir. Çin'deki sendikaların gelişmesi, sanayileşmeyle birlikte başlayan dönemin kendine özgü yapısı ve Çin'in sahip olduğu özellikler ekseninde olmuştur. Çin, özellikle sosyalist piyasa ekonomik sisteminin kurulmasından bu yana reform ve açılış politikasını uyguladığından beri, ekonomik sistemin reformuyla birlikte çalışma ilişkileri ve işgücü piyasaları da ciddi değişikliklere uğramıştır. Çin'deki işçi sınıfının safları da genişlemektedir. Bu aynı zamanda Çin'deki çalışma ilişkileri alanında da büyük değişikliklere yol açmıştır. Önemli bir sosyal organizasyon olarak Çin'deki sendikaları, çalışma ilişkilerini koordine etmede ve işçilerin haklarını ve çıkarlarını korumada önemli bir rol oynamaktadır. Çin'deki bilim adamlarının Çin sendikaları üzerine araştırmaları pek çok konuyu içermektedir. Bununla birlikte, referans olarak kullanılabilecek Çin sendikaları hakkında çok az sayıda uluslararası çalışma vardır. Özellikle Çin sendikaları üzerine çok az Türkçe çalışma vardır. Bu nedenle, bu tez Çin sendikalarıyla ilgili mevcut akademik boşluğu doldurmayı umarak seleflerinin araştırma sonuçlarını özetlemektedir.

Araştırmanın Yöntemi ve Planı

Bu tezde dolaylı gözlem yöntemi, dokümantasyon tekniği kullanılmıştır. Doküman incelemesi, nitel araştırma yöntemlerine aittir. Nitel araştırma tekniklerini üç türe ayırabiliriz: gözlemlemek, sormak ve okumak. Doküman analizi ise belge tarama faaliyetidir. Bu tezde dokümantasyon metodu kullanılmıştır. Tezin teorik çerçevesi, ilgili literatürdeki belgeler kullanılmak suretiyle dokümantasyon metodu kullanılarak oluşturulacaktır. Bu çerçevede sendikacılık, işçi sınıfı ve çalışma ilişkisiyle ilgili işletme bilimler ve insan kaynakları yönetimi alanlarındaki literatürün taranması ile çalışmaya başlanacaktır. Bu çalışmada kütüphane ve internet kullanılarak Çin'deki sendikalarla ilgili kitaplar, tezler, araştırmalar ve makaleler araştırılıp incelenecektir.

Bu tez giriş, birinci bölümden üçüncü bölüme ve sonuç olmak üzere beş bölümden oluşmaktadır. Giriş bölümü ilk olarak araştırma geçmişini tanıtmak, araştırmanın amacını ve önemini analiz etmektedir. Devamında ise, araştırma sorusuna ve tezin yapısına kısa bir giriş yapmaktadır. Birinci bölüm esas olarak sendika örgütlenmesini tanıtmakta ve özetlemektedir. Esas olarak sendika kavramını, sendikaların doğuş ve gelişme tarihini, çeşitli okulların sendika örgütleri hakkındaki görüşlerini, sendika örgütleri hakkındaki teorileri, sendika örgütlerinin işlevlerini ve sendika örgütlerinin türlerini tanıtmaktadır. İkinci bölüm, Çin'de sendikaların ortaya çıkışını ve gelişimini tanıtmakta ve özetlemektedir. Esas olarak Çin Halk Cumhuriyeti'nin kuruluşunu ve reform ve açılımı bir sınır noktası olarak ele alarak farklı dönemlerde sendikaların gelişim durumu tanıtmaktadır. Aynı zamanda, Çin'de kapitalizmin ortaya çıkışına ve gelişimine de kısa bir giriş yapmaktadır. Üçüncü bölüm, Çin'deki sendikaların statükosunu tanıtmaktadır. Temel olarak Çin'deki sendikaların yapısını, organizasyon ilkelerini ve işlevlerini tanıtmaktadır. Aynı zamanda, Çin'in çalışma ilişkileri, işgücü piyasası durumu ve Çin'deki sendikalarının çalışma durumu ile birleştiğinde, sendikal çalışmadaki bazı sorunlara işaret etmektedir ve Çin sendika örgütlerini değerlendirmektedir. Sonuç bölümü ise, Çin sendikaları ile hükümet arasındaki ilişkiyi açıklamakta ve değerlendirmektedir.

Araştırmanın Kısıtları

Bu tezin sınırlılığı, Çin sendikaların çalışma durumu, Çin'in çalışma ilişkilerinin durumu ve işgücü piyasasının durumunun ayrıntılı ve derinlemesine bir analizi olmaksızın Çin'deki sendikaların durumunu yalnızca sistematik ve kısaca tanıtmasıdır. Aynı zamanda, bu tez yalnızca literatür taraması yapmakta ve ampirik bir araştırma içermemektedir. Bu tez, Türkçe literatürde Çince kaynaklar kullanarak Çin çalışma sahasına bir giriş niteliğinde olmakta ve başka çalışmalarla bu literatürün daha da zenginleşmesini ummaktadır.

BÖLÜM 1: SENDİKACILIK

Sanayi Devrimi ilk olarak 1760'larda Orta İngiltere'de başlamıştır. Kapitalist üretim, el sanatlarından makine sanayisine geçiş aşamasını tamamlamıştır. Aynı zamanda, bağımsız bir siyasi güç olarak işçiler tarih sahnesine adım atmıştır. Kötü çalışma ortamı altındaki işçi kitleleri birleşmenin önemini giderek kavramışlardır. Zamanla, çalışan tek bir kişinin güçlü işverenlerle başa çıkmak için güçsüz olduğu anlaşılmış ve bu nedenle sendika örgütleri kurulmuştur. Sendikal örgütlenmenin, işçi bilincinin bağımsız bir sınıf olarak uyanmasının kaçınılmaz sonucu olduğu söylenebilmektedir. Bu bölüm esas olarak sendika kavramını, sendikaların gelişim tarihini, çeşitli okulların sendikaları hakkındaki görüşlerini, sendikalar hakkındaki teorileri, sendikaların işlevlerini ve sendika türlerini tanıtmaktadır.

1.1. Sendikaya Genel Bakış

Bu kısmı genel olarak sendika kavramı, sendika kavramının unsurları, sendika teşkilatının temel ilkeleri ve sendikalaşmanın nedenleri içermektedir.

1.1.1. Genel Olarak Sendika Kavramı

Türkçede "sendika" kelimesi, bir yerin başkanı anlamına gelen Latince "syndic" kelimesinden türemiştir. Birinci Sanayi Devrimi ile birlikte, bazı batı ülkelerinde, "sendika" kavramı yerine, "emek birliği" anlamında İngilizce "trade union", Almanca "gewerkschaft" kelimeleri kullanılmaktadır (Mahiroğulları, 2013: 2). Yirminci yüzyılın başlarında, Marksizm'in Çin'e girmesiyle birlikte "sendika" kelimesi Çinceye "工会 "(gong huı) olarak çevrilmiştir.

Sendikalarla ilgili bilimsel araştırmalar ekonomik, sosyal, politik, yasal ve diğer birçok yönü içerir. Sosyal çevre değiştikçe sendika kavramının tanımı da ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Çincedeki "sendika" kelimesi, kelimenin tam anlamıyla ortak becerilerin veya kalifiye iş gücünün bir kombinasyonunu ifade eder. İlk teknik ve el sanatları derneği, üretimi sınırlandırmak yoluyla piyasayı kontrol etmiştir ve belirli

profesyonel alanları korumak için yabancıların bu sektöre girmesini engellemiştir. Açıkçası bu tanım, sendikanın kurulduğu andaki ortamı ve örgütsel özellikleri yansıtmaktadır.

İnsanlar genellikle sendikaları işlevleri, rolleri ve faaliyetleri açısından tanımlamaktadır. Örneğin, "Sendika, işçiler tarafından statülerini, ücret seviyelerini ve istihdam koşullarını iyileştirmek için kurulan bir örgüttür" (ACAS, 1980: 39). "Sendika, işçilerin çalışma koşullarını ve toplu pazarlık yoluyla ekonomik ve sosyal statülerini iyileştirmek için işçiler tarafından kurulan bir birliktir" (Vall, 1970: 53). "Sendikalar sadece pazarlık gücünü sendika üyelerinin ücretlerinde ve istihdam koşullarında iyileştirmelere dönüştüren "motorlar" değildir, aynı zamanda kapitalist, özgür ve demokratik denetim ve denge sisteminin vazgeçilmez ve önemli bir parçasıdır" (Towers, 1988: 184).

James Cunnison, sendikaların tekelci işçi örgütleri olduğuna ve işçilerin bireysel olarak birbirlerini tamamlamalarına olanak tanıdığına inanıyor. İşçiler emeğini satmak zorunda kaldığından ve işverenlerine bağımlı olduğundan, sendikanın amacı işçilerin işverenlerle müzakerelerde güçlerini artırmaktır (Cunnsion, 1930: 53). Mark van de Vall, sendikanın çalışanlar tarafından toplu pazarlık yoluyla çalışma koşullarını, ekonomik ve sosyal durumlarını iyileştirmek için kurulan bir dernek olduğunu öne sürmüştür (Vall, 2010: 73). Çinli sendika hukuku uzmanı Profesör Shi Taipu, bir sendikayı, temel amacı çalışma koşullarını sürdürmek ve iyileştirmek olan ücretli işçilerden oluşan sürekli bir işçi grubu olarak tanımlıyor (Shi, 1943: 2). Çalışma ekonomisi, bir sendikayı, temel amacı üyelerinin parasal ve parasal olmayan çalışma koşullarını iyileştirmek olan kolektif bir örgüt olarak tanımlar (Ehrenberg ve Smith, 1991: 422). Oxford Hukuk Sözlüğü, sendikayı "Bir sendika, modern endüstriyel koşullar altında işçiler için bir kendi kendini koruma sosyal grubudur." şekilde tanımlamaktadır. (Walker, 1988: 889).

Farklı ülkeler, yasal hükümleri farklı sendika tanımlarına sahiptir. İngiltere'deki "Sendikalar ve Çalışma İlişkileri Yönetmelikleri" bir sendikayı şu şekilde tanımlar: "Tamamen veya esas olarak işçilerden oluşan bir kuruluştur ve bu örgütün temel amacı,

hem emek hem de yönetim için davranış kuralları oluşturmaktır" (Bone ve Suff, 2004: 166). Amerika'nın "Ulusal Çalışma İlişkileri Yasası", işçi organizasyonu teriminin, çalışanların katıldığı herhangi bir türdeki herhangi bir kuruluşu veya herhangi bir kurumu veya çalışan temsilcisi komitesini veya programını ifade ettiğini kabul eder. Bu örgütlerin amaçları; çeşitli şikâyetler, iş anlaşmazlıkları, maaş seviyeleri, çalışma saatleri ve çalışma koşulları hakkında işverenlerle müzakere etmektir (Chang, 2005: 179). Türkiye'deki 6356 numaralı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre sendika, "İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır" (RG, 2012: 11695).

Marksistler, sendikaların sosyal ve politik rolünü vurgulama eğilimindedir. Engels'e göre, işçi sınıfı, sendikalar aracılığıyla bir sınıf olarak örgütlenmiştir. Bu çok önemli bir noktadır çünkü bu proletaryanın gerçek sınıf örgütüdür (CCTB, 1972). Lenin, sendikanın, proletaryanın sınıf alanı içindeki en kapsamlı örgütü olduğuna inanıyordu (CCTB, 1988). Buna ek olarak ILO'nun sendika tanımı, sendikaların örgütlenmesinin amacını vurgular ve çalışanların sendika kurma, toplu pazarlık hakları ve bir bütün olarak grev hakkını ele alır (Dong, 2009). Bir sendikanın en klasik ve sıkça atıfta bulunulan tanımı, ünlü sendikacılar Sidney Webb ve Beatrice Webb tarafından yazılan *Sendikacılık Tarihi* kitabında bahsedilen sendika tanımıdır. Sendika, çalışma koşullarını sürdürmeyi ve iyileştirmeyi amaçlayan işçilerden oluşan sürekli bir organizasyondur. Bu tanım, sendika örgütlerinin sürekliliğini ve sendika örgütlerinin oluşumunu vurgular ve meslek birliğini (professional association) sendika kapsamının dışında tutar (Cheng, 2016b: 86).

Tüm sendika tanımlarına dayanarak sendikaları; doğası, örgütsel hedefleri ve uygulama yöntemleri bakımından üç perspektiften, şu şekilde tanımlayabiliriz. Sendika, çalışanların ağırlıklı olarak iş yerindeki ve tüm toplumdaki çıkarlarını toplu pazarlık yoluyla temsil eden çalışanlardan oluşan bir organizasyondur. Sendikanın en önemli görevi, çalışanları birleştirmek ve çalışanların çalışma koşullarını iyileştirmeye

çalışmaktır. Çünkü çalışanlar, bireyler olarak, genellikle işverenlerle pazarlık yapacak güce ve sermayeye sahip değildir. İşçilerin ücretleri ve çalışma koşulları, işveren tarafından piyasa kanunlarına göre tek taraflı olarak belirlenir (Cheng, 2016a: 65).

1.1.2. Sendika Kavramının Unsurları

Sendikalar ortak unsurlara sahiptirler. Bunlar (Şahin, 2019: 5):

Ortak Amaç: Sendikaların ortak amacı, üyelerinin çalışma ilişkilerindeki mesleki, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerine yönelik ortak çıkarlarını korumak ve geliştirmektir (As, 2010: aktaran, Şahin, 2019: 5).

Özgürce Kurulma: Serbesti esası, hem sendikaların herhangi bir makam, merci veya organdan izin almaksızın kurulmasında hem de sendika kurup kurmama, yani sendika kurma serbestisi şeklinde kendisini göstermektedir (Akyiğit, 2010: aktaran, Şahin, 2019: 5).

Bağımsızlık: Bağımsızlık unsuru, sendikanın kuruluş ve işleyişi bakımından devlete, siyasal partilere, diğer kuruluş ve sosyal taraflara karşı bağımlı olmaması, onların emir ve denetimi altına girmemesidir (Akyiğit, 2010: aktaran, Şahin, 2019: 5).

Tüzel Kişilik Oluşturma: Sendikalar, üyelerinden ayrı olarak hukuki bir kişiliğe sahiptirler (İnceler, 2012: aktaran, Şahin, 2019: 5). Sendika ve üst kuruluşu olan konfederasyonlar, kamu hukukuna ait bir kısım yetkilere sahip olmalarına rağmen özgür irade esasına göre kurulmaları, kuruluş ve işleyişi bakımından devlete karşı bağımsız olmaları nedeniyle özel hukuk tüzel kişisi adıyla bağımsız olarak kabul görmektedirler (As, 2010: aktaran, Şahin, 2019: 5).

1.1.3. Sendikacılığın Temel İlkeleri

Sendikal örgütlenmenin temel ilkeleri ile ilgili olarak şu noktalar vardır:

Sendika, çalışma ilişkilerindeki çatışmalar nedeniyle kurulur. Sendikalar, piyasa ekonomisindeki çalışma ilişkilerindeki çatışmaların bir ürünüdür. Çatışmanın içeriği,

belirli bir iş yerinde emek ve sermaye arasındaki dağıtım ve yönetim ilişkisinde yatmaktadır ve çatışmanın kaynağı, bireysel emek ilişkisinde iki taraf arasındaki dengesizlikte yatmaktadır. Sendikalar, sermayeye karşı örgütler ve güçler olarak var olur. Rolleri, emek-yönetim ilişkisinde her iki tarafın gücünü dengelemek ve asıl amacı emek ve yönetim arasındaki çatışmaları kısmak, emek ile yönetim arasındaki çatışmaları çözmektir. Bu nedenle sendikalar, çalışma ilişkilerindeki çatışmaların ve piyasa ekonomisi altında iş ilişkilerinin kurumsallaşmış işleyişinin bir ürünüdür (Dong, 2009: 72).

Sendikanın birincil işlevi, üyelerinin çıkarlarını korumaktır. Sendika bir çıkar grubudur, üyeleri için menfaatler arayan bir hak koruma grubudur. Bu haklar, ekonomik hakların yanı sıra sosyal ve politik haklar ve kişisel hakları içerir. Tam da sendika üyelerinin hak ve menfaatlerini koruyan bir örgüt olması nedeniyle, sendikanın varlığının temel amacı işçilerin çalışma ve yaşam koşullarını iyileştirmektir. İşlev ifadesi ile, temel özellikleri nedeniyle belirli bir şeyin veya kuruluşun oynadığı işlevi veya rolü ifade eder (Chang, 2005). Bir sendikanın temel işlevi, üyeleri için ücret, istihdam ve çalışma güvenliği gibi ekonomik faydalar aramasıdır. Bu temelde, sendikalar, toplu pazarlık ve demokratik katılım yoluyla işçilerin endüstriyel demokratik haklarının gerçekleştirilmesini teşvik etme, üçlü mekanizma gibi sosyal diyalog kanalları aracılığıyla sosyal ortaklık kurma, sosyal entegrasyon ve belirli bir tarihsel ortamda sınıf özgürleşmesi aracı olma, sınıf seferberliği gibi işlevlere sahip olmaktadır (Chang, 2005: 180).

Sendika, toplu pazarlığı temel yöntem olarak kullanmaktadır. İşçiler, işverenleri ile görüşmeler yapmak zorunda oldukları için sendikalar kurmakta ve sendikalar kurulduktan sonra çoğu zaman işçi çıkarlarını aramanın temel yolu olarak toplu pazarlığı kullanmaktadır. Bu nedenle toplu pazarlık, ana gövde olarak sendika ile toplu iş ilişkilerinin temel işleyiş mekanizması haline gelmiştir (Zhao, 2007).

Sendika, işçiler tarafından gönüllü olarak kurulur ve üyelerinin iradesini temsil etmektedir. Hemen hemen tüm ülkelerin yasaları, sendika örgütlerinin gönüllü olarak

çalışanlar tarafından oluşturulduğunu kasıtlı olarak vurgulamaktadır. Gönüllülük, genellikle belirli bir iş yerinde çalışanların özerk olarak bir sendika kurması veya temsilcileri olarak yerleşik bir sendikayı seçmesi olarak anlaşılır. Bununla birlikte, sendikaların ihtiyacı olup olmadığı ya da hangi sendikanın seçileceği konusunda anlaşmazlıklar olduğunda iş yerindeki çoğu çalışanın demokratik seçimini korumak için genellikle ilgili ulusal yasa ve yönetmeliklere uygun olarak sendika tanıma prosedüründen geçmek gerekir (Chen, Li ve Mao, 2017).

1.1.4. Sendikalaşmanın Nedenleri

Çalışanların bir sendikaya katılmak için kişisel, sosyal veya politik faktörler dahil birçok nedeni vardır ve bunlar zamanla sürekli değişir. Tüm bu faktörleri kapsamlı bir şekilde tartışmak zordur ancak aşağıdakiler ana nedenlerden bazılarıdır.

İşçilerin memnuniyetsizlikleri: İşçilerin işlerinden duydukları memnuniyetsizlik, bir sendikaya katılmalarının ana nedenidir. Çalışan memnuniyetsizliğinin nedenleri arasında şunlar yer alır: düşük ücretler ve sosyal haklar, yönetim tarafından haksız muamele, uygun disiplin prosedür*lerinin* olmaması, haksız maaş yapısı ve terfi mekanizması, kötü ve güvensiz çalışma koşulları, etkin iletişim eksikliği, eksik itiraz prosedürleri, ırk, cinsiyet veya diğer ayrımcılık biçimleri, belirsiz istihdam güvencesi vb (Mills, 2000). Çalışanlar işverenlerden memnun değilse sendikanın kendilerine yardım edeceğine güveneceklerdir. Sendikaların, sorunları çözmenin veya ciddiye alınmanın bir yolu olduğuna ve sendikaların kurulmasının bu tür bir memnuniyetsizliği ifade etmenin etkili bir yolu olduğuna inanıyorlar. Sendika, örgütteki sorunları belirleyebilir ve sendika üyelerinin örgüte olan çıkarlarını belirtebilir. Sendika organizatörleri bu bilgileri çalışanlara iletir ve onları sendikalara katılmaya teşvik eder. İşverenler, çalışanları sendikalaşmaya karşı çıkmaya teşvik etmek için maaş yapısını ayarlamak, adil muamele ve uygun istihdam güvencesi sağlamak gibi çeşitli önlemler alacaktır (Li, 2009).

Sendikaların etkinliği: Bir sendikanın başarılı olabilmesi için, çalışanlar sendikalaşmanın kendilerine fayda sağlayabileceğinin farkında olmalıdır. Farklı beceri seviyelerine sahip

çalışanlar için, aynı beceri seviyesine sahip olanların organize olma olasılığı daha yüksektir (Human Resource, 2021). Buna ek olarak sermaye yoğunluğu düşük ve uygun ürün pazarı koşullarına sahip şirketlerin sendikalaşma olasılığı daha yüksektir (Zuo, 2007).

İşçilerin sendikalara karşı tutumları: Sendikalaşma hareketinin başarısı çalışanların özellikleriyle yakından ilgilidir. Düşük maaşları, yetersiz çalışmaları ve sınırlı işi kontrol etme yetenekleri nedeniyle genç çalışanların sendikaların kurulmasını desteklemesi daha olasıdır. Siyahlar ve kadınlar tarihte istihdam ayrımcılığına maruz kalmışlardır ve onlar sendikal hareketin sadık destekçileridir. Mavi yakalı çalışanların, beyaz yakalı çalışanlara göre sendikalaşmayı kabul etme olasılıkları daha yüksektir. Beyaz yakalı sendikalar son yıllarda yaygın olsa da, beyaz yakalı çalışanları sendikalara katılmaya çekmenin ana motivasyonu daha fazla nüfuz kazanmaktır. Şirkete bağlılığı yüksek olan çalışanlar sendikaları desteklemeye daha meyillidir ancak geçici işçiler genellikle sendikal hareketi desteklemez (Zhao, 2007).

İşçilerin uyumu: Uyum, birliğin derecesi ve bireylerin ait oldukları gruba karşı olumlu tutumlarıdır ve üyeleri üzerindeki kolektif etkinin önemli bir göstergesidir. Bir grubun uyumu ne kadar güçlüyse üyelerin gruba ait olma duygusu o kadar güçlü ve grubun üyeler üzerindeki etkisi o kadar büyük olur. Bu sayede, sendikal hareketin başarısı kolaydır (Cheng, 2016a).

İşçileri sosyalleştirmenin bir yolu: Birçok insanın güçlü sosyal ihtiyaçları vardır ve genellikle benzer düşünen insanlarla çalışmayı severler. Bazı çalışanlar sendikanın desteğini sosyal ihtiyaçlarını karşılamada kullanmak için sendikaya katılıyor (Human Resource, 2021). Buna ek olarak sendika, sendika üyeleri arasındaki birliği güçlendirmek için işçilere bazı günlük hizmetler de sunmaktadır. İşçilerin bir sendikaya katılıp katılmadıklarına bakılmaksızın insanlar birbirleriyle yakın ilişki içinde oldukları sürece, birbirleriyle ilgilenebilir ve zorlukların üstesinden birlikte gelebilirler (Zhao, 2007).

İşçilere liderlik kazanma fırsatları sağlama: Bazı insanlar lider olmayı arzular, ancak

montaj hattı üretimiyle uğraşan bir işçi için yönetici saflarına adım atmak çok zordur. Bununla birlikte, bu işçilerin lider olma arzusu genellikle sendika lideri olarak görev alarak tatmin edilebilir. Şirketler gibi sendikaların da kendi liderlik sistemleri vardır ve bireyler kariyer basamaklarını yükseltebilirler. Bu nedenle, işverenler genellikle sendikada liderlik pozisyonlarında bulunan çalışanlara dikkat eder ve bu işçiler şirketin yönetici düzeyindeki pozisyonuna atanır (Mills, 2000).

İşçileri bir sendikaya katılmaya zorlamak ya da meslektaşların baskısı: Bazı batı ülkelerinin iş kanunları, genellikle çalışanları işe alınmadan önce sendikayı katılmaya zorlamanın yasa dışı olduğunu belirtmektedir. Ancak yeni çalışanların işe alındıktan sonra veya resmi olarak işe alındıktan sonraki belirli bir süre içinde (genellikle 30 gün) bir sendikaya üye olmalarını gerektiren sözleşmelerin yasal olduğu, yani "sendikalı işyeri" koşulunun bulunduğu örnekler de bulunmaktadır (Mills, 2000). Bu durumda, çalışanlar sendikalara girmek için yasaya ve şirketin düzenlemelerine dayanır. Ek olarak çalışma grubundaki diğerlerinin tavsiyeleri nedeniyle sendikaya katılan birçok kişi var. İşçi sendikasına katılmamış olanlar için, arkadaşları ve meslektaşları sık sık yorulmadan onu sendikaya katılmaya ikna eder ve hatırlatır. Bu tür bir ikna, genellikle sendikaya katılmayanlar üzerinde bir tür baskı yaratır (Li, 2009).

1.2. Sendikacılığın Kısa Tarihçesi

Bu kısmı kısaca sendikaların tarihinden bahsetmektedir. Sendikaların ortaya çıkışı ve sendikaların gelişim süreci içermektedir.

1.2.1. Sendikaların Ortaya Çıkışı

Sendikaların doğuşu batıdaki Sanayi Devrimi'nin, sosyal ve ekonomik çelişkilerin bir ürünüydü. İlk Sanayi Devrimi'nin 1760'larda başladığına ve genellikle İngiltere'nin orta bölgesinde ortaya çıktığına inanılıyor. Kapitalist üretimin el sanatları sanayisinden makine sanayisine geçiş aşamasını tamamladığı ve kapitalist sanayileşmenin erken dönemi olduğu anlamına gelmektedir. İlk Sanayi Devrimi makinelerin, insan gücünün ve

büyük ölçekli fabrika üretiminin, bireysel atölyelerde manuel üretimin yerini aldığı bir üretim ve teknoloji devrimidir (Güven, 2021).

İngiltere, 17.-18. yüzyıllarda temelde tarım devrimini tamamlamıştır. Büyük toprak sahibi büyük miktarda arazi elde etmiş ve üretim verimliliğini artırmıştır. Ancak çok sayıda çiftçi ve küçük toprak sahibi, topraklarını kaybettikleri için şehirlere ve kasabalara taşınmıştır. Gittikçe daha fazla sayıda çiftçi, geçim kaynaklarına bağımlı oldukları kırsal alanları terk eder ve kentli fabrika işverenleri için çalışmak üzere şehirlere akmaktadır (Chang, 2005). Aynı zamanda, Sanayi Devrimi'nin getirdiği teknolojik yenilikler de şehirlerde büyük miktarda artı emek ile sonuçlanmıştır. Bu nedenle kapitalistler, işçilerin emeğini sömürmeye ve ezmeye başladılar; bu da işçilerin ücretlerini ve çalışma koşullarını oldukça kötü hale getirmiştir. Kapitalistler, işçilerin çalışma saatlerini uzatarak, emek yoğunluğunu artırarak, çocuk işçileri ucuza işe alarak, kötü çalışma koşullarıyla ve işçi ücretlerini olabildiğince düşük tutarak artı değer elde ederler. Bu da işçi sınıfının durumunu daha da kötüleştirir ve çalışma ilişkilerini ciddi şekilde dengesiz hale getirir (Tokol, 2015).

İlk döneminde işçiler yoksulluklarını esas olarak makine kullanımına bağlamışlardır. Sonuç olarak işçiler savaşmak için makineleri yıkmak, fabrikaları yakmak ve fabrika sahiplerini dövmek gibi ilkel biçimleri kullanmışlar. Ancak bu direnişler işçileri daha da sefil bir duruma getirdi. Mücadelede işçiler süreç içerisinde sendikanın önemini anlamaya başladılar. İşçiler zamanla, tek bir işçinin güçlü işverenlerle başa çıkmada güçsüz olduğunu fark etmişler ve bu da sendikaları doğurmuştur (Zhao, 2007).

Feodal ve yarı feodal tarım toplumlarında, çiftçilere ve el sanatlarına sağlanan sınırlı koruma, esas olarak işverenlerin "iyiliğine" ve loncalarına dayanırdı. Kapitalist sistemin kurulmasıyla birlikte, işçi sınıfı bağımsız bir sınıf olarak bağlı olduğu üretim araçlarını tamamen kaybetmiş ve hiçbir şeyi olmayan bir ücretli emekçi olmuştur. Kendilerini ve ailelerini geçindirmek için sadece ücret kazanmaya güvenmiştir. Kapitalistlerin servete sahip olmak için sonsuz bir arzuları vardır. Bu kapitalistlerin işçilerin çalışma saatlerini

olabildiğince uzatmasına, işçilerin emek yoğunluğunu artırmasına ve işçilerin ücretlerini düşürmesine yol açmıştır (Dong, 2009). Makul çalışma koşulları, çalışma ortamı ve adil muamele için çaba göstermek, işçi sınıfı ile kapitalistler arasındaki çetin bir mücadele yaşanması işçilerin kaçınılmaz seçimidir. İşçi sınıfı, ancak işçi sınıfının kolektif çıkarlarını korumak için birleşip yeni bir örgüt kurabilir ve kolektifin çıkarlarını koruyarak aynı durumdaki kolektif üyelerinin temel çıkarlarını da koruyabilir. İşçilerin haklarını ve çıkarlarını koruyan bir örgüt olarak sendika; işçilerin özgürlük, eşitlik ve güvenlik arzusunun kendi kendini uyandırmasıdır (Zuo, 2007).

1.2.2. Sendikaların Gelişim Süreci

Bu kısım sendikaların gelişim sürecinden bahsedilmektedir. Sendikaların ilk dönemi, sendikaların gelişme dönemi, kurumsallaşmış sendikalar ve uluslararası örgütleri içermektedir.

1.2.2.1. Sendikaların İlk Dönemi

Sendika hareketi ilk olarak 1790'larda İngiliz zanaatkârlar tarafından kurulan işçi derneğinde ve ABD'de Philadelphia Ayakkabıcılar Sendikasında ortaya çıkmıştır. 220 yıllık aşkın bir geçmişe sahiptir. Farklı dönemlerde sosyal, ekonomik ve politik çevrelerdeki büyük farklılıklar nedeniyle, kendileri tarafından sınırlandırılan sendikaların hedefleri de önemli ölçüde birbirinden farklıdır. Bu da sendikaların gelişiminde bariz aşamalar göstermektedir (Zhao, 2007)

Sendikalar sanayileşmenin bir ürünüdür. Sanayileşmenin ilk birikim aşamasında, kapitalistler kendi ülkesindeki işçilerini acımasızca sömürmüşlerdir. Bu işçinin durumunu çok zorlaştırmıştır. İlk işçiler yoksulluklarını makinelerin kullanımına bağlamışlardır. Bu yüzden makineyi yıkmak, fabrikaları yakmak ve patronları dövmek gibi çok ilkel mücadele biçimlerini benimsemişlerdir. Daha sonra işçiler, makinelerin yok edilmesinin kendilerini sömürülmekten ve ezilmekten kurtaramayacağını anlamışlardır. Sonuç olarak işçiler grev hareketine başlamıştır. Bu mücadele biçiminde, bir grup basit

işçi örgütü ortaya çıkmıştır. Bu örgütler ilk başta gizliydi, daha sonra erken sendika örgütlerine dönüşmüştür (Yu ve Yu, 2010).

Erken dönem sendikaların özellikleri şunlardır:

Karşılıklı ekonomik yardım: Cenaze masrafları ve hastalık sübvansiyonları yoluyla, sendika üyelerine hastalık ve ölüm durumunda karşılıklı yardım sağlanmakta, ücretler, çalışma saatleri ve çalışma koşulları konusunda nadiren işverenlerle pazarlık yapılmaktadır (Zhao, 2007: 71).

Sendikaların, doğası gereği, bir meslek sendikası olması: Erken işçi sendikası örgütlerinin çoğu belirli becerilere sahip işçilerden oluşmuştur (Chang, 2005).

Kapsamına göre bir yerel sendika olması: Erken sendika örgütleri genellikle aynı fabrikadaki veya aynı yerdeki işçilerle sınırlıdır (Zhao, 2007: 71).

Erken dönem sendika faaliyetleri, işçilerin ilk uyanışını yansıtmaktadır. Ama sadece işçiler tarafından kendiliğinden örgütlenmektir. Mücadele yöntemi, emekçilerin durumunu iyileştiremeyen ilkel yöntemlerin kullanıldığı ekonomik mücadelelerle de sınırlıdır. Buna ek olarak sendika örgütlerinin kapsamı çok küçüktür ve sosyal ilerleme üzerinde çok az etkisi vardır. Aynı zamanda, neredeyse tüm kapitalist devlet mekanizması, sermayenin istihdamının ve emeğin sömürülmesinin yasallığını korumuştur (Sinha, Sinha ve Shekhar, 2004). Örneğin, İngiltere "İşçi Birliğini Yasaklama Yasası"nı ilan etmiş, Fransa "Le Chapelier Yasası"nı ilan etmiş ve ABD işçilerin daha yüksek ücret taleplerini komplo olarak suçlamıştır. Bu dönemdeki çeşitli toplumsal düşünceler ve üç büyük Avrupa işçi hareketinin temsil ettiği ardışık işçi ve sendikal hareketler de kapitalizmi kendi sistemini ayarlamaya zorlamıştır. Onları birbiri ardına sendikaların yasal statüsünü tanımaya zorlarken aynı zamanda Marksizm'in doğuşunun da temelini atmıştır. Ayrıca bu aşamada, kapitalist ülkeler, sendikaların yasal statüsünü yasaklama ve sınırlamayı bırakıp- tanımaya başlayarak oluşum sürecini tamamlamıştır (Yang ve Wu, 2016).

1.2.2.2. Sendikaların Gelişme Dönemi

1850'lerden sonra endüstriyel kapsamın genişlemesi, şirket mülkiyetinin gelişmesi, ulaşım ve iletişim yöntemlerinin iyileştirilmesi ile yerel meslek sendikaları temelinde ulusal meslek sendikaları kurulmaya başlanmıştır. 1850'de Amerikan matbaacıları ulusal bir sendika kurmuş ve 1886 yılında Amerikan İşçi Federasyonu (AFL) kurulmuştur. İşçiler, daha iyi ücret ve çalışma koşulları için çabalamak ve üyelere somut ekonomik faydalar sağlamak için daha büyük ölçekli sendikalar aracılığıyla işverenlere baskı uygulamaya başlamıştır (Mills, 2000). Sanayileşmenin daha da gelişmesiyle, fabrikaların ölçeği daha da genişler ve üretim hatları giderek daha popüler hale gelmiştir. Demir-çelik, otomobiller, motorlar ve elektrik gibi büyük ölçekli endüstriler, işçiler için gittikçe düşük teknik gereksinimlere sahiptir ve bu alanlarda yarı vasıflı ve vasıfsız işçilerin oranı artmaktadır. Bu nedenle, 1938'de ABD'de kurulan Endüstriyel Örgütler Kongresi (CIO, Congress of Industrial Organizations) gibi profesyonel olmayan sendikalar kademeli olarak oluşmuştur (Zuo, 2007).

Bu dönemde, işçi sendikasının muazzam baskısı ve işçi grevlerinin neden olduğu olası ekonomik kayıpları önlemek için, daha fazla işveren işçi sendikaları ile müzakerelere başlamak ve işçi-yönetim anlaşmaları imzalamak zorunda kalmıştır. Aynı zamanda, 1880'lerde, İngiliz sendikal hareketi bir direniş ve siyasi hareket dönemine girmiştir. Genişletilmiş sendika, işçilerin, hükümetin her düzeyinde siyasi etkiye sahip olmasını ve siyasi destek yoluyla sendika üyelerinin haklarını güvence altına almayı ummuştur. Batı ülkelerinin hükümetleri, iş gücü yönetimi çelişkilerini hafifletmek, sosyal düzeni sabitlemek ve kendi yönetimlerini pekiştirmek amacıyla, geçmişte "bırakınız yapsınlar" uygulamasından aktif müdahaleye kadar, çalışma ilişkileri politikalarını ayarlamaya ve değiştirmeye başlamıştır. İşçinin korunması amacıyla ilgili yasal hükümler ortaya çıkmaya ve sendikaların yasal statüsü artmaya devam etmektedir (Lewis, Thornhill, ve Saunders, 2005). Örneğin, İngiltere, 1871 yılında *Sendika Yasası*'nı ve 1875 yılında, sendikaların kendi çıkarlarını korumak ve refah için savaşmak için yasallığını tanıyan İş Birliği ve Mülkiyet Koruma Yasası'nı kabul etmiştir. 1913 yılında kabul edilen Sendika

Kanunu, siyasi faaliyetlere katılan, siyasi partilere destek veren ve bağış yapan sendikaların meşruiyetini tanımıştır (Yu ve Yu, 2010).

Bu dönemdeki bir diğer önemli sendikal hareket, Marksist sendika düşüncesinin oluşumu ve gelişmesidir. Bu yeni bir sosyal sistemin pratiğini oluşturmuştur. Marx, sendikal hareketin Komünist Parti'nin liderliğini kabul etmesi gerektiğine inanmıştır. Amacı kapitalist üretim tarzını kırmak, işçilerin bağımsız emeğini gerçekleştirmektir. Temel yöntemi şiddetli devrimdir. 1848 yılında, resmi olarak yayınlanan "Komünist Manifesto", yalnızca proleter partinin ilk ayrıntılı teorik ve pratik parti programının doğuşuna işaret etmekle kalmamış, aynı zamanda Marksist sınıf devrimi düşüncesinin biçimsel oluşumuna da işaret etmiştir. Ekonomik milliyetçilik ve reformist sendika fikirleri ile sınıfsal devrimci sendikal hareket fikirlerinin bir arada var olmasına rağmen Marksist sendikal hareket düşüncesi, her türlü Marksizm karşıtı ve Marksist olmayan fikirlerin mücadelesini deneyimledikten sonra bu dönemde yavaş yavaş bir işçi hareketi ana akımı haline gelmiştir. Ve de bu sadece sınıf devrimi sendika ideolojisinin oluşumuna yol açmakla kalmamış, aynı zamanda 1871 yılında Paris Komünü ve 1917 yılında Rusya'da Ekim Devrimi'nin kuruluş pratiğine yol açmıştır. Ayrıca, uluslararası bir işçi sendikası olan üç Enternasyonal tarihteki işçi hareketinde önemli bir rol oynamıştır. 1864 yılında kurulan Birinci Enternasyonal'e Marx liderlik etmiştir. 1889 yılında Engels, İkinci Enternasyonal'in lideri olarak görev yapmış, 8 saatlik çalışma sisteminin ve genel oy hakkının uygulanmasına önemli katkılarda bulunmuştur (Zhao, 2007).

1.2.2.3. Sendikacılığın Kurumsallaşması

Ekim Devrimi'nden sonraki dünya sendikal hareketi, kademeli bir kutuplaşma süreci göstermiştir. İkinci Dünya Savaşı, kapitalizmin ve sosyalizmin iki büyük kampını oluşturmuş; bu süreçte iki büyük sendika modeli meydana geldi: sosyalist sistem altında sendika modeli ve olgun kapitalist sistem altında sendika modeli. 1935 yılında, ABD, işçi sendikası sisteminin olgun kurumsallaşmasının yeni bir aşamasını belirleyen Wagner Yasasını ilan etmiştir. Wagner Yasası'nın ana içeriği, işçilerin kendi başlarına sendikaları

örgütleme veya bunlara katılma ve toplu pazarlık yoluyla kendi çıkarlarını gerçekleştirme hakkına sahip olmasıdır. İş gücü yönetimi müzakerelerinin tüm tarafları tatmin edecek bir düzeyde çalışma koşullarını belirleyebileceğine, güçlü ve istikrarlı işçi sendikası örgütlerinin işçileri kontrol etmeye ve işçi grevlerini azaltmaya yardımcı olabileceğine inanmaktadır. Aynı zamanda, işverenler, hükümetin fazla müdahalesi olmadan sendikalar ile arasındaki güç dengesini korumak için birçok etkili araca sahip olmuştur (Budd, 2013). Wagner Yasası, sendikaların gelişimi için son derece yararlı bir yasa tasarısıdır ve onun uygulanması sendikaların benzeri görülmemiş bir ölçekte gelişmesini sağlamıştır. İki dünya savaşı, ulusal çelişkileri temel toplumsal çelişki haline getirdi; sendikalar devlet aygıtının işleyen bir parçası bile olmuştur. Çeşitli ülkeler çalışma ilişkileri mevzuatlarının sürekli iyileştirilmesi yoluyla sendikaları yasallaştırma sürecine sokmuşlardır. Bu nedenle, hemen hemen tüm kapitalist ülkelerde, mevcut devlet iktidarını devirmeye çalışan şiddetli devrimleri hedefleyen sendikal hareketler yasadışı girişimler olarak kabul edilmektedir. Sendikalar, iş gücü piyasasında yasal ekonomik kişilikler olarak konumlandırılmıştır. Toplu pazarlık sistemi ve sendikalara dayalı demokratik katılım sistemi oluşturulmuştur. "Üç taraflı mekanizma" yaygın bir şekilde uygulanmış ve temelde modern çalışma ilişkileri çerçevesi şekillenmiştir (Zhao, 2007).

Ancak sosyalist ülkelerde sendikaların hala gerekli olduğu düşünülmektedir. Proletarya devlet iktidarını kazandıktan sonra, sendikalar temelde işçiler ve parti arasında bir aktarım aracı olarak konumlandırılmıştır. Lenin, Komünist Parti ile kitleler arasında bir aktarım aracı olarak sendika, eğer iyi kurulmazsa ya da işinde hatalar yaparsa sosyalist inşanın kaçınılmaz olarak felaketle sonuçlanacağına işaret etmiştir. Sosyalist koşullar altında sendika; parti ile işçi kitleleri arasında bir köprü niteliği taşımakla birlikte komünist bir okul ve devlet iktidarının direği haline gelmiştir (CCTB, 1995).

1.2.2.4. Uluslararası Örgütlenmeler

Marksizm'in doğrudan önderliği ve etkisi altında uluslararası bir işçi sendikası olan üç enternasyonal, tarihteki sendikal hareket üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. 1864 yılında

kurulan Birinci Enternasyonal, Marx'ın liderlik yaptığı, işçi örgütlerinin ilk uluslararası birliğidir. 1889 yılında Engels'in başkanlığını yaptığı İkinci Enternasyonal, işçilerin siyasi partilerinin uluslararası bir örgütüdür. İkinci Enternasyonal, sekiz saatlik çalışma sisteminin ve genel oy sisteminin uygulanması noktasında çeşitli ülkelerde işçilerin temel hak ve çıkarları için mücadelesine önemli katkılarda bulunmuştur. 1919 yılında, Üçüncü Enternasyonal, İkinci Enternasyonal'in devrimcileri tarafından Moskova'da kurulmuştur (Yu, 2017). Reformizmi resmen terk ederek bir dünya devrimi çağrısı yapmıştır. 1938 yılında, çeşitli ülkelerde Troçkizm'in kurduğu Dördüncü Enternasyonal, dünya işçi ve sendikal hareket arenasında halen aktiftir. Öte yandan, farklı değerlerin hakim olduğu uluslararası sendika örgütleri, farklı düzeylerde etkilerini sürdürmektedir. Uluslararası sendika federasyonları 1870'lerde Batı Avrupa'da ortaya çıkmaya başlamıştır. O dönemde deri, tütün, madencilik, ulaştırma, matbaacılık, tekstil gibi başta Batı Avrupa ülkelerinde bulunan bazı sanayi birlikleri uluslararası federasyonlar kurmuştur. Daha sonra bu uluslararası federasyonlar, kademeli olarak farklı ideolojilere sahip uluslararası sendika örgütleri kurmuştur (Chang, 2005).

1919'da, Amsterdam International olarak da bilinen Uluslararası Sendikalar Federasyonu (IFTU) kurulmuştur. Uluslararası Sendikalar Federasyonu, 1919'dan 1945'e kadar İkinci Enternasyonal ve Sosyalist İşçiler Enternasyonali tarafından desteklenen bir Avrupa sendika örgütüdür. İkinci Dünya Savaşı sırasında örgüt faaliyetlerini durdurmuştur. Ekim 1945'te Dünya Sendikalar Federasyonu'nun kurulmasının ardından, Uluslararası Sendikalar Federasyonu 14 Aralık 1945 tarihinde feshedildiğini resmen açıklamıştır (Goethem, 2017). İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra, uluslararası sendika örgütleri üç büyük uluslararası sendika konfederasyonu oluşturmak için birleştirilmiş, bölünmüş ve yeniden düzenlenmiştir: Dünya Sendikalar Federasyonu, Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu ve Dünya Emek Konfederasyonu (Koç, 2000).

Dünya Sendikalar Federasyonu (WFTU) 1945'te kurulmuştur. Selefi, 1919'da kurulan Uluslararası Sendikalar Federasyonuydu. İkinci Dünya Savaşı'nın sona ermesinden kısa bir süre sonra kurulan, geniş temsilli bir uluslararası sendika örgütüdür. İkinci Dünya

Savaşı'nın patlak vermesinden sonra, dünyadaki tüm ülkelerin işçi sınıfları, anti-faşist mücadelede daha güçlü bir birlik ve birleşik eylem talep etmiştir (Yu ve Yang, 2018). Fransa'nın Paris kentinde 25 Eylül 1945'te, 54 ülkeden 64 ulusal sendika örgütü ve 20 uluslararası sendika örgütünün temsilcileri 1. Dünya Sendika Kongresi'ni düzenlemiştir. Toplantı 3 Ekim'de sona erdi. Kongrede, Dünya Sendikalar Federasyonu'nun kuruluşu açıklanmıştır. O zamanlar, Amerikan İşçi Federasyonu (AFL) dışında dünyadaki tüm büyük sendika örgütlerinin hepsi onun üyesiydi (Baike, 2020a). Dünya Sendikalar Federasyonu'nun amacı: Irk, milliyet, dini inançlar veya siyasi görüşler ne olursa olsun dünyanın her yerinde sendikaları örgütlemek ve birleştirmektir. Başlıca görevleri şunlardır: çeşitli ülkelerdeki işçilere sendika kurmalarında yardımcı olmak; emekçilerin sosyal ve ekonomik haklarının ve demokratik özgürlüğünün tüm ihlallerine karşı çıkmak için sendikaların ortak mücadelelerini organize etmek; emekçilerin iş güvenliği için savaşmak, işçilerin sayısını ve ücretlerini artırmak, çalışma saatlerinin azaltmak ve işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmektir. Çin Sendikası, Dünya Sendikalar Federasyonu'nun kurucularından biridir ve Dünya Sendikalar Federasyonu'nun çeşitli faaliyetlerine aktif olarak katılmıştır. Aralık 1966'dan sonra, Çin Sendikalar Federasyonu, Dünya Sendikalar Federasyonu'nun faaliyetlerine katılmayı bırakmıştır (Sendika Bilgileri, 2015).

Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) 7 Aralık 1949'da kurulmuştur. 1949'da İngiltere, ABD ve Dünya Sendikalar Federasyonu'ndan çekilen diğer Batı ülkeleri bir uluslararası sendika örgütü kurmuştur. Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Dünya Sendikalar Federasyonundan ayrılmış ve Batı ülkelerinin hakimiyetinde olan uluslararası bir sendika örgütüdür. Merkezi Belçika'nın başkenti Brüksel'dedir. Cenevre, New York ve Washington'da daimi ofisleri vardır (Koç, 2000). Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonunun amacı ekmek, barış ve özgürlüktür. Ekmek, herkesin ekonomik güvenceden ve sosyal adaletten yararlanmasını; özgürlük, özgürlüğe iktisadi demokrasi ve siyasi demokrasi yoluyla ulaşmayı; barış ise, herkesin özgürlük, adalet ve onuru hak ettiğini ifade eder. Uluslararası Hür İşçi Sendikaları

Konfederasyonunun ana gücü gelişmiş kapitalist ülkelerdedir, ancak gelişmekte olan ülkelerde de belirli bir etkiye sahiptir (Baike, 2020b).

Dünya Emek Konfederasyonu'nun (WCL) öncülü, 1920'de kurulan Uluslararası Hristiyan Sendikalar Federasyonu'dur. Ekim 1968'de örgütü geliştirmek ve etkisini genişletmek için Uluslararası Hristiyan Sendikalar Federasyonu "laikleşmeye" karar vermiştir. Örgüt, kilise ve dinlere bağlı olmayıp, devletten, siyasi partilerden ve kiliselerden bağımsız uluslararası bir sendika örgütü olduğunu belirtmiştir. Dünya Emek Federasyonu, "Amerikan sermaye emperyalizmine ve Sovyet komünist emperyalizmine" karşı çıkmış, "insani, özerk ve demokratik sosyalizmin" kurulmasını savunmuştur. Aynı zamanda, kendisini "üçüncü dünyadaki yoksul işçiler için bir sendika örgütü" olarak tanımlamaktadır (Fan, 2006). Onun amacı, herkesin tam gelişimini garanti eden ekonomik, sosyal, kültürel ve politik bir sistemin oluşturulması için mücadele etmektir. Dünya Emek Konfederasyonu, dünyanın her yerindeki işçilerin dünya çapında bir sosyal ve ekonomik krizle karşı karşıya olduğuna dikkat çekmekte, uluslararası sendikaların çabalarını kalkınma üzerinde yoğunlaştırmaları ve yeni bir uluslararası ekonomik düzen kurmaları gerektiğine inanmaktadır. Örgüt, ekonomiyi geliştirmek için uluslararası iş birliğinin güçlendirilmesini savunmuş ve "İşçilerin katılımı olmadan gelişme olmaz." sloganını ortaya koymuştur (Baike, 2020c).

31 Ekim 2006'da en büyük iki uluslararası sendika örgütü olan Dünya Emek Konfederasyonu ve Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu aynı anda dağıldıklarını açıkladılar ve üyeleri yeni kurulan Uluslararası Sendikalar Konfederasyonuna katılmıştır. Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) 1 Kasım 2006'da kurulmuştur. Merkezi Viyana'dadır. Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu, dünya çapındaki sendika örgütleri tarafından başlatılan ve kurulan yeni bir uluslararası sendika örgütüdür (Baike, 2020d). Küreselleşme çağında işçi haklarını savunmaya kararlıdır. Bu konfederasyon, görüşleri birleştirmeyi ve birleşerek güçlenmeyi hedefleyerek kurulmuştur. Ekonomik küreselleşme çağında, çalışanların çıkarlarını daha iyi korumak için mücadele etmektedir. Ana görevi, sendika yasasını küresel ölçekte

desteklemek, çevreyi korumak ve sosyal adaleti sürdürmek için kampanyalar düzenlemektir (Liu ve Yang, 2018).

1.3. Sendika Teorisi

Bu bölümde sendika teorisinden bahsedilmektedir. Klasik iktisadın sendika teorisi, marksist sendika teorisi, endüstriyel demokrasinin sendika teorisi, kurumsal iktisadın sendika teorisi, neoklasik iktisadın sendika teorisi ve insan kaynakları yönetiminin sendikalara bakışı içermektedir.

1.3.1. Klasik İktisadın Sendika Teorisi

Sendika teorisi üzerine yapılan araştırmalar Adam Smith'e kadar izlenebilmektedir. Adam Smith, işçiler daha fazla ücret talep ettikleri ve işverenler daha az ücret ödemesi yaptıkları için, bu iki tür insanın kendi fikirlerini daha güçlü hale getirmek için örgütleneceklerine dikkat çekmiştir. Bununla birlikte işçi sendikası, işveren örgütlerinden daha şiddetli ve saldırgandır. Bu nedenle, işçi sendikası genellikle bir savunma koalisyonudur. İşverenler genellikle işçi ücretlerini düşürmek için saldırgan önlemler almaktadır (Liu, 2012).

Adam Smith, sendikal hareketin tamamen ekonomik olduğuna inanmıştır. İşçiler, sendika üyelerinin ekonomik durumlarında ücretlerin arttırılması, çalışma saatlerinin kısaltılması ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi gibi geçici iyileştirmeler sağlamak için ekonomik pazarlık yeteneklerini güçlendirmek üzere örgütlenmiştir. Ancak işveren ittifakı ile işveren sınıfının çıkarlarını temsil eden kapitalist ülkelerin yasayı kullanarak müdahale etmesi ve hatta zorla bastırması, bu en temel gerekliliğin yerine getirilmesine engel oluşturmaktadır (Zhao, 2007).

1.3.2. Marksist Sendika Teorisi

Karl Marx, tarihte sendika teorisini sistematik inceleyen ilk teorisyenlerden biridir. Emek değer teorisini ve artı değer teorisini iki temel teorik sütun olarak kullandı ve kapitalist endüstri ilişkilerinin temel özelliklerini, yani istihdam edilebilirliği, sömürü ve tezat

göstermiştir. Emek ve sermaye arasında uzlaşmaz bir sınıf çıkarları çatışması vardır. Kapitalist toplumda işçilerin çalışma ve yaşam koşullarını iyileştirme yeteneklerinin ciddi şekilde kısıtlandığına inanmaktadır. İşçiler zaman zaman işverenlerden taviz alsa da daha fazla işçi işini kaybetmektedir. Kapitalist sistem, emekçilerin dezavantajının temel nedenidir. Hükümet, burjuvazinin bir aracıdır ve burjuvazinin korunmasına hizmet etmektedir. Hükümet, sık sık işçilerin çalışma hayatını iyileştirmeyi amaçlayan reformlar uygulamasına rağmen bunların hepsi burjuvazinin temel çıkarlarına dokunmadıkları öncülüne dayanmaktadır. Marx, sendikal hareketin sınıf örgütlenmesini ve sınıf karşıtlığını vurguladı; kapitalist ücretli emek üretim tarzını kırmayı, emeğin ve üretim araçlarının doğrudan entegrasyonunun kamu mülkiyetini gerçekleştirmesini savunmuştur (Chang, 2005).

Bu nedenle Marx, sendika örgütlerinin çalışma ilişkilerini koordine etmedeki rolünü doğruladı. İşçilerin sendika kurmasının gerekli olduğunu düşünüyordu. İşçi sendikaları tarafından toplu pazarlık ve grevlerin kullanılmasıyla, işçilerin kapitalistler tarafından sömürülmesi bir dereceye kadar azaltılabilirdi. Marx, sendikal hareketin sınıf örgütlenmesini ve sınıf çatışmasını vurgulamıştır. Kapitalist ücretli emek üretim tarzını kırmayı ve emeği ve üretim araçlarını doğrudan birleştiren bir kamu mülkiyeti sistemini gerçekleştirmeyi savunmuştur. Sendikal hareketin iktidarı ele geçirmek için siyasi devrimi hedefine koyması gerektiğine inanıyordu. Aynı zamanda "Bütün ülkelerin işçileri, birleşin!" sloganını da öne sürmüştür. Ancak sendikal hareket basittir, bu sınıfın tarihsel misyonu, ileri düşüncenin rehberliğinde gerçekleştirilmelidir. Lenin'in daha sonra işaret ettiği gibi, öncü partide birleşmiş devrimci unsurların aktif müdahalesi olmadan sendikalar kaçınılmaz olarak kapitalist emek piyasası yapısı içinde faaliyet göstereceklerdir (Liu, 2012).

1.3.3. Endüstriyel Demokrasinin Sendika Teorisi

Endüstriyel demokrasinin sendika teorisine Fabianizmin sendika teorisi de denmektedir. Sidney ve Beatrice Webbler tarafından temsil edilen Fabianistler, başlangıç noktası

olarak bireysel işçiler ve işverenler arasındaki eşitliksiz durumu ve fiili dezavantajları aldılar ve işçilerin, yalnızca sendikalarda örgütleyerek işverenleri ile müzakere edebileceklerine işaret ettiler. Bireysel işçilerin hareketliliğinin olmaması ve işverenlerin güçlü ekonomik nüfuzu nedeniyle, işçilerin dezavantajlı konumda olduğuna ve ancak işçiler örgütlendiklerinde işverenlerle müzakere etme yeteneğine sahip olabileceğine inanmışlardır. Sidney ve Beatrice Webbler, sınıf bölüştürmesinin; sınıf mücadelesinin ve direnmenin temeli olduğu şeklindeki Marksist görüşü benimsemiştir. Ama sınıf mücadelesinin, bir sınıfın bir başkası tarafından ortadan kaldırılmasıyla sona erdirilmesi gerekmediğine inanırlar. Sınıf mücadelesi, çalışanlar ve işverenler arasındaki güç dengesi yoluyla çözülebilir ve çözülmelidir. İşçi sendikaları örgütü, mevcut kapitalist sistem çerçevesinde işçi ücretleri, çalışma saatleri ve istihdam koşulları konusunda sendikalar ve işverenler arasında toplu pazarlık yoluyla endüstriyel demokrasi biçiminde çalışma koşullarını iyileştirmeyi amaçlar. Sidney ve Beatrice Webbler, sosyalizme ulaşmak için evrimsel ve barışçıl yolları desteklemekte ve devrimci araçlara karşı çıkmaktadır. Bu nedenle, sendikaların geçici veya geçişli bir sistem olmadığına inanırlar (Zhao, 2007).

Sidney ve Beatrice Webbler, sendikaların iş gücü piyasası üzerindeki etkisinin esas olarak üç kanal aracılığıyla gerçekleştiğini öne sürmüşlerdir. Bunlar karşılıklı sigorta, toplu müzakere ve kanun yapmadır. Webbler sendikaların hem politik hem de ekonomik yönleri olması gerektiğine işaret etmiştir. Siyasi olarak siyasi kapsam içinde temsili demokrasi ilkesini endüstriyel alana genişletmeyi amaçlamışlardır. Ekonomik bakış açısından, sendikaların işçileri rekabetten kurtaracağını ve böylelikle serbest emek piyasası ve bireysel işçilerin müzakere için yetersiz gücü nedeniyle sanayi işçilerinin hizmetçi statüsünü ortadan kaldıracağını ummuşlardır. Sendikaların temel işlevi, bireysel işçilerin işverenleri ile iş sözleşmelerini müzakere ederken karşılaştıkları zorluklara karşı çıkmaktır. Sendikalar sosyal ortak rolünü oynarlar; anarşi ve işveren diktatörlüğünden sosyal kontrol ve düzenlemeye dönüşümü gerçekleştirmek amacıyla endüstriyel ilişkilerdeki ilerici değişimlerin aracılarıdır. Sendikal demokrasi düşüncesi, sendikaların saf ekonomik ve saf politik doğasını eleştirme temelinde sendikaların sosyal ortak rolünü

ve sosyal entegrasyon işlevini vurgulamış; Marx'ın sendika düşüncesi ve sınıf mücadelesi ile aynı dönemde ortaya çıkmıştır. Günümüz Avrupa kıtasında, endüstriyel demokrasi düşüncesinden gelişen sosyal ortaklar düşüncesi, Avrupa sendikal hareketinin ana akım düşüncesi haline gelmiştir (Liu, 2012).

1.3.4. Kurumsal İktisadın Sendika Teorisi

İş gücünün bir mal olup olmadığı hala tartışmalı bir önermedir. Marx'ın görüşüne göre emek bir mal değildir ve işçi de bir mal değildir. İşçilerin sattıkları, kendi çalışma kapasiteleri, yani iş gücüdür. Ancak öyle olsa bile işçilerin çalışma sürecinde tükettikleri enerji, özentilik ve yaratıcılık miktarını tanımlayan bir sözleşme yoktur. Kurumsal ekonominin kurucularından biri olan John Rogers Commons, sendikaları kurumsal iktisat teorisi perspektifinden endüstriyel toplumun temel ekonomik sistemi olarak görmektedir (Chang, 2005).

Commons'a göre, toplu eylemin temel ilkesi, özgür bireysel davranışa az çok kısıtlamalar getirmektir. Sendikasız kuruluşlarla karşılaştırıldığında sendikaların varlığı esasen işveren gücünün bölünmesidir. Başlangıçta işveren tarafından tek taraflı olarak kararlaştırılan çalışma standartları ve yönetmeliklerinin yerini, iş gücü ve yönetim arasında toplu pazarlık sistemi modeli almıştır. İşçiler çalışırken sürekli üretim ve müzakere sürecindedirler ve bireysel işçi işverenle rekabet edemez. Bu nedenle, işçilerin, işverenlerin mantıksız davranışlarına direnmek için sendikalar kurarak birleşmeleri kaçınılmazdır (Commons, 1931).

Kurumsal iktisat, sendika sistemini sadece fabrika sisteminin temel bir parçası olarak görmez; emek, sermaye ve hükümetin üçlü müzakeresi, modern çalışma ilişkilerinin temel kurumsal biçimi olarak makro düzeyde emek politikasını belirlemek için kullanmaktadır (Zhao, 2007).

1.3.5. Neoklasik İktisadın Sendika Teorisi

Neoklasik iktisat, sendikaların ortaya çıkışını iş gücü piyasasının işleyişinin kaçınılmaz

bir sonucu olarak görmektedir. Aynı zamanda sendikaların iş gücü piyasasında düşük verimlilik gibi olumsuz etkilere neden olacağına da işaret etmiştir. Sendikaların tekeli, çalışanlara geçici olarak ücret artışları getirebilmektedir. Ancak ücret oranındaki artış, sendikalı sektörünün istihdam oranının da düşmesine neden olacak ve sendikasız sektörün istihdam rekabet gücü artacaktır, sendikasız sektörde işçilerin ücret oranını düşüren bir yayılma etkisi olacaktır. Sendikalı sektördeki yüksek ücret ve sosyal yardımlar, sendikalı sektördeki işsizlerin sendikasız sektörde çalışmamaya sevk etmektir. Bu tür bekleyen işsizlik, işsizlik seviyesinin artmasına neden olacaktır. Neoklasik iktisat, deneysel analiz yoluyla sendikaların, ücret farklılıklarında bir artışa, istihdam artış oranlarında düşüşe ve ayrıca sendikalı işletmelerin kârlılığında bir düşüşe yol açtığını göstermektedir. Makroekonomik düzeyde, sendikal hareketin getirdiği artan maliyetler ve azalan yönetim esnekliği, sermaye çıkışlarına yol açmıştır; yatırım fırsatları, istihdam fırsatları ve genel refah seviyeleri azalmıştır. Uzun vadede, sendikaların istihdam koşulları ve içeriği üzerinde çok az olumlu etkisi vardır (Yu ve Yu, 2010). Bu nedenle sendikaların rolünün olumsuz olduğuna inanıyorlardı. Sendikalar, işgücü piyasasında arz ve talep dengesini ve emek ve sermaye dengesini bozacaktır. Ayrıca, iş kanunlarının işçilerin sendika kurmasını veya sendikanın haklarını azaltmasını zorlaştırması gerektiğine inanıyorlardı (Liu, 2012).

Neoklasik iktisat tarafından benimsenen sendika fikri, iktisat alanındaki sendikaları ve sendikal hareketin temel tutumlarının ana akımını temsil etmektir. Bu fikirler gelişmiş ülkelerde az ya da çok tezahür etmekle kalmaz, aynı zamanda ekonomik küreselleşme rekabeti karşısında bazı gelişmekte olan ülkelerin iş gücü politikası kılavuzu haline gelmektedir (Chang, 2005).

1.3.6. İnsan Kaynakları Yönetiminin Sendikalara Bakışı

İnsan kaynakları yönetimi, işçi sendikasını fabrika yönetim gücünün bölücüleri olarak görür ve ona göre sendika çatışmalı çalışma ilişkilerinin bir ürünüdür. Gary Dessler, işçilerin sendikalara katılma nedenlerini incelemek ve birçok teori öne sürmek için çok

zaman ve para harcanmış olsa da her işçinin sendikalara katılmak için kendine özgü bir nedeni bulunduğunu ifade etmiştir. Ancak, işçilerin sadece artan ücretler veya iyileştirilmiş çalışma koşulları nedeniyle bir arada gruplanmadığı açıktır. İşçilerin sendikaları oluşturma dürtüsü, genellikle işçilerin ancak birleştiklerinde haklarını elde edebilecekleri ve işveren diktatörlüğünün zararından kaçınabilecekleri inancına dayanmaktadır (Dessler, 1999).

İşçilerin sendikalara katılmalarının ana nedenlerinden biri, işçiler işverenlerin kendilerine davranış biçiminden memnun olmamaları ve sendikanın statükolarını iyileştirebileceğine inanmalarıdır. İşçiler, örgütün adaletini işverenlerinden hissetmezlerse, inandıkları adalet faktörleri için sendikaya yöneleceklerdir. Bu faktörler arasında ücretler ve yan haklar, iş güvenliği ve yönetim yöntemleri yer almaktadır. Bu nedenle, insan kaynakları yönetimi, çalışanların sendikalaşmasını etkileyen ana faktörün yönetim olduğuna inanmaktadır (Budd, 2013). Yöneticiler, çalışanlara değerli insan kaynakları olarak davranabilirse, işçiler dışarıdan yardım aramaya gerek olmadığını hissedeceklerdir. Bu nedenle, çalışanlara iyi çalışma koşulları, adil muamele, zamanında bakım ve çalışan şikâyetlerine yanıt vermek ve çalışanlara rekabetçi ücretler ve sosyal haklar sağlamak gereklidir. İnsan kaynakları yönetiminin, çalışan memnuniyetini artırarak, işçilerin sendika talebini azaltmaya veya önlemeye, hatta sendikaların yerini almaya çalıştığı tam olarak buna dayanmaktadır (Yu ve Yu, 2010).

Neoklasik iktisat insan kaynakları yönetimi okulu ile karşılaştırıldığında, insan kaynakları yönetimi okulu sendikalara karşı daha gevşek bir tutuma sahiptir. Bir yandan işletme insan kaynakları yöneticileri açısından sendikaların varlığının yöneticilerin yönetim haklarını tehdit edeceğini ve çalışma ilişkilerinde yıkıcı etkiler yaratacağını düşünmektedirler. Bu nedenle, çalışanların bir sendikaya üye olmaması ve sendikanın işçiler adına toplu sözleşme yapmasına izin vermeleri gerektiğine inanırlar. Kurumsal insan kaynaklarının geliştirilmesi, yönetiminin güçlendirilmesi ve sendikaların rolünün sağlam bir insan kaynakları yönetim sistemi ile değiştirilmesi gerektiğine inanıyorlar. Öte yandan, sendika örgütleri kurmuş şirketler için, yönetimin sendikanın zaten var olduğu

gerçeğini kabul etmesi ve sendika liderleriyle işbirliğine dayalı bir ilişki kurması gerektiğine inanıyorlar. Sadece yönetimle işbirliği yapmak isteyen bu sendikalar gelecekte ayakta kalabilirler (Liu, 2012).

Ek olarak, sendikaların varlığına ilişkin benzersiz açıklamalar sağlayan birçok disiplin vardır. Endüstri psikolojisi, işçi sendikalarının örgütlenmesinin psikolojik ihtiyaçların karşılanmasının doğal bir tezahürü olduğuna inanmaktadır. Örgütsel davranış, sendikaların örgütlerdeki iç çatışmaları serbest bırakmanın kanallarından biri olduğuna inanmaktadır. Çalışma ilişkileri akademisyenleri, sendikal örgütlenmenin çalışma ilişkileri dengesinin gereği olduğunu vurgulamışlar. İşçi hakları kuramcıları, çalışanların sendikaları örgütleme ve sendikalara katılma hakkının, temel insan hakkının bir göstergesi olduğuna inanmaktadır. Farklı teorilerin sendikaların değeri konusunda çok farklı anlayışlara sahip olduğunu bulmak zor değil. Bu anlayış farklılıklarının ana nedeni, yalnızca araştırma yöntemleri ve bakış açılarındaki farklılık değil, aynı zamanda temsil ettikleri farklı ilgi grupları ve ortaya çıkan amaçlar ve arayışlardaki farklılıklardır (Chang, 2005).

1.4. Sendikaların İşlevleri

Bir örgütün işlevleri, oynadığı roller, gerçekleştirdiği görevler ve bu rolleri ve görevleri yerine getirmek için kullanılan yöntemler açısından özetlenebilir. Bu kısmı sendikaların beş işlevinden bahsetmektedir. Bunlar, ekonomik, demokratik, entegrasyon ile ilgili, sosyal demokratik ve sınıfsal / devrimci işlevleridir.

1.4.1. Ekonomik İşlevleri

Ücret ve İstihdamın Optimal Kombinasyonu. Neoklasik iktisatçılar, sendikaların ücret seviyeleri ve istihdam kombinasyonunu optimize ederek faydalarını maksimize ettiğine inanmaktadır. Bir sendikanın üyelerinin ücretlerini sonsuza kadar yükseltmesi imkansızdır, çünkü sürekli iş gücü talebi koşullarında, ücret seviyesi ne kadar yüksekse, şirket tarafından istihdam edilen çalışan sayısı o kadar azdır. Bu nedenle sendikalar,

üyelerinin ücretlerini artırmaya çalışırken, işsizlik etkisini de göz önünde bulundurmalıdır. Buna eşlik eden işsizlik etkisinin iki nedeni vardır: birincisi, yüksek ücretler yüksek iş gücü maliyetleri anlamına gelir, böylece ürün fiyatları yükselir ve piyasa talebi azalır ve işverenler, iş faaliyetlerini sürdürmek için çalışanları işten çıkarmak zorundadır; ikincisi, üretim maliyetlerini en aza indirmek için yönetim, sermaye yoğun teknolojileri benimseyecek ve emeği değiştirmek için daha fazla makine ve ekipman kullanacaktır. Sendika kuruluşlarının eşzamanlı işsizliğin etkilerini ne ölçüde dikkate alacakları açık değildir. Ama sendikanın bu etkinin olumsuz etkisini ortadan kaldırmak veya azaltmak için çeşitli önlemler alması gerekmektedir (Dong, 2009).

Adil İstihdam Sağlama. Sendikanın amacı, üyelerinin ekonomik gelirini maksimize etmektir. Bu sendika üyelerinin greve katılmaya istekli olup olmadıklarına bağlıdır. Sendika üyelerinin greve katılmaya istekli olup olmadıkları, istihdamdaki adalet anlayışlarının gerçekleştirilip gerçekleştirilemeyeceğine bağlıdır. Çalışanlar, işveren tarafından sağlanan faydaların beklentilerini karşıladığına inanırlarsa grevi desteklemezler. O anda sendika, üyeleri için daha fazla ekonomik fayda arayamaz. Bu nedenle, sendikaların önemli bir ekonomik işlevi, üyeler için adil muamele gereksinimlerini karşılamaya çabalamaktır. Bu gereksinimler; iş yükü, terfi ve işten çıkarma sistemini içermektedir (Cheng, 2016b).

1.4.2. Demokratik İşlevleri

Bazı akademisyenler, sendikaların çalışma ilişkilerine demokratik ilkeler getirmesi ve çalışanlara çeşitli temsil sistemleri sağlaması gerektiğine inanmaktadır. Sendikaların demokratik işlevleri aşağıdaki yönlerde somutlaşmaktadır (Zuo, 2007):

- İşveren toplu sözleşmeyle belirlenen çalışma koşullarını ihlal ettiğinde veya gücü kötüye kullandığında sendika, üyelerine yasal temsilciler sağlayabilmektedir. Temyiz ya da tahkim prosedürlerinin oluşturulması yoluyla, işçi sendikası veya tarafsız bir üçüncü özel/tüzel kişilik, çalışanların yasal haklarını doğrulamak ve korumak için fiilen bir iş adaleti sistemi oluşturan iş anlaşmazlıkları hakkında

kararlar almaktadır (Chen, Li ve Mao, 2017).

- İşçileri temsil eden sendika, işverenlerle toplu pazarlık yapmaktadır. Müzakere sürecinde, sendika, istihdam koşulları, teknolojik değişiklikler, güvenlik ve sağlık gibi bir dizi çalışma sorunu üzerinde çalışanların çıkarlarını kararlılıkla korumuştur. (Li, 2009).
- Sendika, çalışanların çalışma sürecinde özgür olmalarına yardımcı olmaktadır. Sendika işverenlerle müzakere eder ve işin ilerlemesi, çalışma grubu sayısı, beceri gereksinimleri, iş sınıflandırması ile ilgili kuralları ve prosedürleri formüle eder; işverenlerin yetkilerini kısıtlar ve çalışanların haklarını korumaktadır (Yu ve Yu, 2010).
- Kurumsal örgütlerle karşılaştırıldığında sendikaların ayırt edici bir özelliği, yetkilerinin yukarıdan aşağıya değil, aşağıdan yukarıya doğru yönlendirilmesidir. Sendika liderleri, sendika içindeki farklı grupların üyelerinin baskısına maruz kalmaktadır. Sendikanın demokratik işlevi, farklı hizipler arasındaki rekabeti dengelemesini ve koordine etmesini hatta birbiriyle çatışmasını gerektirir. Yalnızca bir grubun üyelerinin çıkarlarını dikkate alamaz (Cheng, 2016b).
- Demokratik bir kurum olarak çalışanların çeşitli demokratik haklardan yararlanmasını sağlamak için sendikanın kendi tüzüğü, temsili meclisi ve liderlik seçim sistemi olmalıdır. Son yıllarda işverenler, çalışanların kurumsal karar alma süreçlerine katılmalarına izin vermek için katılımcı yönetim metotlarını da benimsemeye başlamıştır. Ancak bu tür katılımcı yönetimde, işletmenin karar verme süreci nihayetinde işveren tarafından yapılır, bu nedenle sendikanın demokrasisiyle karıştırılamaz (Dong, 2009).

1.4.3. Entegrasyon ile İlgili İşlevleri

Çoğulculuk, aktivizm ve idareciliğin tümü, sendikaların entegrasyon işlevine işaret etmektedir. Ancak yalnızca idarecilik, çalışanlar ve işverenler arasındaki entegrasyonun

sendikaların birincil işlevi olduğunu vurgular. ABD'deki Columbia Üniversitesinde tarih profesörü olan Frank Tannenbaum, Emek Felsefesi adlı kitabında sendikaların planlanarak değil kendiliğinden kurulduğuna işaret etmiştir. İnsanların basit düşüncesini gruplar ve örgütler kurarken somutlaştıran kapitalizmin gelişimi sırasında sendikalar üretilmiştir. Tannenbaum, sendikaların kurulmasının ön sanayi döneminin örgütlenme, istikrar ve aidiyet duygusunu yeniden tesis edebileceğine inanmaktadır (Tannenbaum, 1951: 10).

Kişisel kendini gerçekleştirme perspektifinden, sendikalar çalışanların yeteneklerini geliştirmelerine yardımcı olmaktadır. Sendika, çalışanları, sendika örgütünün çeşitli kararlarına katılmaya teşvik eder. Sendika faaliyetlerine aktif olarak katılan üyeler, bir atölyede veya fabrikada sendika temsilcisi (steward), yerel veya ulusal bir sendika komitesi temsilcisi gibi sendika içinde görevlerde bulunabilirler. Sendika üyeleri bu kanallar aracılığıyla üretim çalışmaları dışındaki faaliyetlere de katılabilirler. (Cheng, 2016: 70). İlk zamanlarda çalışanlar genellikle eğitim alma, siyasi faaliyetlere ve diğer sosyal faaliyetlere katılma fırsatlarından yoksun kalmıştır. Bu nedenle, bir sendikaya katılmak, yeteneklerini ifade etmenin ve geliştirmenin önemli bir yolu ve hatta tek aracı haline gelmiştir (Zuo, 2007).

Sendikanın entegrasyon işlevi, yüksek performanslı bir yönetim elde etmek için önemli bir kanal olmasıyla da yansıtılmaktadır. Yüksek performanslı yönetim, çalışanların ve işverenlerin karşılıklı muhalefeti ve güvensizliği azaltmasını veya ortadan kaldırmasını, anlayış ve iş birliğini geliştirmesini gerektirmektedir. Sendikalar bu amaca ulaşmak için önemli bir araçtır. Birincisi, sendikanın iç şikâyet ve danışma mekanizması, işçi çatışmalarının çözülmesine ve çalışanların işverenlerle iş birliği sürecinde yaratabilecekleri çeşitli engellerin aşılmasına yardımcı olabilmektedir. İkincisi, işverenler ve çalışanlar arasında bir iletişim kanalı olarak işçi sendikası, işverenin insan kaynakları yönetim planının uygulanmasına yardımcı olabilmektedir (Zhao, 2007).

1.4.4. Sosyal Demokratik İşlevler

Sendikaların sosyal demokratik işlevleri, sendikaların ekonomik ve sosyal alanlarda başlattığı sosyal demokratik reformlarla yakından ilgilidir. Sendika sadece maaş yapısının iyileştirilmesi çağrısı yapmakla kalmaz, aynı zamanda işletmeler içinde ve arasında ücret eşitsizliğinin ortadan kaldırılmasını da savunur. Sendikalar sadece üyelerin çıkarlarını temsil etmekle kalmaz, aynı zamanda tüm işçi sınıfının ve tüm dezavantajlı grupların çıkarlarını da savunur. Sendikaların sosyal demokratik işlevleri esas olarak üç açıdan kendisini gösterir (Cheng, 2016b).

Birincisi, *sosyal sendikacılık* (social unionism), toplu pazarlığın sadece sendika üyelerinin maaş düzeyini yükseltmekle kalmayıp toplu pazarlık yoluyla işçi sınıfının genel ücret düzeyini yükseltmesi ve tüm işçi sınıfının istihdam koşullarını iyileştirmesi gerektiğini savunur. Uygulamada, toplu pazarlığın etkisi sendikaların kapsamını aşmıştır. Sendikacılığın güçlü olduğu bölgelerde toplu pazarlıkla belirlenen ücret standartları, sendikacılığın zayıf olduğu bölgelerde ve hatta sendikasız işletmeler için ücret belirleme ölçütü haline gelmiştir (Dong, 2009).

İkincisi, sendikalar aktif olarak *siyasi faaliyetlere* katılır, toplu pazarlık gücünü güçlendirmek için yasaları revize eder; ekonomik ve sosyal reformlar yoluyla sosyal adaletsizlikleri azaltır, savunmasız grupları korur. Bu amaca ulaşmak için sendikalar sadece hükümetle doğrudan iletişim kurmakla kalmaz, aynı zamanda siyasi partilerle ittifaklar yoluyla dolaylı olarak hükümet üzerinde etki yapar (Cheng, 2016a).

Üçüncüsü, sendika, *sosyal refah girişimlerine* aktif olarak katılır ve kadın örgütleri, çevre örgütleri ve kiliselerle yakın temas halindedir. Bazı sendikalar, sosyal refah girişimlerinin geliştirilmesi için özel fonlar da kurmaktadır. Örneğin, Kanada Otomobil İşçileri (Canadian Auto Workers, CAW), işverenlerin pazarlık biriminin çalışan başına %1 standardına uygun olarak Sosyal Adalet Fonuna (Social Justice Fund) bağış yapmasını şart koşar ve toplanan tüm fonlar hayır işleri ve sosyal yardımlarda kullanılır (Zuo, 2007).

1.4.5. Sınıfsal / Devrimci İşlevleri

Sınıf devrimi işlevi, işçi hareketi tarihinde önemli bir etkiye sahip olmuştur. Tarihsel olarak sendikal sınıf devrimleri esas olarak iki türe ayrılır: sendikalizm ve komünizm. Her ikisi de kapitalist sistemin yıkılmasını vurgulamada, onu yeni bir ekonomik düzen ile değiştirmek istemektedir. Ancak *sendikalizm*, sendikaların işçi sınıfının tek aracı olduğuna, fabrika grevleri, boykotlar ve kasıtlı sabotaj (industrial sabotage) gibi bir dizi faaliyetin sonunda genel bir grevi başlatacağına inanmaktadır. Komünizm, kapitalist sistemin ancak işçi sınıfının kendiliğinden gelişen devrimci bilincine güvenerek ve örgütlü bir kitle siyasal hareketi başlatarak yıkılabileceğine inanır. Sendikaların rolü bu süreci kolaylaştırmaktır. Tarihte aktivizm, sendikaların kapitalist sistemi devirmek için en önemli güç olduğunu vurgulasa da sendikaların bu işlevi giderek zayıflamaktadır. Aslında birçok aktivistin sendikal harekete karşı olumsuz bir tavrı vardır (Li, 2009).

1.5. Sendika Türleri

Bu kısım sendika türlerinden bahsetmektedir. Sendika örgütlenme modelleri ve işlevlerine göre sendika türleri içermektedir.

1.5.1. Örgütlenme Modelleri Açısından

Sendikalar, çalışanların/üyelerinin ortak ekonomik-sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek maksadıyla ulusal ve uluslararası düzeyde örgütlenirler. Ulusal düzeyde örgütlenme yapısı "Taban Örgütlenme Modelleri" ve "Üst Örgütlenme Modelleri" olmak üzere ikiye ayrılır. Uluslararası sendikal örgütlenmeler ise, "bölgesel" ve "küresel" düzeyde sınıflandırılmaktadır.

1.5.1.1. Ulusal Sendikal Örgütlenmeler

Ulusal Düzeyde Örgütlenme; taban ve üst örgütlenme modellerini kapsar. Taban örgütlenme modelleri; Meslek, işkolu, işyeri (işletme) veya bu kapsamdaki genel sendikal örgütlenmeler olarak özetlenebilir.

Meslek Sendikaları, belirli bir beceriye sahip veya belirli bir mesleğe giren tüm çalışanları örgütleyen bir birliktir. Meslek birlikleri, bu çalışanların çalıştığı sektörü dikkate almaz. Bu örgütsel ilkeye göre, çalışanların yaptıkları iş ve iş hiyerarşisindeki pozisyonları, ortak ilgi alanı olan içsel güçlerini oluşturmaktadır. Meslek sendikalarının üyeleri birçok sektöre yaygın olarak dağıldığından bariz yatay özelliklere sahiptir (Dong, 2009). Bu tür sendikalar aşağıdaki üç kategoriye ayrılabilmektedir.

- Zanaat birliği: Bu tür sendika, en eski sendikal örgütlenme biçimidir ve güçlü bir iç tutarlılığa sahiptir. Bu tutarlılık bir yandan sendikaya katılan işçilerin meslekleri üzerindeki denetimden, öte yandan sendika üyelerine özel beceri gereksinimlerinden kaynaklanmaktadır. Zanaat birliği, çıraklık eğitimi almamış ve el işçiliği yapan kalifiye işçileri hedef almaktadır. Bu vasıflı çalışanların becerileri kariyerlerinde kazanılır ve en düşük teknik seviyeden en yüksek teknik seviyeye kadar iç terfi yolunu izler. Vasıflı işçilerin sendika kurmaları için ilk motivasyonu oluşturan bu yaygın terfi deneyimidir (Cheng, 2016a).
- Yarı nitelikli veya niteliksiz işçi sendikaları: 19. yüzyılın sonunda ortaya çıkan "yeni sendikacılık", sendika kurmak için vasıflı işçi sendikasına katılmayan yarı nitelikli veya niteliksiz işçilerin örgütlenmesini savunmuştur. Daha sonra, bu sendikaların bir kısmı genel sendikaların çekirdeği haline gelirken diğerleri aynı işkolundaki kalifiye işçi sendikalarıyla birleşerek işkolu sendikaları haline gelmiştir (Cheng, 2016b).
- Beyaz yakalı sendikaları: Bu tür sendikalar tarafından işe alınan üye alanı, beyaz yakalı iş türleri ile sınırlı olduğundan meslek sendikaları olarak sınıflandırılabilmektedir (Cheng, 2016a).

İşkolu Sendikaları. Bir işkolu sendikası, belirli bir işkolunda çalışan tüm işçileri örgütleyen bir sendikadır. Bu tür sendikalar, işçilerin tekniklerini, becerilerini ve mesleklerini dikkate almaz. İşkolu sendikaları, sanayinin her kesiminden işçileri özümsemeyi amaçladığından bariz dikey özelliklere sahiptir (Yu ve Yu, 2010). İş kolu sendikaları, ekonominin benzer faaliyet dalındaki tüm emekçileri, meslekleri ve

niteliklerine göre ayrım yapmaksızın örgütleyen sendikalardır (Yıldırgan, 2019: 29). İşkolu sendikaları, 20. yy'ın başından itibaren makineleşmenin ve kitle üretimin hız kazanmasına paralel olarak özellikle sanayileşmiş ülkelerde gelişme imkanı bulabilmiş ve proloter işçi dayanışmasının gerçekleştirilmesi gibi ideolojik amaçlarla desteklenmiştir (Bozköy, 2020: 24). İş kolu sendikacılığı bir işkolunda çalışan en niteliksiz işçi ile en nitelikli işçiyi aynı örgüt çatısı altında toplayan ve bu şekilde işçiler arası dayanışmayı sağlayan bir örgütlenme biçimidir (Yenisey, 2013: aktaran, Yıldırgan, 2019: 29). İşkolu sendikaları günümüzde ise, Türkiye'nin yanı sıra, her işkolunda güçlü bir işkolu sendikasının bulunduğu İsveç, Norveç gibi İskandinav ülkeleri ile Almanya başta olmak üzere Avrupa ülkelerinde hakim sendikal yapı haline gelmiştir (Tokol, 2001: aktaran, Bozköy, 2020: 24). Aynı işkolunda çalışan işçilerin benzer çalışma koşulları ve ortak çıkarları bulunduğu düşüncesiyle ortaya çıkan işkolu sendikaları, gerek güçlü bir sendikacılığa ulaşmak, gerekse işkollarında çalışma koşulları arasında dengeyi sağlamak açısından önem taşımaktadır (Koray,1992: aktaran, Bozköy, 2020: 24).

İşyeri (işletme) Sendikaları. Aynı işyeri veya işletmede çalışanların meslek ayrımı gözetilmeksizin örgütlenmesi işyeri-işletme sendikal örgütlenme modelini ifade eder (Özdemir, 2016: 236). Örgütlenme ve faaliyet alanının bir işverene ait işyeri veya işletme ile sınırlı kaldığı örgütlenme modelidir. İşyeri sendikaları, sendika özgürlüğü ve sendikal demokrasi ilkelerine daha uyumlu bir yapı sergilemektedir. Ancak genellikle, az sayıda işçiyi kapsamaları ve işveren tarafından kolaylıkla kontrol altına alınabilen sarı sendikacılığa yol açmaları nedeniyle birçok Batı ülkesinde eleştirilmektedir (Bozköy, 2020: 26). Ayrıca işyeri sendikaları; güçsüz bir sendikal yapı ortaya koymaları, işçiler arasında dağılmalara ve bölünmelere yol açmaları, aynı işyerinde örgütlenmeye çalışan birden çok sendika arasında rekabeti ortaya çıkarmaları ve dolayısıyla işçilerin çıkarlarını etkin bir şekilde koruyup geliştirememeleri nedeniyle eleştirilmektedir (Lordoğlu, 2004: aktaran, Bozköy, 2020: 27).

Genel Sendikalar. Genel sendikaların organizasyon ilkesi, üye alımına herhangi bir kısıtlama getirmemektir. Bu tür sendikalar mesleki faktörleri veya işkolu faktörlerini

dikkate almaz. Genel sendikalar, meslek ve işkolu sendikaları arasındaki farklılaşmanın düzeltilmesini somutlaştırmaktadır. Vurgulanması gereken, erken dönem siyasi güdümlü genel sendikaların, 1834'te İngiltere'de kurulan Ulusal Sendikalar Federasyonu gibi yapısal evrim yoluyla oluşturulan genel sendikalardan ayrılması gerektiğidir. Burada anılan genel sendika, meslek sendikaları veya işkolu sendikaları temelinde birleşme yoluyla kademeli olarak oluşan genel sendikalardır (Zhao, 2007). Genel sendikalar, değişik iş yerlerinde, değişik işlerde ve farklı iş kollarında çalışsalar da işçilerin çıkarlarının ortak olduğunu savunan sosyalist akımların etkisiyle doğan ve bu nedenle sosyalist amaçlar içeren ilk sendikal örgütlenme modelidir (Bozköy, 2020: 25). Genel sendikalar, tek ve büyük bir örgüt oluşturma amacına ulaşamadılarsa da özellikle niteliksiz işçilerin örgütlenmesinde önemli bir rol oynamışlardır (Koray, 1992: aktaran, Bozköy, 2020: 25).

Üst örgütlenme modelleri; Sendika Birlikleri, Federasyonlar ve Konfederasyonlar olmak üzere üç sınıfa ayrılmaktadır. Sendika Birlikleri, belirli bir bölgede farklı iş kollarında faaliyette bulunan sendikaların bir araya gelerek oluşturdukları yerel ve yatay örgütlenme modelidir. Federasyon, aynı işkolunda faaliyet gösteren sendikaların bir bölge veya ülke çapında bir araya gelerek örgütlenmesidir. Konfederasyon ise; farklı işkollarında faaliyet gösteren sendikaların bölgesel ve ulusal düzeyde örgütlenmesidir. Federatif örgütlenme modelinde sınırsız ortak çıkarların korunması amacıyla ortak bir anlaşma çerçevesinde birleşilir ve merkezi bir iktidara tabi olunur. Konfederatif örgütlenme modelinde ise ortak ve sınırlı çıkarlar için iç ve dış egemenlikler korunarak bir anlaşma çerçevesinde birleşilir (Özdemir, 2016: 236).

Üst sendikal örgütlerin 4 temel işlevi vardır (Bozköy, 2020: 27);

- İşçi sınıfı içinde dayanışmayı arttırmak,
- Sendikaların bazı genel amaçlar ve ortak politikalar izlemesini sağlamak,
- Sendikaların faaliyetlerini koordine etmek,
- Ekonomik ve siyasal açıdan zayıf ve çoğu kez bölünmüş bir işçi hareketini

toparlamak ve kısmen de olsa birliği sağlamaktır.

1.5.1.2. Uluslararası Sendikal Örgütlenmeler

Uluslararası düzeyde örgütlenme; bölgesel ve küresel örgütlenme modellerini kapsar. Bölgesel örgütlenme modeli, belirli bir bölgede faaliyet gösteren sendikaların ortak çıkarlarını koruyup geliştirmek amacını taşır (Özdemir, 2016: 236). Örneğin, Afrika Sendikalar Birliği Örgütü, Karayıp İşçi Kongresi, Asya Sendikalar Birliği, Kuzey Ülkeleri Sendikalar Konseyi, Avrupa Sendikalar Konfederasyonu, Güney Pasifik ve Okyanus Sendikaları Konseyi, Arap Sendikalar Konfederasyonu. Küresel örgütlenme modelinde, aynı işkolunda faaliyet gösteren sendikaların ortak çıkarlarının dünya çapında korunup geliştirilmesi amaçlanır. İlki 1913'te Uluslararası Sendikalar Federasyonu (IFTU) olarak kurulmuştur. 1920'de Uluslararası Hristiyan Sendikaları Federasyonu (IFCTU), 1921'de Kızıl Sendikalar Enternasyonali (RILU), 1945'te Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU), 1968'de Dünya Emek Konfederasyonu (WCL) kurulmuştur. 2006 yılında, ICFTU ve WCL birleşerek Uluslararası Sendikalar Konfederasyonunu (ITUC) kurmuştur (Özdemir, 2016: 236).

1.5.2. İşlevlerine Göre Sendika Türleri

Gerçek hayatta, sendikaların işlevleri, genellikle yukarıda belirtilen sendikaların beş işlevinin farklı bileşimleridir. Farklı sendikalar arasındaki fark, işlevlerinin sayısı ve gücünde yatmaktadır. İşlevsel bir bakış açısından, sendikalar aşağıdaki üç kategoriye ayrılabilmektedir (Cheng, 2016a).

- Ekonomik sendikacılık: Bu tür bir sendikanın tek amacı, toplu pazarlık yoluyla üyeleri için ekonomik faydalar sağlamaktır (Cheng, 2016b).
- Refah sendikacılık: Bu tür bir sendika, sadece üyelerinin ekonomik ve işçi haklarını değil, aynı zamanda daha geniş sosyal, ekonomik ve politik konuları da önemsemektedir (Dong, 2009).
- Politik sendikacılık: Bu tür bir sendika, sendikal farklılıkların sosyal ve politik

farklılıkların bir göstergesi olduğuna inanır ve üyelerin çıkarlarını korumak için siyasi ittifakları veya yasal normları savunmaktadır (Zhao, 2007).

BÖLÜM 2: ÇİN İŞÇİ SENDİKACILIĞININ DOĞUSU VE GERİŞİMİ

Çin kapitalizmi 16. yüzyılda filizlenmiş ve 18. yüzyılda gelişmiştir. Çin feodal toplumunun sonunda kapitalist üretim ilişkileri belli ölçüde ortaya çıkmaya ve gelişmeye başlamıştır. 1840'taki I. Afyon Savaşı[1]'ndan sonra Batı kapitalizminin işgaliyle Çin, adım adım yarı feodal ve yarı sömürge bir toplum haline gelmiştir. Kapitalizm, Çin'de anormal bir gelişme yoluna girmiştir. Çin işçi sınıfı, Çin kapitalizminin gelişmesiyle birlikte ortaya çıkmıştır. Yerli sınıfsal ve ulusal çelişkilerin aşırı derecede şiddetli olduğu, aşırı zalim sınıf baskısı ve ekonomik sömürü altında, aynı zamanda o dönemde dünyadaki proleter devrimin etkisi altında olduğu bir süreçte, Çin işçi sınıfı haklarını ve çıkarlarını korumak için sendikalar örgütlemiştir. Daha sonra Çin sendikaları, bir işçi sınıfı partisi olan Çin Komünist Partisi (ÇKP, 中国共产党)[2]'nin liderliğini kademeli olarak kabul etmiştir. ÇKP liderliğinde, sonunda Çin genelinde iktidarı ele geçirmiş ve yeni demokratik devriminin zaferini elde etmiştir. Bu bölüm esas olarak Çin sendikalarının gelişme tarihini tanıtmaktadır. Çin Halk Cumhuriyeti'nin kuruluşunu ve reformunu sınır noktası olarak ele alarak, sendika örgütlerinin farklı dönemlerdeki gelişimini tanıtmaktadır.

2.1. Çin İşçi Sendikalarının Ortaya Çıkışı

Bu kısım Çin'deki işçi sendikalarının ortaya çıkışından bahsetmektedir. Çin

---

1 I. Afyon Savaşı（第一次鸦片战争), 19. yüzyıl ortalarında yapılan ve Batılı devletlerin Çin'de ticaret ayrıcalıkları kazanmalarıyla sonuçlanan savaşıdır. 1842 yılında Çin yenilmiştir. Çin-İngiliz "Nanking Antlaşması imzalanmıştır. (Çin Bilgisi, 2020)

2 Çin Komünist Partisi (ÇKP, 中国共产党), Çin Halk Cumhuriyeti'nin kurucu ve iktidar partisidir. 1 Temmuz 1921 tarihinde Şanghay'da kurulmuş olan Çin Komünist Partisi, dünyadaki en büyük ikinci siyasi parti konumundadır. ÇKP'nin çekirdeği Mayıs 1920'de Şangay'da oluşturuldu ve Çin İç Savaşı'nda rakibi olan Kuomintang'ı (KMT) yendikten sonra bütün Çin'de yönetime el koydu. Çin Komünist Partisi'nin bütün devlet kademelerinin ve yasama süreçlerinin kontrolünü elinde tutmasıyla Çin'de ÇKP'nin üst düzey bir siyaset otoritesi ve gücü olması gerçekleşmiştir. (Vikipedi, 2021a)

kapitalizminin ortaya çıkışı ve gelişimi, Çin'in erken dönem işçi örgütleri ve işçi hareketi konularını içermektedir.

2.1.1. Çin'in Ekonomik Kalkınmasına Genel Bakışı

Çin'de kapitalizmin ortaya çıkışını ve gelişimini anlamadan önce, Çin toplumunun ekonomik gelişimini anlamak gerekir. Bu kısım Çin'in ekonomik kalkınmasına genel bakışından bahsetmekte Çin feodal toplumunun ekonomik durumunu ve Çin meta ekonomisinin gelişimini içermektedir.

2.1.1.1. Çin Feodal Toplumunun Ekonomik Durumu

Çin, dünyanın en büyük ülkelerinden biridir. Yaklaşık M.Ö. 770 yılından beri Çin, feodal bir toplum yapısına girmiştir. Çin tarihi evrelerinin Çinli tarihçiler tarafından sınıflandırılmasına göre, Çin feodal toplumunun başlangıç ve bitiş yılları M.Ö. 475'ten M.S. 1840'a kadardır. Çin, feodal topluma Batı Avrupa'daki ana kapitalist ülkelerden 16 asır önce girmiş, bu da aynı zamanda Çin'in sosyal ve ekonomik gelişimini ciddi şekilde engellemiştir. Çünkü 17. yüzyıldan sonra, ana batılı kapitalist ülkeler birbiri ardına kapitalist bir topluma dönüşür iken Çin hâlâ kapalı ve geri bir feodal toplum yapısında sıkışıp kalmıştır (Qiao ve Du, 2005).

Çin feodal toplumu iki bin yıldan fazla uzun bir dönemden geçmiştir. Genel olarak, son iki bin yılda Çin'in sosyal üretkenliği düşük ve üretkenlik gelişme hızı son derece yavaştır. Toplumsal üretim tarzına el emeği hâkimdir ve temel üretim araçları da esas olarak tarımsal üretimde önemli bir gelişme olmaksızın tarımsal aletlerdir. Bununla birlikte, Çin halkının çabaları nedeniyle Çin feodal toplumu tarihinde birçok sosyal ve ekonomik refahın sahnesi olmuştur. Çin feodal toplumu, bilim ve teknolojinin yanı sıra tarım ve el sanatları gibi ana üretim sektörlerinde bazı başarılar elde etmiştir (Xu ve Wu, 2007a).

Çin feodal toplumunda, tarımsal üretim en önemli üretim kaynağıydı ve Çin'in tüm ulusal ekonomisinde belirleyici bir rol oynamıştır. Çin feodal toplumunun tarımsal üretkenliği, savaşlar nedeniyle defalarca yok edilmiştir. Bununla birlikte, geçmişin feodal hanedanları,

tarımın gelişmesine büyük önem vermişlerdir, bu nedenle tarım, her zaman tüm ulusal ekonominin en hızlı toparlanan ve gelişen kısmı olmuştur (Gao, 2017). 11. yüzyıldan sonra Çin'in geleneksel tarımsal gelişimi ileri bir düzeye ulaşmış, aynı dönemde gıda tedarik durumu Avrupa'dan daha iyi durumdaydı ve nüfus uzun süre artmaya başlamıştır. Özellikle Çin feodal toplumunun sonunda tarımsal gelişme düzeyi en yüksek aşamaya ulaşmıştır (Qiao ve Du, 2005).

El sanatları üretimi, Çin feodal toplumunda tarımsal üretimden sonra ikinci sırada bulunmaktadır. Çin, endüstriyel kaynaklar açısından zengindir ve el sanatları endüstrisi uzun bir geçmişe sahiptir ve önemli ölçüde gelişmiştir ve dünya çapında uzun süredir mükemmel işçiliğiyle tanınmaktadır (Zhang, 2002). 11. yüzyıldan sonra Çin'in bilim ve teknolojisi büyük ilerleme kaydetmiş ve üretim de hızla gelişmiştir. İpek dokuma, seramik, gemi yapımı ve demir dışı metallerin kullanımı ayrıca su gücü teknolojileri o dönemde dünyada ileri bir düzeye gelişmişti. 16. yüzyıldan itibaren pamuklu tekstil endüstrisi Çin'in en önemli el sanatları endüstrisi üretimi yöntemi haline gelmiştir. Feodal toplum dönemindeki Çin'in el sanatları, özel el sanatları ve devlet el sanatları endüstrisi olarak ikiye ayrılabilir (Liu, 2001). Özel el sanatları endüstrisi, feodal toplumun erken döneminde başlamış ve kategoriler görece eksiksizdir. Bunlar arasında en önemli ve en hızlı büyüyen pamuklu tekstil sektörü, ipek tekstili sektörü ve seramik sektörüdür. Devlet el sanatları endüstrisi, feodal, sosyal ve ekonomik sistemin tamamında önemli bir konuma sahiptir ve aynı zamanda Çin'in feodal ekonomisinin önemli bir özelliğidir. Devlet el sanatları endüstrisinin iki ana biçimi vardır: birincisi, hükümetin üretimi doğrudan organize etmek için doğrudan özel bir üretim organizasyonu kurmasıdır, diğeri ise hükümetin özel üretimi denetlemek ve kontrol etmek için hükümet yetkilileri göndermesidir. Bir yandan devlet el sanatları endüstrisi, hükümdarın savurgan yaşam ihtiyacını karşılamak, diğer yandan ülke ekonomisi ve halkın geçimi için önemli olan el sanatları endüstrilerinin üretimini kontrol etmektir. Bu nedenle, devlet el sanatları endüstrisi, yalnızca daha büyük bir üretim ölçeğine değil, aynı zamanda daha yüksek bir teknoloji düzeyine de sahiptir (He, 2004).

2.1.1.2. Çin Meta Ekonomisinin Gelişimi

Meta ekonomisi, doğrudan piyasa mübadelesine (değişim) yönelik bir sosyal ekonomi biçimidir ve meta üretimi ile meta mübadelesinin birliğidir (Song, 2018: 28). Sosyal ekonomik biçimin doğal ekonomiden meta ekonomisine dönüşümü, kademeli ve uzun bir süreç gerektirmektedir. Üretim araçlarının ortaya çıkması ve yenilenmesi, insanların sürekli üretim deneyimi birikimi ile birleştiğinde, yalnızca toplumsal iş bölümünün gelişmesini desteklemekle kalmadı, aynı zamanda emek üretkenliğini de artırmıştır. Bu, üreticinin ihtiyaçlarını karşılamanın yanı sıra ürün fazlası bırakırdı. Aynı zamanda insanların kendi yaşam ihtiyaçlarını da kendi ürünlerini değiş tokuş ederek karşılamaları gerekmektedir. Yavaş yavaş, mübadele amacıyla üretilen metalar ortaya çıktı. Emtia ticaretinde uzmanlaşan bir tüccar sınıfı da ortaya çıktı. Bu sınıfın ortaya çıkışı, meta mübadelesinin gelişimini daha da teşvik etmiş ve ticaret piyasası da hızla genişletmiştir. Ticaret piyasasının hızlı genişlemesi, emtia ekonomisinin gelişimini büyük ölçüde desteklemiştir. Toplumun ekonomik biçimi yavaş yavaş doğal ekonomiden meta ekonomisine dönüşmüştür. Bu nedenle meta ekonomisi, toplumsal üretici güçlerin gelişiminin kaçınılmaz bir ürünüdür. Bu ekonomik biçim, sosyal ve ekonomik kalkınmada geçilemeyecek bir aşamadır. (Song, 2018).

Çin feodal toplumunda, kendi kendine yeten doğal ekonomi her zaman egemen olmuştur. Bu Çin feodal ekonomisinin önemli bir özelliği haline gelmiştir. En belirgin yansıması, küçük tarım ve özel ev endüstrisinin birleşimi şeklinde karşımıza çıkar. Yine de bu, meta ekonomisinin gelişmesine engel olamamıştır. Sadece meta ekonomisi, tüm sosyal ekonominin küçük bir bölümünü oluşturmaktadır (Qiao ve Du, 2005).

Meta ekonomisi, İlkbahar-Sonbahar ve Savaşan Devletler Döneminde (春秋战国时期)[3] aktif olmuştur. Qin (秦朝)[4] ve Han (汉朝)[5] hanedanlarından sonra daha fazla gelişme yaşanmıştır. Çin'deki Han Hanedanlığından sonra, Çin'den başlayarak Anadolu ve Akdeniz aracılığıyla Avrupa'ya kadar uzanan, dünyaca ünlü ticaret yolu olan "İpek Yolu (丝绸之路)[6]" açılmıştır. İpek Yolu sadece tüccarların değil, aynı zamanda doğudan batıya ve batıdan doğuya bilgelerin, orduların, fikirlerin, dinlerin ve kültürlerin de yolu olmuştur. Tang (唐朝)[7] ve Song (宋朝)[8] Hanedanlıklarında meta ekonomi eşi

[3] M.Ö. 770 yılından M.Ö. 476 yılına kadar dönem, "İlkbahar-Sonbahar" dönemi olarak ve M.Ö. 403 ile M.Ö. 221 arasındaki Savaşan Devletler Dönemi olarak adlandırılmaktadır. Çin'de ekonominin gelişmesi ve nüfusun artması nedeniyle büyük beylikler hegemonyayı ele geçirmek için şiddetli mücadelelere girmişler. Aslında Savaşan Devletler Dönemi ile İlkbahar-Sonbahar dönemi arasında kesin bir ayrım yoktur. Ancak Çin tarihçileri, Jin Beyliği'nin Zhao, Han ve Wei beyliklerine bölündüğü M.Ö. 403 yılını Savaşan Devletler döneminin başlangıcıdır. (China ABC, 2021a).

[4] M.Ö. 221 yılında Qin hanedanı kurulmuştur. Qin hanedanının doğuşu, Çin tarihinde büyük önem taşmaktadır. 2 bin yıl süren kölelik toplumuna son vermiş ve Çin tarihindeki ilk birleşik, merkeziyetçi ve otoriter feodal yönetim olan hanedanıdır. (China ABC, 2021b)

[5] Çin, M.Ö. 206 ila M.S. 8 yılı arasında Batı Han hanedanının yönetimi altında bulunuyordu. İmparator Han Gaozu olarak adlandırılan Liu Bang tarafından kurulan Han hanedanının başkenti Chang'an'dı (bugünkü Xi'an şehri). Liu Xiu'nun M.S. 25 yılında İmparator Guangwu Di olmasıyla Çin, M.S. 220 yılına kadar Doğu Han hanedanının yönetimi altına girmiştir. (China ABC, 2021c).

[6] İpek Yolu (丝绸之路), Batı Han hanedanı döneminde Zhang Qian tarafından başlatılan, doğuda Chang'an şehrinden başlayan, batıda Roma imparatorluğunda son bulan bir kara ulaşım hattıdır. Tarihi İpek Yolu, eski Çin medeniyetini Batı'ya ulaştıran önemli bir kanal olmakla birlikte, aynı zamanda Çin ve Batı arasındaki ekonomik ve kültürül temaslardaki önemli bir köprüydü. (China ABC, 2021d).

[7] 618 yılında kurulan Tang hanedanı, Çin'i 907 yılına kadar toplam 289 yıl yönetmiştir. İmparator Gao Zu tarafından kurulan Tang hanedanı vârisi (mirasçısı) imparator Tai Zong olarak adlandırılan Li Shimindir. Li Shimin, aldığı bir dizi etkili politikayla ülkeyi Çin'in feodal döneminde eşi görülmez bir refah toplumu haline getirmiştir. "Zhen Guan Refah Dönemi" olarak adlandırılan bu dönemde Tang hanedanı, siyaset, ekonomi ve kültür gibi her alanda dünyadaki diğer bütün devletleri geride bırakmıştır. (China ABC, 2021e).

görülmemiş bir refah düzeyindeydi. Chang'an, Guangzhou, Bianliang ve Nantong gibi ünlü ticaret merkezleri ortaya çıkmıştır. Ming (明朝)[9] ve Qing (清朝)[10] Hanedanları sırasında, emtia ekonomisi daha da gelişmiştir (Zhang, 2002). Bu gelişim esas olarak şu şekilde tezahür etmiş;

- Meta üretiminde sosyal iş bölümü gittikçe daha ayrıntılı hale gelmiş ve ülke çapında bir veya birkaç ürünün üretiminde uzmanlaşmış bazı el sanatları merkezleri ve bölgeleri ortaya çıkmıştır (He, 2004).
- Dahası, el sanatları endüstrisindeki iş bölümü gittikçe daha ayrıntılı hale gelmiştir. Üretim sürecindeki belirli bağlantılar da ayrıştırılmış ve profesyonelleştirilmiştir (Liu, 2001).
- Sadece bu değil, meta ekonomisinin gelişmesi, ticari sermayenin canlılığını ve kentsel ekonominin refahını da beraberinde getirmiştir (Qiao ve Du, 2005).

Ming ve Qing Hanedanları dönemlerinde, tüccarlar Çin'in her yerine yayılmıştır. Aynı zamanda, Hankou, Foshan ve Songjiang gibi sanayi ve ticaret kasabaları gibi belirli bir ölçeğe sahip yeni şehirler ortaya çıkmıştır (Xu ve Wu, 2007a).

---

[8] 960 yılında Zhao Kuangyin kendisini İmparator Tai Zu ilan ederek Song hanedanını kurmuştur. Song hanedanı, 1279 yılında Yuan hanedanı tarafından devrilmesine kadar toplam 319 yıl varlığını sürdürmüştür. Song hanedanının Çin'in kuzey bölgelerini birleştirmesiyle toplumsal, ekonomik ve kültürel alanlarda büyük gelişmeler kaydedildi. Bu süreçte dış ticaret de gelişmiştir. (China ABC, 2021f).

[9] Ming hanedanı, Zhu Yuanzhang'nın 1368 yılında Nanjing kentinde tahta geçmesiyle kurulmuştur. 1644 yılında, on binlerce köylünün katıldığı isyan ordusunun Beijing şehrine girmesinden sonra Ming hanedanı devrilmiştir. (China ABC, 2021g).

[10] Çin'de 1644-1911 yılları arasındaki dönemde hüküm süren Qing hanedanının toprakları, zirve döneminde 12 milyon kilometrekareyi geçmiştir. 18. yüzyılın ortalarına gelindiğinde Çin'in feodal ekonomisi, eşi görülmemiş biçimde zirveye ulaşmıştır. Bu dönemde Qing hanedanının feodal merkeziyetçi monarşi yönetimi daha güçlü hale gelmiştir. Çin'in devlet gücü yükseldi, toplumda düzen sağlanmıştır. (China ABC, 2021h).

Şekil 1: *Nehirde Bahar Festivali* Kaifeng Şehrinin Merkezindeki Sokak Görünümü

Kaynak: Nehirde Bahar Festivali (清明上河图). (Yang, 2021).

Şekil 1, Song Hanedanlığı döneminde ünlü ressam Zhang Zeduan tarafından çizilen "*Nehirde Bahar Festivali (清明上河图)*[11]" tablosunun bir parçasıdır. Bu resimde, sokağın her iki tarafında çok sayıda dükkân ve insan var olduğunda o dönemde Çin'in meta ekonomisinin gelişimini göstermektedir. Meta ekonomisi Ming ve Qing Hanedanları döneminde oldukça gelişmesine ve Çin'in doğal ekonomik yapısının temelini etkilemeye başlamasına rağmen, hâlâ feodal ekonominin ayrılmaz bir parçası olarak varlığını sürdürmektedir (Qiao ve Du, 2005).

2.1.2. Çin Kapitalizminin Ortaya Çıkışı ve Gelişimi

Bu kısım Çin kapitalizminin ortaya çıkışı ve gelişiminden bahsetmektedir. Çin kapitalizminin ortaya çıkışı, batı sömürgeciliğinin Çin'i işgal etmesi, yakınçağ döneminde Çin'de kapitalist endüstrinin ortaya çıkışı, Çin'in burjuvazisinin ve proletaryasının ortaya çıkışını içermektedir.

---

[11] Nehirde Bahar Festivali (清明上河图), 12. yüzyılda Çin'deki Kuzey Song Hanedanlığı'nın başkenti olan Bianjing (bugünkü Kaifeng) şehrinin kentsel görünümünü ve insanların yaşam koşullarını göstermektedir. Song Hanedanlığı'ndaki kentsel ekonomik durumun bir tasviridir. Nehirde Bahar Festivali resmi 24,8 cm genişliğinde ve 528,7 cm uzunluğundadır. Çin'de nesilden nesile aktarılan ilk on ünlü tablodan biridir. Şimdi Pekin'deki Saray Müzesi'nde sergilenmektedir. (baike, 2021a).

2.1.2.1. Çin Kapitalizminin Ortaya Çıkışı

Kapitalizmin filizlenmesi, kapitalist üretim ilişkilerinin başlangıcıdır. Feodal toplumda kapitalist üretim ilişkilerinin yapılaşması, küçük meta üreticilerinin farklılaşmasında, kapitalist atölye sahiplerinin ve ücretli işçilerin ortaya çıkılmasında kendini göstermektedir. Ya da tüccarlar tarafından temsil edilen, üretimi doğrudan kontrol eden ve endüstriyel sermayeye dönüşen ticari sermaye olarak tezahür etmektedir. Bu nedenle, meta ekonominin hızlı gelişimi, kapitalizmin ortaya çıkışı için tarihsel ön koşuldur (Xu ve Wu, 2007b).

Çin kapitalizmi, 16. yüzyılda Yangtze Nehri[12]'nin güneyindeki ipek endüstrisinden doğmuştur. 18. yüzyılda gelişmiştir. Meta ekonominin gelişmesiyle birlikte, kapitalist bir el atölyesi ve bir istihdam iş gücü piyasası ilk olarak ipek dokuma endüstrisinde ortaya çıkmıştır (Liu, 2001). Ming Hanedanı döneminde yazılan bir kitapta, 1487 yılında Zhang Yi'an adında bir adamın başlangıçta tek bir tekstil makinesine sahip olduğuna dair bir kayıt bulunmaktadır. Ürün kalitesi çok iyi olduğundan ve mal tedariki yetersiz olduğundan, kısa sürede mal üretmek için daha fazla tekstil makinesi satın almıştır (Gao, 2017). Böylelikle, ipek dokuma endüstrisindeki küçük meta üreticilerinin el işi kapitalistlerine dönüşmesi, kaçınılmaz olarak, rekabet içinde başarısız olan bazı küçük üreticileri, ücretli emeğe dönüştürecektir. İpek dokuma endüstrisinin merkezi olan Suzhou, istihdam işgücü piyasasına sahip ilk şehirdir. İstihdam edilen işçiler arasında düzenli ve geçici işçiler bulunmakta ve işçilerin ücretleri günlük olarak ödenmektedir. 1722 yılından sonra atölyedeki el sanatları endüstrisi hızla gelişmiş ve üretim ölçeği de giderek büyümüştür (Zhang, 2002).

---

[12] Yangtze veya Yangzi olarak da söylenebilir. 6.300 km uzunluğunda Asya'nın en uzun, dünyanın ise en uzun 3. nehridir. Doğu Çin Denizi'ne doğru doğu yönünde akar. Drenaj havzası, Çin kara alanının beşte birini oluşturur ve ülke nüfusunun yaklaşık üçte birine ev sahipliği yapmaktadır. Yangtze Nehri, Çin'in tarihi, kültürü ve ekonomisinde önemli bir rol oynamıştır. Binlerce yıldır nehir, su, sulama, sanitasyon, ulaşım, endüstri, sınır işaretleme ve savaş için kullanılmaktadır. (Dünya Nehirleri, 2021)

Kısacası, Çin feodal toplumunun sonunda kapitalist üretim ilişkileri ortaya çıkmaya başlamış ve bir ölçüde gelişmiştir. Kapitalizmin ortaya çıkışı, kapitalizmin gelişmesi için piyasa, ücretli emek ve bazı teknik koşulları sağlamıştır. Kapitalist faktörlerin kökleri yalnızca nicelik olarak son derece nadir değil, aynı zamanda çok da sağlıksızdır(Qiao ve Du, 2005). Örneğin, kapitalizmin el sanatları endüstrisindeki ilk tezahürleri, yalnızca belirli bölgelerde belirli tüccarlarda ortaya çıkmış ve tüm endüstriyi temsil etmemiştir. Afyon Savaşı'nın arifesine kadar, tüm Çin söz konusu olduğunda, doğal ekonomi hakimdir. Kapitalizmin filizlenmesi hâlâ son derece zayıftır ve yalnızca, daha gelişmiş meta ekonomileri ve sınırlı sayıda el sanatları endüstrisi olan birkaç alanda kendini göstermektedir. Çin hâlâ tam ve bağımsız bir feodal toplumdur (Gao, 2017).

2.1.2.2. Çin'in İşgal Dönemi

Çin feodal toplumda hâlâ durgunluk yaşarken, bazı Batılı ülkeler 16. yüzyıldan itibaren kapitalizm dönemine girmeye başlamıştır. Avrupa'da sanayi devrimi başlar başlamaz, sömürgeciler Çin'i sömürge yağmasının hedefi olarak gördüler. Çin'deki Qing Hanedanı düşüşteyken, Batılı kapitalist ülkeler büyük bir hızla ilerlemektedir (Zhang, 2002). İngiltere, 17. yüzyılda burjuva devrimini tamamladıktan sonra, 18. yüzyılın ikinci yarısında sanayi devrimini başlatmıştır. 1789 yılında Fransa'daki burjuva devriminden ve 1776 yılında ABD'deki Bağımsızlık Savaşı (美国独立战争)[13]'ndan sonra kapitalizm bu iki ülkede hızla gelişmiştir. 19. yüzyıldan önce Çin, kendini savunma yeteneğine sahip bağımsız ve egemen bir ülkeydi. Batı sömürge güçlerinin istilalarına etkin bir şekilde direnebiliyordu. 19. yüzyılın başından itibaren, her iki tarafın kuvvetleri büyük değişikliklere uğramıştır. O zamanlar Çin hâlâ feodal toplum yapısını korumakta ve küresel güçlerin gerisinde kalmaktaydı. Buna ek olarak, Qing hükümeti, ticaret limanlarının açılmasını kısıtlayan, Çin'deki yabancı tüccarların eylemlerini kısıtlayan ve

[13] Amerikan Bağımsızlık Savaşı (美国独立战争), 1775–1783 yılları arasında Büyük Britanya ve Kuzey Amerika'daki on üç koloni arasında geçen ve Amerika Birleşik Devletleri'nin kurulmasıyla sonuçlanan savaştır. Amerikan Devrimi olarak da bilinir. (Tarihi Olaylar, 2021a)

ihraç edilen malların tür ve miktarlarını kısıtlayan bir "Ülkeyi Kapatma (闭关锁国)[14]" politikası uygulamıştır (Qian, 2015). 16. yüzyılda Çin'de kapitalizm ortaya çıktığında, Batı Avrupa ülkeleri el sanatları endüstrisi aşamasına girmişlerdi. 18. yüzyılda, Çin kapitalizminin filizlenmesi henüz gelişmişken Batı Avrupa ülkeleri sanayi devrimini başlatmıştır. 19. yüzyılda, Batı kapitalizmi Çin'i büyük ölçüde işgal ettiğinde, Çin hâlâ feodal bir toplum yapısındaydı (Xu ve Wu, 2007b)

1840 yılında I. Afyon Savaşı (第一次鸦片战争)[15] başlamış, 1842 yılında Çin yenilmiştir. Qing hükümeti, İngiliz hükümeti ile Çin tarihindeki ilk eşitliksiz antlaşmayı Çin-İngiliz "Nanking Antlaşması (南京条约)[16]"nı imzalamak zorunda kalmıştır. Çin adım adım yarı feodal, yarı sömürge bir toplumsal yapıya düşmüştür. Batılı kapitalist güçler art arda Çin'e karşı saldırı savaşları gerçekleştirmiş, Qing hükümetini eşitliksiz anlaşmalar imzalamaya zorlamıştır. Bu anlaşmalar sadece Çin'in geniş alanlarını istila etmek ve işgal etmek isteklerini değil, aynı zamanda Çin'den onlara büyük tazminatlar ödemesini de içeriyordu. Bu ayrıcalıklar, Çin'in egemenliğine ciddi şekilde zarar vermiştir. Çin'in yarı-sömürge ve yarı-feodal sosyal ve ekonomik kalkınma yoluna girmesine sebep olmuştur (Sun, 1957).

---

[14] Ülkeyi Kapatma politikası, ülke dışınla ekonomik, kültürel ve bilimsel alışverişleri katı bir şekilde kısıtlayan ulusal bir politikayı ifade eder. Bu ülke dışınla ticarete ilişkin çeşitli kısıtlayıcı politikalara yansır. Yani herkesin izinsiz olarak dış dünyayla ticaret yapması yasaktır. Qing hükümeti, ticaret limanlarının açılmasını, Çin'deki yabancı tüccarların faaliyetlerini, ihraç edilen malların türlerini ve miktarlarını kısıtlayarak politikasını sürdürdü ve pekiştirdi. (baike, 2021b)

[15] I. Afyon Savaşı (第一次鸦片战争), 19. yüzyıl ortalarında yapılan ve Batılı devletlerin Çin'de ticaret ayrıcalıkları kazanmalarıyla sonuçlanan savaşıdır. 1842 yılında Çin yenilmiştir. Çin-İngiliz "Nanking Antlaşması imzalanmıştır. 1839-1842 arasındaki Çin'le İngiltere arasında oldu. (Çin Bilgisi, 2020)

[16] Nanking Antlaşması (南京条约), 29 Ağustos 1842 tarihinde Birleşik Krallık ile Çing Hanedanı arasında I. Afyon Savaşı'nı bitiren anlaşmadır. First Opium War olarak bilinen Birinci Afyon Savaşı sonunda Birleşik Krallık galip gelmiştir ve Çin ile Nanking Anlaşması'nı imzalamıştır. Bu anlaşmaya göre Çin, Birleşik Krallık'a yüklü bir tazminat ödemek zorunda kalmıştır. (TürkçeBilgi, 2021a)

2.1.2.3. Yakınçağ Döneminde Çin'de Kapitalist Endüstrinin Ortaya Çıkışı

İki Afyon Savaşı[17]nın başarısızlığından sonra, Qing hükümetinin bazı yetkilileri Batılı tekniklerin ve silahların gücünü fark etmeye başlamıştır. Qing hükümeti saltanatını sürdürmek için batı kültürünü ve ileri teknolojiyi öğrenmek maksadıyla hükümet yetkililerini örgütlemeye başlamış ve Yangwu Hareketi (洋务运动)[18] başlamıştır. Yangwu Hareketi 1860'larda başladı ve 1990'larda sona ermiştir. Bu son dönemleri, Qing Hanedanlığını kurtarmak amacıyla, hanedanlığın batı askeri teçhizatını, makine üretimini, bilim ve teknolojisini getirmek için yaptığı kendi kendini güçlendirme hareketidir (Xu ve Wu, 2007b). Afyon Savaşından bu yana, yabancı işgalciler Çin'deki güçlerini pekiştirmek için Çin'de yatırım yapmaya ve fabrikalar kurmaya başlamışlardır. Kurulan fabrikaların sayısı fazla olmasa da, bu fabrikalar, Yangwu işletmelerinin ve özel modern endüstrilerin ortaya çıkışını tetikleyen, Çin tarihinde üretim için mekanik güç kullanan ilk modern girişim örnekleridir. 1894 yılından önce, Yangwu grubu tarafından işletilen endüstriler, toplam yatırım veya işletme ölçeği açısından Çin'deki yabancı ülkelerin sanayi sermayesinden çok daha büyüktü ve Çinliler tarafından kurulan en eski modernize edilmiş endüstrilerdir (Liu, 2001).

Çin'deki modern endüstriyel gelişme sekansı, batılı kapitalist ülkelerinkinden farklıdır. Birincisi Qing hükümetinin savunma sanayisi, ardından Qing hükümeti ve bürokratlarının katıldığı ağır sanayi, hafif sanayi ve son olarak da ana yapı olarak hafif

---

[17] İki Afyon Savaşı, iki sefer Afyon Savaşı anlamına gelmektedir. Birinci Afyon Savaşı, 1839-1842 arasındaki, Çin'le İngiltere arasında oldu. İkinci Afyon Savaşı ise 1856-1860 arasındaki Fransa ile İngiltere, Çin'e karşı birlikte çarpıştılar. (Çin Bilgisi, 2020)

[18] Yangwu Hareketi (洋务运动), Kendini Güçlendirme Hareketi ya da Tongzhi Reformları olarak da bilinen Batılılaşma Hareketi, Qing Hanedanı son dönemlerinde batılı kuvvetlere karşı yaşanan bir dizi askeri yenilgiden sonra 1861–1895 yılları arasında uygulanan kurumsal reform girişimleri dönemidir. Bu reformlar Çin'i hızlı bir şekilde güçlü ve müreffeh bir ülkeye dönüştüremese de, batı bilim ve teknolojisinin Çin'de tanınmasını, ilk modern işletmelerin ortaya çıkmasını sağlamış ve ulusal sermayenin oluşturulup geliştirilmesi yolunda öncü bir rol oynamıştır. (Akgür, 2018)

sanayinin olduğu özel kapitalist sanayi izlemiştir (Qiao ve Du, 2005). 1860'larda, Qing hükümeti modern savunma sanayisi kurmaya başlamıştır. Qing hükümeti tarafından işletilen modern savunma sanayisi, Çin'de erken bürokratik kapitalizm olarak adlandırılabilir. Bu sanayi, sadece gelişmiş teknolojiyi tanıtmakla kalmamış, aynı zamanda bir grup sanayi işçisini eğitmiştir. Yangwu Hareketi'nin savunma sanayisindeki işçiler, temelde serbest ücretli emekçilerdir. Bu işçilerin ücretleri çoğunlukla günlük-saatlik ücret sistemine dayalıdır ve ücret seviyeleri piyasa ücretlerine benzerdir. Bu işçilerin ücretleri temelde emeğin değeridir, zaten emek satan proleter statüsüne sahiptirler (Qian, 2015).

Batılı ülkelerin emtia dampinginin ve modern Çin endüstrisinin kuruluşunun etkisi altında, modern Çin ulusal kapitalist endüstrisi ortaya çıkmıştır. Çin ulusal kapitalizmi 1870'lerde ortaya çıkmış, 1980'lerde kademeli olarak artmış ve 1990'ların başında şekillenmiştir. Bu dönemde 100'den fazla modern ulusal kapitalist işletme kurulmuştur. Çin'in ulusal kapitalizmi, ağırlıklı olarak hafif sanayi, madencilik sektörü ve makine onarım endüstrisinden modern endüstrileri işletmektedir. Aynı zamanda, çoğu şirketin yatırımı düşük ve ölçeği küçüktür (Zhang, 2002).

Birinci Çin-Japon Savaşı (甲午中日战争)[19]'ndan sonra Çin yenilmiş ve Şimonoseiki Antlaşması (马关条约)[20]'nı imzalayarak yabancıların Çin'de fabrika açmasına izin vermiştir. Batılı kapitalist ülkeler, bu ayrıcalık nedeniyle Çin'e sermaye ihraç etmiş, Çin'in doğal ekonomisini daha da yok etmiştir. Bu da Çin'in ulusal kapitalizminin

---

[19] Birinci Çin-Japon Savaşı (甲午中日战争), 1894 yılında Çin Qing Hanedanı ile Meiji dönemi Japon İmparatorluğu arasında, Kore'nin hakimiyeti üzerine gerçekleşmiştir. Çin-Japon Savaşı'nın sonucunda Japon zaferi Qing Hanedanının yozlaşıp zayıf düşmesini sembolize etmiştir. Meiji Restorasyonu'ndan itibaren Japonya'nın batılaşıp modernleştiğini gösterecekmiştir. Daha sonra 1911 Devrimine neden olacaktır. (Vikipedi, 2021b).

[20] Şimonoseki Antlaşması (马关条约), 17 Nisan 1895 tarihinde Japon İmparatorluğu ile Çing Hanedanı arasında yapılan ve Birinci Çin-Japon Savaşı'nı sona erdiren antlaşmadır. Bu antlaşma 1871'deki Çin-Japon Dostluk ve Ticaret Anlaşması'nı yerini almıştır. (Vikipedi, 2021c).

gelişimi için nesnel koşulları sağlamıştır. Aynı zamanda, Qing hükümeti yenilginin büyük tazminatlarını ödemek için, vergi kaynaklarını genişletme politikası uygulamış, özel fabrikalar kurma konusundaki kısıtlamaları gevşetmiştir. Böylesine ciddi bir ulusal krizde, Çin'de bir endüstriyel gelişme dalgası yaşanmış. 19. yüzyılın sonunda, Çin ulusal kapitalizmi birinci dalga gelişimine başlamıştır (Shi, 2002).

2.1.2.4. Çin Burjuvazisinin ve Proletaryasının Ortaya Çıkışı

Afyon Savaşı'ndan sonra, modern Çin kapitalist endüstrilerinin ortaya çıkmasıyla birlikte, Çin toplumunun sınıf yapısında değişiklikler meydana gelmiştir. Çin toplumunda yeni sınıflar; Çin burjuvazisi ve Çin proletaryası ortaya çıkmıştır. Çin kapitalizmi, farklı tabiatlara sahip modern endüstriyel sistemlerden kaynaklandığından, bu Çin kapitalist ekonomisinin bürokratik sermaye ve ulusal sermaye olmak üzere iki farklı kısma ayrıldığını göstermektedir. Bu iki parçanın ulusal ekonomideki konumu ve rolü farklıdır. Buna paralel olarak Çin burjuvazisi de bürokratik komprador burjuvazi ve ulusal burjuvazi olmak üzere iki farklı parçaya bölünmüştür. Çin toplumundaki çeşitli sınıflar arasındaki statüleri ve doğaları da farklıdır (Qiao ve Du, 2005).

Bürokratik komprador burjuvazinin kuruluşunun nihai amacı, Qing hükümetinin feodal yönetimini sürdürmek ve sağlamlaştırmaktır. Yabancı işgalciler tarafından desteklenerek, güçlü bir feodal, komprador ve tekele sahip olmuştur. Bürokratik komprador burjuvazi, Çin'deki en geri ve gerici üretim ilişkilerini temsil etmektedir. Ulusal burjuvazi, ulusal kapitalizmin gelişmesiyle ortaya çıkmıştır. Bu insanların çoğu tüccarlardan, kompradorlardan, bürokratlardan ve toprak ağalarından oluşmaktadır. Çin ulusal burjuvazisi, feodal güçler ve batılı kapitalizm arasında çelişkilerle birlikte bağlantılar da kurmuş girift bir yapıyı temsil etmektedir. Ulusal burjuvazi, ortaya çıktığı günden beri, içsel zayıflıkları olan iki yüzlü bir sınıf olmuştur (Xu ve Wu, 2007b).

Çin proletaryası, iflas etmiş çiftçiler ve el sanatı işçilerinden gelmiştir. Tipik bir kapitalist ülkede, kapitalizmin gelişmesiyle birlikte proletarya ve burjuvazi aynı anda karşıt taraflar olarak ortaya çıkmıştır. Çin proletaryasının ortaya çıkışı farklıdır. Çin toplumu 1840'tan

sonra kademeli olarak yarı feodal, yarı sömürge bir toplumsal yapıya dönüştüğünden, Çin proletaryası üç farklı girişim türünde ortaya çıkmıştır (Zhang, 2002). Batılı kapitalist ülkeler, 1840'ların başlarında Çin'de modern sanayileri işletmeye başlamıştır. Bu işletmelerde istihdam edilen işçiler, Çin'deki ilk işçi sınıfını temsil etmektedir. 1860'lardan sonra, Yangwu Hareketi'nin gelişmesiyle birlikte Qing hükümeti tarafından kurulan savunma sanayi ve sivil fabrikalarda bir grup sanayi işçisi oluşturulmuş. 1880'lerden sonra, modern ulusal sermaye işletmelerinde de Çinli sanayi işçisi ortaya çıkmıştır. Çin proletaryasının ortaya çıkması ve gelişmesinin sadece Çin ulusal burjuvazisinin ortaya çıkmasına ve gelişmesine eşlik etmediği, aynı zamanda Çin'deki işletmelerin emperyalizm tarafından doğrudan yönetilmesine de eşlik ettiği görülebilir (Gao, 2017). İstatistiklere göre, 1894 itibariyle Çin işçi sınıfı 90 binden fazla işçiden oluşmaktaydı. Bunların arasında, yabancı fonlu işletmelerde 34 bin kişi; Qing hükümeti tarafından işletilen modern savunma sanayi şirketlerinde 9 binden fazla kişi; Qing hükümeti tarafından işletilen eritme ve tekstil endüstrisinde 5,5 binden fazla kişi; modern ulusal sermaye yönetimi sanayisinde 27 binden fazla kişi bulunmaktaydı (Sun, 1957: 1201). Bu nedenle, Çin proletaryasının toplumsal gücü ve toplumsal temeli, Çin burjuvazisininkilerden daha geniştir.

2.1.3. Çin'in Erken Dönem İşçi Örgütleri ve İşçi Hareketi

Bu kısım da Çin'in erken dönem işçi örgütleri ve işçi hareketinden bahsedilmektedir. Çin İşçi sınıfının erken dönemi, erken dönem Çin işçi sınıfının özellikleri ve erken dönem işçilerin örgütlenmesinin durumu içermektedir.

2.1.3.1. Çin İşçi Sınıfının Erken Dönemi

İşçi sınıfının ortaya çıkışı ve gelişmesi, sendikaların yaratılmasının sınıfsal temelidir. Çin işçi sınıfı, dünya işçi sınıfı gibi, üretim yöntemlerinin yenilenmesi nedeniyle ortaya çıkmıştır. Çin yakınçağ tarihi boyunca, işçi sınıfının ortaya çıkış sürecinden bağımsız bir sınıfın gelişmesine ve büyümesine kadar üç aşamadan geçmiştir (Liu ve Gao, 2009). Birinci Dünya Savaşı'ndan önce Çin sanayi işçilerinin sayısı hızla 1 milyonu aşmıştı.

Birinci Dünya Savaşı'nın patlak vermesinden sonra, Avrupalı emperyalist ülkeler savaşlarla meşgul olduğu ve Çin'e bakacak zamanları bulunmadığı için Çin'in ulusal sanayisi hızlı bir gelişmenin "altın çağ"ına girmiştir. 1919'a gelindiğinde, Çin'deki toplam sanayi işçisi sayısı 2 milyondan fazlaydı. Çin'in nitelikli bir işçi sınıfı oluşmuştur (Huang, 2008). Çin işçi sınıfının gelişimi ve büyümesi, işçi sınıfının tarih sahnesine çıkması için bir sınıf temeli oluşturmuştur. 4 Mayıs 1919'da, Pekin'de "4 Mayıs Hareketi (五四运动)[21]" adı verilen bir yurtsever hareket gerçekleşmiştir. 4 Mayıs Hareketi, yalnızca Çin halkının emperyalizme ve feodalizme tamamen karşı çıkan yurtsever bir hareketi değil, aynı zamanda Çin işçi sınıfının Çin siyaset sahnesinde bağımsızlığının önemli bir simgesidir (Wang ve Zhao, 2013).

Yarı-sömürge ve yarı-feodal bir toplumda ortaya çıkan Çin işçi sınıfının ekonomik ve politik statüsü, toplumun en altındadır. Çin'in geri kalmış ekonomisi ve düşük emek fiyatları ile birleştiğinde, işçi sınıfının durumu son derece sefil haldedir. Bu dönemde, Çinli işçilerin uzun çalışma saatleri, düşük maaşları ve kötü çalışma koşulları dünyada nadiren görülmekteydi (Dong, 2009). Şikago'daki ve ABD'nin diğer yerlerindeki işçilerin 1 Mayıs 1886'da 8 saatlik çalışma sistemi için bir gösteri düzenlemeleri sonucunda dünyadaki çoğu kapitalist ülke bu düzeni 20. yüzyılın başına kadar kendi ülkelerinde uygulamıştır. Ancak Çin'de işçiler günde 12 ila 14 saat çalışmakta ve çoğu fabrika izin günleri ayarlamamaktaydı. Çinli işçilerin uzun çalışma saatlerine karşın düşük ücretler verilmekteydi. İstatistiklere göre, 1910'da, Çin'deki erkek dokumacıların ortalama günlük ücreti 0,10 ila 0,12 Çin parasıydı; bu ABD'deki erkek işçilerin ücretlerinin on beşte birine, Fransa ve İsviçre'dekilerin sekizde birine eşitti. Kadın dokumacıların günlük ücretleri 0,06 ila 0,09 Çin parasının arasında olup bu ABD'deki kadın işçilerin ücretlerinin on

[21] 4 Mayıs Hareketi (五四运动), 4 Mayıs 1919 tarihinde Pekin'de öğrenci gösterileriyle başlayan emperyalizm karşıtı kültürel ve siyasi hareket idi. Bu gösteriler, ulusal protestolara yol vermesinin yanı sıra Çin milliyetçiliğinin artışını, kültürel faaliyetlerden ziyade siyasi seferbirliğe doğru bir geçişi işaretledi. (CRI TÜRK, 2021).

altıda birine, Fransa ve İsviçre'dekilerin sekizde birine eşittir (Huang, 2008). Daha da trajik olan şey, o dönemdeki geri teknoloji ve teçhizat nedeniyle, işçilerin yalnızca yoğun emek sarf etmesi gerektirmemesi, aynı zamanda çoğu zaman aşırı derecede güvensiz, son derece sağlıksız bir çalışma ortamında olması ve sürekli iş kazalarının meydana gelmesiydi. 1911'den 1913'e kadar geçen üç yılda sayısız işçi iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle sağlığını ve hatta hayatını kaybetmiştir. Çin işçi sınıfı yalnızca ekonomik olarak zalimce sömürülmekle kalmamış, aynı zamanda hiçbir siyasi hakka da sahip bulunmamıştır. Xinhai Devrimi (辛亥革命)[22]'nden önce, Qing hükümeti tarafından kurulan fabrikalar ve madenlerde, işçileri bastırmak için birlikler bulunmaktaydı. Modern Çin işletmelerinde feodal köleliğin doğasına sahip emek sistemleri bulunmaktaydı (Liu ve Gao, 2009).

2.1.3.2. Erken Dönem Çin İşçi Sınıfının Özellikleri

Çin işçi sınıfının yarı-sömürge ve yarı-feodal bir toplumdaki durumu ve statüsü, kaçınılmaz olarak işçi sınıfında güçlü bir direniş potansiyeli oluşturmuştur. Ancak erken döneminde işçi sınıfı esas olarak ücretleri artırmayı, çalışma saatlerini düşürmeyi, emek yoğunluğunu azaltmayı, çalışma ve yaşam koşullarını iyileştirmeyi amaçlamıştır. İşçi sınıfı bu dönemde bir dereceye kadar anti-emperyalist ve anti-feodal devrimci mücadeleye katılmışsa da, henüz net bir sınıf bilincine sahip değildi. Kendi bağımsızlık gereklerini ve siyasi programını ortaya koyamamıştı (Wang ve Zhao, 2013).

Yarı-sömürge ve yarı-feodal toplumsal doğası ve işçi sınıfının erken koşulları, Çin işçi sınıfının temel özelliklerini belirlemiştir. Çin işçi sınıfı, emperyalizm, feodalizm ve kapitalizm tarafından derinden ezilmiş; trajik durumunu değiştirmek için güçlü bir isteğe

[22] Xinhai Devrimi (辛亥革命) veya 1911 Devrimi, Çin'in son imparatorluk hanedanının devrilip yerine Çin Cumhuriyeti'nin kurulduğu devrimdir. Devrimin dönüm noktası ise 10 Ekim 1911'de çıkan Wuchang Ayaklanması oldu. Devrimin sonucunda sekiz yaşındaki Son İmparator Puyi'nin 12 Şubat 1912'de tahttan indirilmesiyle Çin'de 2000 yıllık imparatorluk dönemi sona erdi ve cumhuriyetin ilanı ile Modern Çin tarihi başlamıştır. (Mimir, 2021a)

sahip olmuş ve devrimci mücadelesi herhangi bir sınıftan daha kararlı ve kapsamlı olmuştur. İkinci olarak, Çin işçi sınıfı esas olarak birkaç büyük şehirde, büyük fabrikalarda, madenlerde, demiryollarında, denizcilikte, tekstilde ve diğer endüstrilerde yoğunlaşmıştır. Bu görece yoğun durum işçi sınıfının örgütlenmesine ve birliğine elverişlidir. Çin işçi sınıfının çoğu iflas etmiş çiftçilerden gelmekte, bu sayede çiftçilerle sağlam bir ittifak kurabilmektedir. Bununla birlikte, Çin işçi sınıfının da niceliksel azlık, genç bir nüfüs ve daha düşük bir eğitim düzeyi gibi kaçınılmaz zayıflıkları vardır. Bu olağanüstü güçlü ve zayıf yönler, Çin işçi hareketi ve hatta tüm yeni demokratik devrim üzerinde büyük ve geniş kapsamlı bir etkiye sahiptir (Huang, 2008).

2.1.3.3. Erken Dönem İşçilerin Örgütlenmesinin Durumu

Çin işçi sınıfının ortaya çıkışından işçi sınıfının kendi partisinin doğuşuna kadar, erken döneminde işçi sınıfının ana örgütlenme sınıf gruplarıdır. Bu grupların çoğu endüstriyel ve ticari loncalar şeklinde örgütlenmiştir. Aynı sektördeki işçiler, bölgelere göre gruplar halinde düzenlenmiştir. Bu gruplar, erken döneminde işçilerin kendiliğinden gelişen ekonomik ve politik mücadelelerinin ana organizasyon birimiydi. Hayırseverlik ve karşılıklı yardım işleyişi, çaresiz ve evden uzakta olan ilk sanayi işçilerinin çoğuna güçlü bir aidiyet, yakınlık ve bağımlılık duygusuna getirmiştir. Ancak gruplar, işçi kitle örgütlerini bölgeye göre küçük kesitlere ayırmış ve bu da erken işçi hareketinin gelişimi üzerinde pek çok olumsuz etkiyi beraberinde getirmiştir (Wang, 2013).

Modern Çin sendikaları Xinhai Devrimi'nden önce ve sonra filizlenmiştir. O dönemde batı kapitalist ülkelerindeki sosyalizm dalgası, batı ülkelerinde gerçeği arayan Çin burjuvazisi ve küçük burjuvazisi üzerinde büyük bir etki yaratmıştır. Özellikle Xinhai Devrimi'nden sonra, "Çin Cumhuriyeti Geçici Anayasası" avantajı ile Çin'de çeşitli siyasi partiler ortaya çıkmaya başlamıştır. "İşçi Partisi" ya da "Sosyalist Parti" olduklarını iddia eden bazı partilerin niteliği sorgulanabilir olsa da, onların itici güçleri altında modern sendikalar ortaya çıkmaya başlamıştır. Örneğin, Şangay'da "Şangay İmalat İşçileri Sendikası" kurulmuştur. Zhenjiang ve diğer bölgelerde sanayi grupları örgütlenmiştir.

Ancak burjuvazi ve küçük burjuvazinin başını çektiği bu sendikalar, çoğunlukla belirli çete özelliklerine sahip emek sermayesi birlikleridir (Zhao, 2007).

Modern Çin sendikaları, yurtiçinde ve yurtdışında muhalefet güçlerinin baskısı altında ölmesine rağmen, sendika ruhu işçiler arasında kök salmıştır. Birinci Dünya Savaşı'ndan sonra ortaya çıkan sendika örgütleri ve grupları sınıfsal bir renge sahip olmaya başlamıştır. 4 Mayıs Hareketi'nden sonra, sendika ruhu halkın kalplerinde daha derin köklere oturmuştur. Nisan 1919 yılından 1921 yılına kadar, Şangay'da burjuvazinin önderliğinde 55 sendika ortaya çıkmıştır. Bu sendikalar çoğunlukla burjuva aydınları, politikacıları, kapitalistleri ve ustaları tarafından kontrol edilmesine ve manipüle edilmesine rağmen, sonuçta sosyal ve tarihsel gelişme eğilimine uymaktadırlar ve bazı örgütler de aktif bir rol oynamıştır (Dong, 2009). Daha da önemlisi bunları Çin'in feodal hükümdarlarının uzun süredir işçilerin örgütlenme, toplanma ve konuşma özgürlüğünü yasaklamasına bir meydan okuma olmuştur. Mart 1921'de, Çin sendikaları tarihindeki ilk sanayi sendikası olan Çin Denizciler Sanayi Federasyonu'nun kuruluşu Hong Kong'da ilan edilmiştir (Shi, 2002).

2.2. Çin Halk Cumhuriyeti'nin Kuruluşundan Önce Çin Sendikalarının Gelişimi

Bu kısım da Çin Halk Cumhuriyeti'nin kuruluşundan önce Çin sendikalarının gelişiminden bahsetmektedir. Çin'de Marksizm'in yayılması ve devrimci sendikaların kurulması, Çin Komünist Partisi(ÇKP)'nin doğuşu ve Çin İşçi Sendikası Sekreterliği'nin kurulması ve 1923 -1949 yılına kadar Çin Sendika hareketinin durumunu içermektedir.

2.2.1. Çin'de Marksizm'in Yayılması ve Devrimci Sendikaların Kurulması

1917 yılında, Rusya'da Ekim Devrimi (十月革命)[23] patlak vermiş ve Marksizm Çin'de yayılmaya başlamıştır. Çin'de Marksizm'i ilk yayan insanlar Li Dazhao ve Chen Duxiu'dur. Onların etrafında, Komünist fikirlere sahip bazı devrimci entelektüeller toplanmıştır. Marksizm'in etkisi altındaki bu kişiler, Ekim Devrimi'nden halk kitlelerinin tarihin gerçek yaratıcıları olduğunu düşünüyorlardı. Mart 1918 yılında Çin'de ilk kez "Emek" adlı bir yayın çıkmıştır. Ancak 4 Mayıs Hareketi'nden önce, Marksizm'in yayılması hâlâ devrimci entelektüeller ile sınırlıydı. 1919'daki 4 Mayıs Hareketi, Marksizm'in Çin'de yaygın olarak yayılmasını teşvik etmiştir (Wang ve Zhao, 2013). 4 Mayıs Hareketi ile komünist ideolojiye sahip aydınlar, ulusal devrimin başarılı olması için geniş halk kitlelerinin gücünü, özellikle de işçilerin gücünü toplaması gerektiğini daha da çok fark ettiler. 1920'deki 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü'ne ülke genelinde yaklaşık 50.000 ila 60.000 işçi katılmıştır. Düzinelerce şehirde geçit törenleri ve mitingler düzenlenmiştir. Bu yürüyüş ve mitinglerde işçiler sadece 8 saatlik çalışma sisteminin uygulanması için temel gereklilikleri öne sürmekle kalmamışlar, aynı zamanda "Bir araya gelin, hükümeti ve kapitalistleri devirin, yeni bir hükümet kurun!" sloganını da ortaya atmışlardır. Ağustos 1920'den sonra Şangay, Pekin, Wuhan, Changsha, Jinan, Guangzhou ve diğer yerler art arda ÇKP'nin örgütlerini kurmuştur. Marksizm'in işçiler arasında yayılması örgütlü ve planlı bir aşamaya girmiş ve Marksizm'in Çin işçi hareketiyle bütünleşmesini teşvik etmiştir (Wang ve Zhao, 2013). Erken dönemde ÇKP tarafından çeşitli yerlerde örgütlenen ve kurulan işçi okulları, Marksizm'in yayılması için bir üs haline gelmiş, işçi hareketinin omurgasını teşkil eden grupları eğitmiş ve devrimci

[23] Ekim Devrimi (十月革命), Bolşevik Devrimi, Rus Devrimi ya da Büyük Ekim Sosyalist Devrimi, ayrıca bilinen adı ile Ekim Ayaklanması. Rusya'da Jülyen takvimine göre 25 Ekim 1917'de, Petrograd'daki geçici hükûmetin devrilerek iktidarın Lenin önderliğindeki Bolşeviklere geçmesini sağlayan ve Sovyetler Birliği'nin kurulmasına yol açan olaydır. Ekim Devrimi dünyada ilk ve en büyük komünist devletin kurulmasını sağlayarak ve komünist sistemin tüm dünyaya yayılmasına etki ederek 20. yüzyılın dünya tarihini etkileyen en önemli olaylarından biri olmuştur. (Tarihi Olaylar, 2021b)

sendikaların kurulmasının temelini atmıştır. Örneğin, Şangay'daki “yarım günlük iş okulu” ve Changxindian'daki “emek okulu” işçi hareketinin doğum yeri haline gelmiştir. Çeşitli yörelerdeki erken döneminde ÇKP'nin örgütleri de çeşitli işçi yayınlarını yayınlamışlardır. Bu yayınlar Marksizm’i işçilere sade ve anlaşılması kolay bir dille aşılamış, kitlelere baskıya karşı birleşmeleri için ilham vermiştir (Wang ve Zhao, 2013).

İşçi okullarının ve işçi yayınlarının kurulması yoluyla, çeşitli yerlerdeki -erken döneminde- ÇKP'nin örgütleri, işçilerin sendikalar örgütlemesine yardım etmeye başlamıştır. Erken döneminde ÇKP'nin örgütlerinin işçi sendikaların kurmasındaki ilk görevi, işçilerin gerçek modern sendikalar kurmalarına yardımcı olmak ve tüm eski sendikalarla arasında net bir çizgi çizmektir. 21 Kasım 1920'de Çin Komünistlerinin önderliğinde kurulan ilk modern sendika, Şangay Makine Birliği olmuştur. Şangay Makine Birliği tarafından düzenlenen ilk toplantıda, Başkan Li Zhong, Şangay Makine Birliği'nin amacının “Birlik üyelerinin çıkarlarını görmek ve üyelerin acısını ortadan kaldırmak” olduğunu kamuoyuna açıklamıştır. ÇKP'nin resmi olarak kurulmasından önce, erken döneminde ÇKP'nin örgütlerinin önderliğinde kurulan pek çok modern sendika örgütü olmamasına rağmen, bu sendika örgütlerinin bariz bir sınıf, kitle ve demokratik doğası bulunmaktaydı (Chang, 2005).

2.2.2 Çin Komünist Partisi(ÇKP)'nin Doğuşu ve Çin İşçi Sendikası Sekreterliği'nin Kurulması

1 Temmuz 1921’de, Marksizm ile Çin işçi hareketinin birleşiminin ürünü, Çin işçi sınıfının öncüsü, ÇKP doğmuştur. ÇKP'nin 21 Temmuz 1921'de yapılan Birinci Ulusal Kongresi'nde "ÇKP'nin İlk Programı" ve " ÇKP'nin İlk Kararı" kabul edildi. "ÇKP'nin İlk Programı" şöyle der: ÇKP'nin programı, *proletarya diktatörlüğünü tanımak, kapitalist sınıfın iktidarını devirmek, kapitalist özel mülkiyeti ortadan kaldırmaktır.* "ÇKP'nin İlk Kararı", partinin ana görevi olarak işçi hareketinin liderliğini üstlenmek ve işçi hareketinin gelişmesi için açık görevler ve yönergeler formüle etmek olmuştur. ÇKP'nin "İlk Programı" ve "İlk Kararı", ÇKP'nin yol gösterici ideolojisi Marksizm olan proleter

bir parti olduğunu göstermektedir. Çin işçi hareketi ÇKP önderliğinde yeni bir bilinç oluşmuş, örgütlü ekonomik ve politik mücadele dönemine girmiştir (Zhao, 2007). Bununla birlikte, erken döneminde ÇKP, Çin devrimine giden yolu seçmeye geldiğinde, birikimi esas olarak Marksizm teorisine ve Sovyetler Birliği'ndeki Ekim Devrimi deneyimine dayanmaktaydı. İşçi sınıfının ülkenin %5'inden daha azını oluşturduğu yarı-sömürge ve yarı-feodal bir ülkede, ÇKP, işçi hareketinin gelişmesiyle proletarya diktatörlüğünün nihai hedefine ulaşmak istemiştir. Bu hedefine ulaşmak için o zamanların ulusal ortamında imkansızdı. ÇKP liderliğinde Çin işçi hareketi ve sendikal hareket hızla gelişmesine rağmen, iniş çıkışlar da yaşandı (Shi, 2002).

ÇKP'nin kurulmasından sonra, işçi hareketinin gelişmesi partinin temel göreviydi. Ancak, ÇKP o zamanlar gizli bir örgüttü. Çin Komünist Partisi Merkez Komitesi (中国共产党中央委员会)[24] tarafından formüle edilen işçi hareketi planını gerçekleştirmek için, Komintern (共产国际)[25]'in Çin'deki temsilcisi Ma Lin, ulusal işçi hareketine rehberlik etmesi için ÇKP için bir departmanı kurmayı teklif etmiştir. Bu örgüt yerel işçi sendikaları tarafından seçilmediğinden için Sendikalar Federasyonu olarak adlandırılamayacağından, Ma Lin, bunun "Çin İşçi Sendikası Sekreterliği" olarak adlandırılmasını önermiştir. 11 Ağustos 1921'de Çin İşçi Sendikası Sekreterliği resmen Şanghay'da çalışmaya başlamıştır. Bu sekreterliğinin müdürü Zhang Guotao, sekreteri Li Qihan, yayın gazetesi ise "Labor Weekly" idi (Chang, 2005). Kısa süre sonra Pekin,

[24] Çin Komünist Partisi Merkez Komitesi (中国共产党中央委员会) 1927'den önce Merkez Yürütme Komitesi olarak bilinmektedir; Çin Komünist Partisi Ulusal Kongresi tarafından seçilen ve Çin Komünist Partisi içinde en yüksek otoritedir. Merkez Komite Çin Komünist Partisi Politbürosu'nu (politik büro) seçer. (Vikipedi, 2021d)

[25] Komintern (共产国际, Komünist Enternasyonal ya da Üçüncü Enternasyonal olarak da bilinir.) 1919 martında, savaş komünizmi döneminin (1918-1921) ortasında Vladimir Lenin ve Sovyetler Birliği Komünist Partisi tarafından kurulan, "silahlı kuvvetler de dahil tüm mümkün araçlarla uluslararası burjuvaziyi yıkmak ve devletin tamamen yok oluşu için bir geçiş aşaması demek olan Uluslararası Sovyet Cumhuriyetini yaratmak için" mücadele etme amacı güden uluslararası bir komünist örgüttür. (Vikipedi, 2021e).

Changsha, Wuhan, Guangzhou, Jinan ve diğer yerlerde şubeler açılmıştır. Sekreterliğin temel görevi, işçi okullarını kurmak, işçi yayınlarını yayınlamak, işçilere eğitim vermek, işçilerin sektörlerine göre kendi sendikalarını kurmalarına yardımcı olmak ve işçileri grev yapmaları için örgütlemektir. Sekreterlik, Şangay'da, Şangay İngiliz-Amerikan Tütün Fabrikası işçilerini greve götürmüş ve Şangay Tütün Sendikası'nı kurmuştur. Bundan sonra, Sekreterliği'nin organizasyonu ve önderliğinde, Çin'in çeşitli bölgelerinde işçi grevleri düzenlenmiş ve sendikalar kurulmuştur. Böylece, ulusal işçi hareketinin ilk zirvesine giden bir başlangıç ortaya çıkmıştır (Zhao, 2007).

1 Mayıs 1922'de, Çin İşçi Sendikası Sekreterliği ülke çapındaki tüm partileri ve sendikaları Guangzhou'daki 1. Ulusal İşçi Konferansı'nı toplamaya davet etmiştir. Bu konferans, Çin işçi sınıfının ilk ulusal konferansıdır. Bu konferansa 12 şehirden, 110'dan fazla sendikayı ve 340 bin üyeyi temsil eden toplam 173 temsilci katılmıştır. Toplantıda alınan 10 karar uygulamaya geçirilmiştir. Bu kararlar arasında "Sekiz Saatlik Çalışma Sistemi", "Grev Yardımı" ve "Sendika Teşkilat İlkeleri" üyelerin Sekreterliğin temsilcileri tarafından önerilmelerinin bulunması dikkat çekmektedir. Bu konferansta herkes Tüm Çin Sendikalar Federasyonu'nun kurulmasından önce Çin İşçi Sendikası Sekreterliği'nin ulusal genel iletişim departmanı olarak tanınması konusunda bir anlaşmaya varılmıştır. Burada Tüm Çin Sendikalar Federasyonu'nun kurulması için ideolojik ve örgütsel hazırlıklar yapılmıştır (Yang ve Wu, 2016).

1. Ulusal İşçi Konferansı'ndan sonra, Çin İşçi Sendikası Sekreterliği, Şangay'daki iktidar sahibi tarafından ele geçirilmiştir. Sekreterliği Pekin'e taşımaya ve Şangay'da bir şube kurmaya karar vermiştir. "Çalışma Yasasının Uygulanması" gerekliliği uyarınca, Sekreterliği, hükümetin "İş Yasası Taslağı"nı geçirmesini ve Anayasa'ya dahil etmesini şart koşmaktaydı. Aynı zamanda hükümetten, işçi grevlerini, toplantılarını ve derneklerini yasaklayan "Geçici Yeni Ceza Kanunu" ve "Emniyet Polisi Yönetmeliği"nin kaldırmasını da istelerdi. Çalışma mevzuatı hareketi, ülke çapındaki sendika örgütlerinin desteğini kazanmıştır (Wang ve Zhao, 2013). Yarım yıldan daha kısa bir süre içinde, ulusal emek hareketinin zirvesi ilk kez Çin'de ortaya çıkmıştır. 12 Ocak 1922'de patlak

veren Hong Kong Denizciler grevi, bir ulusal grevin doruk noktasının başlangıcını oluşturmaktadır. Grev 56 gün sürmüş ve sonunda işçi ücretlerinin arttırılması ve sendikanın meşruiyetinin tanınması ile neticelenmiştir. Hong Kong'daki denizciler grevinin zaferi, ulusal işçi hareketinin gelişmesini teşvik etmiş ve ülke çapında grev hareketleri patlak vermeye başlamıştır. Şubat 1923 itibariyle, 13 ay gibi kısa bir sürede, Çin genelinde 100'den fazla büyük ve küçük grev gerçekleşmiş ve grevlere 300.000'den fazla kişi katılmıştır. Grev hareketinin artmasıyla birlikte çeşitli bölgelerdeki sendika örgütleri daha da gelişmiştir (Shi, 2002).

2.2.3. 1923'ten 1949 Yılına Kadar Çin Sendika Hareketinin Durumu

4 Şubat 1923'te işçilerin sendika örgütleme hakkını korumak için, Jinghan Demiryolu (京汉铁路)[26]'ndaki tüm işçiler grev yapmıştır. Jinghan Demiryolu grevi, ilk ulusal işçi hareketinin doruk noktasıdır. 7 Şubat'ta, Changxindian, Hankou, Zhengzhou ve diğer yerlerdeki grevleri acımasızca bastırılmıştır. 50'den fazla işçi katledilmiş, 100'den fazla kişi tutuklanmış ve hapsedilmiş, 500'den fazla kişi yaralanmış ve 1000'den fazla kişi sürgüne zorlanmıştır. "7 Şubat Katliamı" olarak tarihsel bilinmektedir. Bundan sonra, Çin'deki sendikaların çoğu imha edilmiş veya gizli faaliyetlere geçmeye zorlanmıştır. Çin İşçi Sendikası Sekreterliğinin merkezi de kapatılmış ve gizlice Pekin'den Şanghay'a taşınmıştır. Çin işçi hareketi geçici olarak ivme kaybetmiştir (Wang ve Zhao, 2013).

Çin devriminin ilk dönüm noktası olan "7 Şubat Katliamı", ÇKP'nin devrimci silahlı mücadele yürütmek için tüm devrimci sınıfları birleştirmesi gerektiğini anlamasını

[26] Jinghan Demiryolu (京汉铁路), Jingguang Demiryolunun bir bileşenidir. Çin'in Qing hükümetinin Birinci Çin-Japon Savaşı'ndan sonra kendi başına inşa etmeye hazırlandığı ilk demiryoluydu. Toplam uzunluğu 1.214 kilometre olan hattın tamamı 1 Nisan 1906 tarihinde tamamlanarak kullanıma açıldı ve Jinghan Demiryolu olarak yeniden adlandırıldı. (baike, 2021c).

sağlamıştır. Bu nedenle, Haziran 1923'te ÇKP, Sun Yat-sen (孙中山)[27] liderliğindeki Kuomintang (国民党)[28] ile ilk kez işbirliğine dayalı bir ilişki kurmuştur. Bu işbirliği aynı zamanda Çin'deki sendikal hareketin "7 Şubat Katliamı"nın ardından kısa sürede toparlanmasını da sağlamıştır. 1 Mayıs 1925'te Guangzhou'da İkinci Ulusal Çalışma Konferansı düzenlenmiştir. Konferansa toplam 281 temsilci katılmıştır. Bu konferansta, Tüm Çin Sendikalar Federasyonu'nu kurmak ve Guangzhou'da Tüm Çin Sendikalar Federasyonu'nun genel merkezini kurmak gibi 30'dan fazla karar alınmıştır. Tüm Çin Sendikalar Federasyonu'nun kurulması, ulusal sendika hareketinin gelişimini desteklemiştir. Üçüncü ve Dördüncü Ulusal Çalışma Konferansları sırasıyla Mayıs 1926'da Guangzhou'da ve Haziran 1927'de Hankou'da yapılmıştır (Shi, 2002).

Kuomintang'ının desteği ve yardımıyla Çin sendikal hareketi kısa vadeli geliştirmiştir. Ancak, iki taraf farklı sınıf çıkarlarını temsil ettiğinden, bu işbirliği ilişkisi uzun süre sürdürülemezdi. 1927'de, Çan Kay-şek (蒋介石)[29]'in kontrolü altındaki Kuomintang'ı, ÇKP'den resmi olarak koptuğunu ilan etmiş ve derhal sendika örgütünü tahrip etmek,

---

[27] Sun Yat-sen (孙中山; 12 Kasım 1866 - 12 Mart 1925), geçici ilk başkan olarak görev yapan Çinli bir devlet adamı, doktor ve siyaset filozofuydu. Çin Cumhuriyeti ve Kuomintang'ın ilk lideridir. Çin Cumhuriyeti'nde "Ulusun Babası" ve Xinhai Devrimi sırasında Qing hanedanının devrilmesindeki önemli rolü nedeniyle Çin Halk Cumhuriyeti'nde "Devrimin Öncüsü" olarak anılır. Sun, modern Çin'in en büyük liderlerinden biri olarak kabul edilmektedir. Sun'ın ölümünden sonra geride bıraktığı başlıca mirası, Üç Halk İlkesi olarak bilinen politik felsefesidir: Mínzú (民族主义) veya milliyetçilik (yabancı egemenliğinden bağımsız), Mínquán (民权主义) veya "halkın hakları" (bazen "demokrasi" olarak çevrilmiştir) ve Mínshēng (民生主义) veya insanların geçim kaynağı olarak ifade etmektedir. (Vikipedi, 2021f).

[28] Kuomintang (国民党, kısaca KMT) ya da Çin Milliyetçi Partisi, Çin Cumhuriyeti'nin kurucu partisidir. (NWE, 2021).

[29] Çan Kay Şek (蒋介石; 31 Ekim 1887 – 5 Nisan 1975), Çin doğumlu asker ve siyasetçi. Asıl adı Çan Çongçeng (蒋中正). Modern Çin'in kurucusu kabul edilen Sun Yat-sen'in 1925 yılındaki ölümünden sonra Kuomintang'ın başına geçen askerî ve siyasi liderdir. 1928-1948 arasında Çin Cumhuriyeti Milliyetçi Hükûmeti'nin önderi idi. (TürkçeBilgi, 2021b).

ÇKP'nin üyelerine zulmetmek için bir dizi siyasi eylem başlamıştır. Kuomintang hükümetinin zulmü altında, Kasım 1929'da, Beşinci Ulusal Çalışma Konferansı gizlice Şanghay'da toplanabilmiştir. Bu sırada, Çin sendikal hareketi kötü bir durumdaydı. Çin genelinde sendikal örgütlerin sayısı yalnızca keskin bir şekilde düşmekle kalmadı, aynı zamanda sendikalara katılan işçi sayısı da çok azalmaya başlamıştı. Ayakta kalan sendikalar gizlice çalışması gerekmiştir. Aynı zamanda, işçilerin direnişini ve mücadelesini önlemek için Kuomintang hükümeti de işçi hareketini kontrol etmekte çeşitli kanun ve yönetmelikler çıkarmıştır. İşçi sınıfının tüm siyasi haklarını kaldırdılar, işçi grevlerini, toplantılarını ve gösterilerini de katı bir şekilde yasakladılar. Kuomintang'ın baskı ve denetimi altında, işçilerin ücretleri, çalışma saatleri, çalışma koşulları ve emek yönetimi, hepsi eski koşullarına geri dönmüştür. Çin işçi hareketi eşi görülmemiş derecede zor bir döneme girmiştir (Wang ve Zhao, 2013).

Böyle ağır bir durumda, Mao Zedong (毛泽东)[30]'un Jinggangşan'da devrimci bir üs kurma deneyimine dayanarak, ÇKP devrimci üssünde sendikalar kurmuştur. Mart 1934'te ÇKP'nin yönetim bölgesindeki sendika üyelerinin sayısı 250.000'e yükselmiştir. ÇKP'nin önderlik ettiği devrimci üs bölgelerindeki az gelişmiş ekonomi nedeniyle, az modern sanayi işletmesi var olmuştur. Bu nedenle, ÇKP'nin yönetim bölgesindeki sendikalarında zanaatkâr işçilerinin ve ticari tezgâhtarların sayısında nispeten artış olmuştur. ÇKP'nin yönetim bölgesindeki sendikalar, işçilerin yaşamlarını iyileştirmek için çok çalışmakta ısrar etmiştir. Sadece sendikal mevzuata değer verilmekle kalmamış, aynı zamanda işçileri üretimi geliştirmek için örgütlemiştir (Yang ve Wu, 2016).

1935'te Japon işgal ordusu, Çin'in kuzey bölgesini defalarca işgal etmiş ve Çin ile Japonya arasındaki ulusal çelişki, Çin devriminin ana çelişkisi haline gelmiştir. 7

[30] Mao Zedong (毛泽东); 26 Aralık 1893 - 9 Eylül 1976), Çinli devrimci ve siyasetçi. ÇKP'nin ve Çin Halk Cumhuriyeti'nin kurucusu olup ayrıca ÇKP Politbüro (1943-1976) ve ÇKP Merkez Komitesi Başkanı (1945-1976) idi. Taraftarlarına göre Mao, büyük bir devrimci önderdir ve görüşleri Marksizm'in gelişmiş yorumunu oluşturur. (BBC, 2021o).

Temmuz 1937'de Marco Polo Köprüsü Olayı (卢沟桥事变)[31] patlak vermiş ve Çin'in tamamı İkinci Çin-Japon Savaşı (中国人民抗日战争)[32] dönemine girmiştir. Her yerde işçiler Japon karşıtı ulusal kurtuluş grupları kurmuş, işçi sınıfının Japon karşıtı ulusal kurtuluş hareketi yükselişe geçmiş ve Japon karşıtı hareketin ana gücü haline gelmiştir. Japonya, Çin'in işgalini hızlandırırken, Japon kapitalistleri Çin ulusal sanayisini ve ticaretini baskı altına almak, Çinli işçileri acımasızca sömürmek ve her yerde işçileri sık sık ona karşı savaşmaya zorlamak için siyasi ve ekonomik güçlerine güveniyordu. Bu özel dönemde, işçiler kendi haklarını savunmak için genellikle müzakere gibi yöntemler kullanmışlardır. İşçiler ancak dayanılmaz zulme maruz kaldıklarında haklarını korumak için grev gibi yöntemlere başvuracaklardı. Bu dönemde, ulusal bir sendika örgütü olan Tüm Çin Sendikalar Federasyonu da faaliyetlerini geçici olarak askıya almak zorunda kalmıştır (Wang ve Zhao, 2013).

15 Ağustos 1945'te Japonya kayıtsız şartsız teslim olduğunu açıkladı. Bu noktada, Çin işçi sınıfı ile tüm ülke halkı arasındaki sekiz yıllık direniş savaşı nihayet kazanılmıştır. İkinci Çin-Japon Savaşı'nın zaferinden sonra, savaşın işçi sınıfına getirdiği zorlu yaşam ortamını değiştirmek için Çin sendikaları önce işçilere yardım etmişlerdir. Ülkenin çeşitli yerlerindeki sendika örgütleri, yalnızca yerel yönetime yardım fonları ve yiyecek dağıtmada yardımcı olmakla kalmamış, aynı zamanda işçileri üretime devam etmeleri

---

[31] Marco Polo Köprüsü Olayı (卢沟桥事变), 7-9 Temmuz 1937 tarihleri arasında Çin Cumhuriyeti ile Japon İmparatorluğu arasında Pekin yakınlarında gerçekleşen çatışmalardır. Olay İkinci Çin-Japon Savaşı'nı (1937-1945) başlatan çatışmalar olarak bilinmektedir. (Mimir, 2021b).

[32] İkinci Çin-Japon Savaşı (中国人民抗日战争), Japonya'nın Doğu ve Güneydoğu Asya ülkelerini Batılı Sömürgecilerden bir kurtuluş savaşı gerçekleştirdiğini iddia eden tarih anlayışına dayanarak "Büyük Doğu Asya Savaşı" (大东亚战争) olarak adlandıranlar da vardır. Çin'in iç istikrarsızlığından istifade eden Japonya'nın özellikle Kantō Ordusu kurmay subaylarının yayılma siyasetinden kaynaklanmış ve Çin'de sömürgeci çıkarlarına sahip olan Batı Dünyası'nın hoşnutsuzluk ve kıskançlıklarından uzantısıdır. Kuomintang lideri Çan Kay Şek, bir yandan Japonların ilerlemesini önlemeye çalışırken diğer yandan da komünistlerin kökünü kazımaya çalışmıştır. 7 Temmuz 1937 tarihinde başlanmış, 15 Ağustos 1945 tarihinde bitirmiştir. (Vikipedi, 2021g).

için örgütlemişlerdir. 1-22 Ağustos 1948 tarihleri arasında Çin'in Harbin şehirinde Altıncı Ulusal Çalışma Konferansı düzenlenmiştir. Bu konferansta "Tüm Çin Sendikalar Federasyonu Ana Tüzüğü" yürürlüğe geçirilmiş ve Tüm Çin Sendikalar Federasyonu'nu eski haline getirmeye karar verilmiştir. Bu konferansta ayrıca yeni demokratik devrim döneminde Çin işçi hareketi ve sendika çalışmasının deneyimi özetlenmiş ve Tüm Çin Sendikalar Federasyonu'nun amacı ve Çin işçi sınıfının genel görevleri belirlenmiştir. Aynı zamanda, bu konferansta kabul edilen "Çin'deki İşçi Hareketinin Mevcut Görevlerine İlişkin Karar", yeni bir döneminde Çin'deki sendikal hareketin çalışma politikasını ve görevlerini belirlemiştir (Yang ve Wu, 2016).

1 Ekim 1949'da, Çin Halk Cumhuriyeti kurulmuştur. Çin işçi hareketinin ve sendikalarının çalışmaları, yeni demokratik devrim döneminden sosyalist devrim ve sosyalist inşa dönemine geçmiştir.

2.3. Çin Halk Cumhuriyeti'nin Kuruluşundan Sonra Çin Sendikalarının Gelişimi

Bu kısmı Çin Halk Cumhuriyeti'nin kuruluşundan sonra Çin sendikalarının gelişiminden bahsetmektedir. Reform ve dışa açılma politikasını sınır noktası olarak almak, bundan öncesi ve sonrası dönemindeki Çin sendikalarının gelişim durumunu ortaya koymaktadır.

2.3.1. Reform ve Dışa Açılma Politikasından Önce Çin Sendikalarının Gelişimi

Çin Halk Cumhuriyeti'nin erken döneminde, işçi sınıfının toplumsal statüsü ve tarihsel görevlerindeki köklü değişiklikler beraberinde, Çin sendikalarının statüsü ve rolü de köklü değişikliklere uğramıştır. Çin sendikaları, ezilen sınıfın kitle örgütlerinden ülkenin önde gelen sınıfının kitle örgütlerine dönüşmüştür. Çin Halk Cumhuriyeti'nin kuruluşunun erken döneminde, sanayi durgunlaşmış, işsizlik artmış, enflasyon yükselmiş hammadde kıtlığı yaşanmış ve insanların hayatları son derece zorlaşmıştır. Bu durumla karşı karşıya kalan Tüm Çin Sendikalar Federasyonu sendikal hareket için beş özel görev önermiş (Wang ve Zhao, 2013):

- İlk olarak, üretimi eski haline getirmek ve geliştirmek için işçileri çok çalışmaları

için organize etmek.

- İkincisi, işçileri, halkın demokratik rejimini desteklemek ve işçi sınıfının rejim üzerindeki liderliğini pekiştirmek için pratik eylemler kullanacak şekilde eğitmek.
- Üçüncüsü, işçi sınıfının çıkarlarını korumak ve işçilerin yaşam ortamını iyileştirmek.
- Dördüncüsü, işçiler için siyasi, kültürel ve teknik eğitimi desteklemek.
- Beşincisi, sendikaları kademeli olarak tüm işe alınan emekçileri içeren gerçek bir kitle örgütü haline getirmek.

İşçi sınıfı ve sendikalar, ulusal ekonomiyi eski haline getirmek ve siyasi iktidarı pekiştirmek için özenli çabalar sarf etmişlerdir.

Bu dönemde Tüm Çin Sendikalar Federasyonu daha çok sendika örgütleri kurmuş ve işçileri sendika örgütlerine almıştır. Kısa sürede 16 tane ulusal işkolu sendikaları kurulmuş ve ulusal sendikaların üye sayısı 1950 sonunda 5,17 milyonu aşmıştır. Eylül 1950'nin sonunda, ülke çapındaki işsiz olan işçiler çoğunlukla ya yardım almış ya da yeniden çalışmaya başlamıştır. Haziran 1950'de, hükümeti "Çin Halk Cumhuriyeti Sendika Yasası"nı ("Sendika Yasası" olarak anılacaktır.) ilan etmiştir. Bu Çin Halk Cumhuriyeti'nin kuruluşundan sonra devlet tarafından çıkarılan ilk üç kanundan biridir. Bu kanun, genel hükümler, sendikanın hak ve sorumlulukları, tabandaki sendika örgütü, sendika fonları ve ek düzenlemeler olmak üzere 5 bölüm ve 26 maddeyi içermektedir. Bu kanun, ücretli çalışanların bir sendika kurma hakkına sahip olduğunu ve Tüm Çin Sendikalar Federasyonu'nun sendikaların en önde gelen organı olduğunu şart koşmaktadır. Bu *Sendikalar Yasası*, sendikal hareketin gelişimini daha da desteklemiştir (Chang, 2005). Mayıs 1953'te Tüm Çin Sendikalar Federasyonu, Pekin'de Yedinci Çin İşçi Sendikaları Ulusal Kongresi'ni toplamıştır. Bu konferansında, 1948 yılında kabul edilen "Tüm Çin Sendikalar Federasyonu Ana Tüzüğü" "Çin Halk Cumhuriyeti Sendikalar Ana Tüzüğü" yeniden adlandırılmıştır. Üyelik koşulları, üyelerin hak ve yükümlülükleri, sendika örgütlenmesinin ilkeleri ve yapısı, sendikanın temel örgütlenmesini gibi birçok yerinde değişiklik ve eklemeler yapılmıştır. Bu konferanstan

sonra, Tüm Çin Sendikalar Federasyonu da mevcut işkolu sendikaları döneminin durumuna göre ayarlamıştır (Yang ve Wu, 2016).

1958 yılında, Çin'de "Büyük İleri Atılım (大跃进)[33]" ve "Halk Komünü (人民公社)[34]" hareketi başlamıştır. Bu hareket, Çin halkının Çin'in yoksulluğunu ve geri kalmışlığının durumunu hızlıca değiştirme arzusunu yansıtıyordu. Ancak ekonomik gelişmenin nesnel yasalarını göz ardı edildiği için, yalnızca ekonomik gelişmenin hızına dikkat edilmiştir. Dolayısıyla o dönemde Çin ekonomisine ciddi problemler getirmiştir. "Halk Komünü" hareketinin gelişmesi nedeniyle, birkaç ay içinde tüm Çin'in kırsal alanlarında çeşitli kooperatifler kurulmuştur. Aynı yılın Eylül ayında, Çin Komünist Partisi Merkez Komitesi, ilçe düzeyinde ve ilçe düzeyinin altında sendika örgütlerin kurulmasını durdurmaya ve kooperatifler sendika örgütlerinin yerini almaya karar vermiş. Buna karşılık, Tüm Çin Sendikalar Federasyonu, "Sendikanın kaldırılması için mücadele" sloganını öne sürmüştür (Zhao, 2007). İstatistiklere göre, 1958 yılı sonuna kadar Çin'de 230 ilçe sendikalarını feshetmiştir. Bu faaliyet, Çin sendikalar taban örgütlenmesinin yapısını bozmuş ve birçok normal sendika çalışmasını imkânsız hale getirmiştir. Hatta bazı şehirlerdeki işletme sendikalarının faaliyetlerini durdurmuştur. 1966 yılında "Kültür

[33] Büyük İleri Atılım (大跃进), Çin'de 1958-1961 yılları arasında ÇKP tarafından gerçekleştirilen ekonomik ve sosyal bir kampanyaydı. Mao Zedong liderliğindeki kampanya hızlı bir sanayileşme ve kolektifleştirme yoluyla ülkeyi tarım ekonomisinden sosyalist bir topluma dönüştürmeyi amaçlıyordu. Büyük İleri Atılım Çin'de ve uluslararası alanda büyük bir ekonomik başarısızlık olarak görülmektedir. (Marksist, 2019).

[34] Halk Komünü (人民公社), Çin'in sosyalist toplumsal yapısının bir taban birimidir. Halk komünlerinin hareketi, küçük ve büyük tarımsal üretim kooperatiflerinin birleşmesinden kaynaklandı. 1958'de sosyalist inşadaki Büyük İleri Atılımın ürünüydü. Başlangıçta tarımsal inşaatın ihtiyaçlarını karşılamak içindi. Ancak, "İleriye Doğru Büyük Sıçrayış" bağlamında, gerçek koşullar ne olursa olsun bir görüşe dönüşebilmiştir. (baike, 2021d).

Devrimi[35]" hareketi başladı. 9 Haziran 1966 tarıhinde Tüm Çin Sendikalar Federasyonu, ülkedeki tüm sendika örgütlerindeki tüm çalışmaları durdurmalarına ve "Kültür Devrimi (无产阶级文化大革命)"ni ilk sıraya koymaya kara vermiştir. Ocak 1967'den başlayarak, Tüm Çin Sendikalar Federasyonu'nun tüm fonları dondurulduu. Çin'deki tüm sendika örgütleri, tüm çalışmaları durdurmak zorunda kalmıştır. Bu dönemde sendikal örgütlenme ve sendikal sistem ağır hasar görmüştür. Birçok sendika örgütlerinin liderlerii ve sendika örgütlerinde çalışanları zulme uğramıştır. 6 Ekim 1976'da Çin Komünist Partisi Merkez Komitesi "Dörtlü Çete (四人帮)[36]"yi ezmiş ve Çin toplumu on yıl süren kargaşayı sona erdirmiştir. Tüm Çin Sendikalar Federasyonu, eline geçen fırsatı değerlendirmiş, ülke çapındaki sendika örgütlerini düzenleyip yeniden kurmaya başlamıştır. Çin'de 12 yıldır askıya alınan sendika örgütlenme sistemi resmen normale dönmeye başlamıştır. Çin sendika hareketi de yeni bir döneme girmiştir (Wang ve Zhao, 2013).

2.3.2. Reform ve Dışa Açılma Politikasından Sonra Çin Sendikalarının Gelişimi

11-21 Ekim 1978 tarihleri arasında Pekin'de Çin Sendikaları Dokuzuncu Ulusal Kongresi düzenlenmiştir. Bu kongrede yeni "Çin Halk Cumhuriyeti Sendikalar Ana Tüzüğü"

---

[35] Büyük Proleter Kültür Devrimi ya da kısaca Kültür Devrimi (无产阶级文化大革命), ÇKP Genel Sekreteri Mao Zedong'un iktidardaki son 10 yılı içinde (1966-1976) Çin Devrimi'nin ruhunu yeniden canlandırmak için başlattığı hareket. Mao Zedong ve ekibi, "bürokratik komünizm" anlayışının Çin'deki varlığını bitirmek amacıyla, 1966'dan 1976 yılına kadar sürecek olan Çin Kültür Devrimi'ni başlattığını duyurmuş. (Vikipedi, 2021h).

[36] Dörtlü Çete (四人帮) 1960'larda ve 1970'lerin başında yapılan Çin Kültür Devrimi sırasında belirlenen politikaların sürdürülmesinden yana olan grubun önderlerine sonradan verilen ad. Bu önderler Mao Zedong'un karısı Jiang Qing, Wang Hongwen, Zhang Chunqiao ve Yao Wenyuan idi. 1965'te Wu Han'ın yazdığı Hai Rui Görevden Alındı adlı tarihsel tiyatro oyununun politik niteliği Jiang Qing tarafından soruşturma konusu yapldı ve örtük biçimde Mao'nun önderliğine saldırıp proletarya diktatörlüğünün yıkılmasını amaçladığı öne sürülen oyun yasaklandı. Yao Wenyuan'ın da bu oyunu suçlayan bir yazısı yayımlandı. Bu olay sanat ve edebiyatın radikalleştirilmesinde örnek oluşturdu ve Çin Kültür Devrimi'nin başlama işaretini verdi. (TürkçeBilgi, 2021c).

tartışılmış ve kabul edilmiştir. Tüm Çin Sendikalar Federasyonu'nun çeşitli çalışma departmanları birbiri ardına normal işlerine devam etmiştir. İlgili kural ve yönetmelikler ile çalışma yönetmelikleri de yeniden düzenlenmiş ve revize edilmiştir. Ülkedeki çeşitli sendikaların işletme fonları da sendikal işlerin sorunsuz ilerlemesini sağlamak için Ocak 1979'dan bu yana her bir sendika örgütü tarafından kendi başına yönetilmektedir. 17 ulusal işkolu sendikası da çalışmalarına yeniden başlamıştır. Buna ek olarak, yerel işkolu sendikalarını kurulmuştur (Yang ve Wu, 2016). Tüm Çin Sendikalar Federasyonunun işçi okulu Kasım 1978'de yeniden açılmıştır. Tüm Çin Sendikalar Federasyonunda bir yasal danışma komitesi de kurulmuştur. Sadece sendikal örgütlerin ve işçilerinin hak ve çıkarlarını kanuna uygun olarak korumakla kalmamış, aynı zamanda işçilerine aktif olarak hukuk eğitimi vermiştir. İşçileri yasal haklarını ve çıkarlarını korumak için yasal silahları kullanmaya teşvik edilmiştir. Aynı zamanda, sendikalar işçilerin işgücünün korunmasına da odaklanmaktadır. Tüm Çin Sendikalar Federasyonu devlet çalışma idaresi ve diğer departmanlarla işbirliği yaparak, iş kazası en fazla olan kömür madenlerini ve kimya endüstrilerini kontrol etmiştir. İşçilerinin çalışma koşullarını ve çalışma ortamını iyileştirmeye ve çalışanların sağlık ve güvenliklerini korumaya yönelik çalışılmıştır (Wang ve Zhao, 2013).

Aralık 1978'de ÇKP 11. Merkez Komitesinin 3. Genel Toplantısı Pekin'de yapılmıştır. Bu toplantıdan sonra Çin, ekonomik inşaya odaklanmış ve Çin ekonomik reformu (改革开

放)[37] politikasını uygulamada ısrar etmiştir. Çin ekonomik reformu politikasının uygulanmasıyla birlikte 1950 yılındaki Sendikalar Kanunu yeni dönemde sendikal çalışma ihtiyaçlarını karşılayamaz hale gelmiştir. Bu nedenle, 1978'in sonundan beri, Tüm Çin Sendikalar Federasyonu, yeni bir sendika yasasının formüle edilmesi için hazırlanıyordu (TÇSFAO, 2018). 3 Nisan 1992'de revize edilmiş "Çin Halk Cumhuriyeti Sendikalar Yasası" resmen ilan edilmiş ve uygulanmıştır. 1992 "Sendikalar Yasası", anayasanın sendikaların temel faaliyet normu olduğunu açıklığa kavuşturmuştur. Aynı zamanda Çin sendikalarının örgütlenme ilkesinin demokratik merkeziyetçilik (民主集中制)[38] olduğu belirlenmiştir. Yani, Çin'de birleşik bir Tüm Çin Sendikalar Federasyonu'nun kurulmasıdır. Ve alt düzeydeki sendika örgütlerinin kurulması, üst düzeydeki sendika örgütleri tarafından onaylanmalıdır. Bu sistem, ulusal sendikal örgütlenmenin birliğini garanti etmektedir. Aynı zamanda, 1992 yılındaki "Sendikalar Yasası" da bunu şart koşmaktadır; ÇKP liderliğinde, Çin sendikaları yasa ve yönetmeliklere uygun, bağımsız olarak çalışmalarını yürütebilmektedir (Zhao, 2007).

---

[37] Çin ekonomik reformu (改革开放), Çin'de Deng Şiaoping önderliğiyle ÇKP'ndeki reformist kesimlerin Aralık 1978'de başlattığı ve "Çin değerleri ile sosyalizm" olarak anılan ekonomik reform programına ilişkindir. Pazar ilkelerini getiren ekonomik reformlar 1978'de başlamış ve iki aşamada gerçekleşmiştir. İlk aşama kapsamında 1970'lerin sonlarında ve 1980'lerin başında tarım dekollektifleştirildi, ülke yabancı yatırıma açıldı ve girişimcilerin işletmeye başlamasına izin verildi. Bununla birlikte, çoğu sanayi hâlâ devlet mülkiyetinde kaldı. 1980'lerin sonlarında ve 1990'larda reformun ikinci aşaması, bankacılık ve petrol gibi sektörlerde devlet tekelleri kalmış olmasına rağmen, devlete ait sanayinin özelleştirilmesi, kontrat yapması, fiyat kontrollerinin, korumacı politikaların ve düzenlemelerin kaldırılmasını içeriyordu. 1978'den 2013'e kadar benzeri görülmemiş bir büyüme gerçekleşti; ekonomi yılda% 9.5 oranında artmıştır. (Saracoğlu, 2017).

[38] Demokratik merkeziyetçilik, İngilizcesi democratic centralism, Marksist-Leninist ilkeyi ifade eden terimdir. Demokratik merkeziyetçilik, Çin'de devlet otoritesinin hayata geçirilmesi için temel bir örgüt ve liderlik prensibidir, halkın istek ve ihtiyaçlarının tümüyle ifade edilmesi için devlet işlerinin kitlesel olarak düşünülmesini ve demokrasiye tam rol verilmektedir. Bu, halkın istek ve ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla doğru görüşler toplamak ve kolektif şekilde karar almak için gereken temeli oluşturmaktadır. (ÇAAK, 2017c)

1992'nin sonunda, ÇKP, Sosyalist Piyasa Ekonomisi Sistemini (社会主义市场经济体制)[39] kurma hedefini önermiştir. Çin'in ekonomik yapı sistemi, planlı ekonomik sistemden piyasa ekonomik sistemine dönüşmeye başlamıştır. Ekonomik ilişkiler ve çalışma ilişkileri daha çeşitli ve karmaşık hale gelmektedir. Ocak 1995'ten bu yana, "Çin Halk Cumhuriyeti İş Kanunu" ilan edilmiş ve uygulanmıştır. İşçiler haklarını korumak için bu iş kanunlarını kullanmaya başlamışlardır. Ancak sendikaların yasanın uygulanmasını denetlemesi ve işçilerin haklarını ve çıkarlarını savunmasına yardımcı olması gerekiyordur. Ayrıca, sendikaların da daha eksiksiz bir iş hukuku sisteminin kurulmasına aktif olarak katılmaları gerekmektedir. Bu nedenle, işçilere daha iyi hizmet verebilmek için Tüm Çin Sendikalar Federasyonu, "Sendikalar Yasası"nın değiştirilmesini önermiştir (Chang, 2005). 27 Ekim 2001'de revize edilen "Çin Halk Cumhuriyeti Sendikalar Kanunu" yayımlanmış ve uygulanmış ve bugün hâlâ kullanılmaktadır. 2001 yılındaki "Sendikalar Yasası"nda 57 madde bulunmaktadır. Bu kanunun odak noktası, Çin sendikalarının çalışanların meşru haklarını ve çıkarlarını korumadaki işlevlerini vurgulamak ve güçlendirmektir. Aynı zamanda, 1992 yılındaki "Sendikalar Yasası"nın uygulanabilir nesneleri, temelde devlete ait ve toplu olarak sahip olunan işletmelerdir. 2001 "Sendikalar Yasası", uygulama kapsamını çeşitli mülkiyet

[39] Sosyalist piyasa ekonomisi (社会主义市场经济), Çin Halk Cumhuriyeti'nde uygulanan ekonomik model. Deng Şiaoping'in getirdiği ekonomik reformlardan ortaya çıkan açık piyasa ekonomisi çerçevisinde ekonominin büyük oranda Kamu İktisadi Teşebbüsleri'nden oluşmasına dayanır. İdeolojik açıdan bu sistemin esas mantığı, Çin'in sosyalist üretim biçiminin erken bir evresini oluşturan sosyalizmin birincil evresinde bulunması ve bu nedenle küresel bir pazar sistemi kapsamında kapitalist teknikler benimsemesi gerekmesidir. (Vikipedi, 2021j). Çin Halk Cumhuriyeti'nin kurulduğu 1949 yılından itibaren ilk 30 yıl içinde Çin hükümeti planlı ekonomi uyguladığı için çeşitli ekonomi alanlarındaki gelişme hedefleri devletin özel kuruluşları tarafından saptanmaktaydı. Bu sistem Çin ekonomisinin planlı ve amaçlı olarak istikrarlı gelişmesini sağladı, ancak canlılığı ve gelişme hızını ciddi biçimde engelledi. 1970'li yılların sonunda Çin'in planlı ekonomi sistemine yönelik reform başlatıldı. 1978 yılında kırsal alanda aile sözleşmesi sorumluluk sistemi uygulandı. 1984 yılında ekonomi sistemi reformu kırsal alandan kentlere yöneldi. 1992 yılında Çin'de sosyalist piyasa ekonomisi sisteminin kurulması için reformun yönü saptandı. (China ABC, 2021 i).

biçimlerine sahip işletmelere genişletmiştir. Sendika örgütlerinin çeşitli işletmelerde gereken rollerini oynamasını sağlamaktır. Sendikanın hak koruma çalışmaları da tüm işletmelere yayılmıştır. 2001 tarihli "Sendikalar Yasası", sendikal örgütlerin ülkenin siyasi, ekonomik ve sosyal hayatındaki durumunu netleştirmiştir. Sosyalist modernleşmede daha iyi bir rol oynamak büyük önem taşımaktadır (Zhao, 2007).

22 Eylül 2003 tarihinde 14. Çin Sendikaları Ulusal Konferansı düzenlenmiştir. Bu konferansı, Çin işçi sınıfının tarihsel rolünü ve ÇKP önderliğindeki çeşitli devrim, inşa ve reform dönemlerinde sendikal örgütlerin başarılarını özetlemiştir. Konferanstan sonra, Tüm Çin Sendikalar Federasyonu, Çin'e Özgü Sosyalizmin Sendikal Gelişim Yolu (中国特色社会主义工会发展道路)[40]'na bağlı kalma teorisini ortaya koymuştur (TÇSFAO, 2018). Çin'e Özgü Sosyalizmin Sendikal Gelişim Yolu'nun teorik sistemi, Çin sendikalarının mevcut durumunu ve Çin'in ulusal koşullarını birleştirmektedir. Esas olarak "sendikaların nasıl kurulacağı ve ne tür sendikaların kurulacağı" sorusuna cevap verilmektir. Çin'e Özgü Sosyalizmin Sendikal Gelişim Yolu'nun teorik sistemi sekiz yönden oluşmaktadır. Özü, ÇKP'nin liderliğini kabul etmekte ısrar etmektir. Temeli, Çin sendikalarının sosyalist doğasını desteklenmektir. Anahtarı, çalışanların meşru hak ve menfaatlerini korumakta ısrar etmektir. Bu teori, mevcut Çin sendikalarının gelişim yönüne işaret etmektedir (Wang ve Zhao, 2013).

[40] Çin'e Özgü Sosyalizmin Sendikal Gelişim Yolu (Trade union development path of socialism with China characteristics, 中国特色社会主义工会发展道路) Çin'deki sendikaların gelişimine rehberlik eden teorik sistem ilk olarak, 2005 yılında Çin'deki Tüm Çin Sendikalar Federasyonu Başkanı Wang Zhaoguo tarafından ortaya atılmıştır. Yol gösterici ideoloji, siyasi garanti, temel görevler, işlevsel rol, örgütsel sistem, dış teması ve iç motivasyon gibi temel içerikleri içermektedir. (baike, 2021e).

BÖLÜM 3: 21. YÜZYILDA ÇİN HALK CUMHURİYETİ SENDİKALARININ ANALİZİ

Çin sendikaları, Çin Komünist Partisi tarafından yönetilen, işçilerin gönüllü olarak birleştiği işçi sınıfının bir örgütüdür. Hem 1992 yılındaki "Çin Halk Cumhuriyeti Sendikalar Yasası" hem de 2018 yılındaki "Çin Halk Cumhuriyeti Sendikalar Ana Tüzüğü", Çin işçi sendikalarının doğasını, işlevlerini ve örgütsel yapısını açıkça düzenlemektedir. Çin sendika örgütlerinin kuruluşundan bu yana 80 yıldan fazla bir süre içinde, Çin sendikasının kuruluşu, gelişimi ve büyümesi, Çin Komünist Partisi'nin liderliğinden ayrı düşünülemez olmuştur. Çin sendika örgütleri, Çin Komünist Partisi'nin farklı gelişme dönemlerindeki temel görevlerini her zaman çalışma odakları olarak görmüşlerdir. 21. yüzyılda Çin sendikaları, sosyalist ekonomik sistem reformunun getirdiği Çin ekonomisinin hızlı gelişiminde birçok zorlukla karşı karşıya kalmaktadır. Aynı zamanda, Çin'in işçi sınıfının yapısı da değişmiştir. Bu değişiklikler Çin sendika örgütlerinin çalışmaları için yeni gereksinimler ortaya koymuştur. Bu tezin birinci bölümünde genel olarak sendika kavramı ile ilgili içerikler tanıtılmaktadır. İkinci bölümünde, Çin sendikalarının gelişim tarihini tanıtmaktadır. Bu bölümünde, Çin sendika örgütlerini tanıtılacaktır. Çin sendikalarının işlevleri, örgütlenme yapısı, örgütsel ilkeleri ve sendikal faalıyetlerinin yasal olarak korunması, Çin'deki sendikaların çalışmalarının mevcut durumu, mevcut sendikaların çalışmalarında sorunları ve Çin sendika örgütlerinin değerlendirilmesinden oluşturmaktadır.

3.1. Çin Sendikalarına Giriş

Bu kısım esas olarak "Çin Halk Cumhuriyeti Sendikalar Yasası" ve "Çin Halk Cumhuriyeti Sendikalar Ana Tüzüğü'nde belirtilen Çin sendika örgütlerinin ilgili kavramlarını tanıtmaktadır. Çin'in arka plan bilgisinin tanıtılması, Çin'deki sendikaların örgütlenme yapısı, işlevleri, örgütsel ilkeleri ve sendikal faalıyetlerinin yasal olarak korunmasından oluşturmaktadır.

3.1.1. Arka Planı

Çin Halk Cumhuriyeti, kısa adıyla Çin, Asya kıtasının doğusunda ve Pasifik Okyanusu'nun batı kıyısında bulunmaktadır. Çin, yaklaşık 9.6 milyon kilometrekarelik yüzölçümüyle Asya'nın en büyük ülkesi; dünyanın ise Rusya ve Kanada'dan sonraki üçüncü büyük ülkesidir. Çin Halk Cumhuriyeti, sosyalist bir devlettir. Sosyalizm, Çin Halk Cumhuriyeti'nin temel sistemidir (TÜÇİD, 2021). Çin'in köklü siyasi sistemi olan Halk Meclisi Sistemi, Çin'deki halkın demokratik diktatörlük rejiminin iktidar biçimi ve Çin'in siyasi örgütleniş şeklidir. Çin Komünist Partisi (ÇKP), Çin'de iktidar partisidir. ÇKP'nin liderliğindeki Çok Partili İşbirliği ve Siyasi Danışma Sistemi, Çin'in temel siyasi sistemidir (China ABC, 2021j). Çin Halk Cumhuriyeti'nde ÇKP'nin dışında sekiz siyasal parti daha faaliyettedir. Bu çok partili sistemi liberal çok partili sistemden ayıran, ÇKP iktidarının tekliği ve değişmezliği, bir başka ifadeyle diğer partilerin siyasal iktidar yarışına girememeleridir (Sezen, 2021). Çin'deki bütün demokratik partiler, "muhalefet partileri" değil, siyasete katılım partileridir Demokratik partiler, devletin önemli politikalarının ve çizgilerin saptanmasına, devlet yöneticilerinin belirlenmesine, devletin yönetimine, yasa ve yönetmeliklerin uygulanmasına katılma haklarına sahiptirler (TÇDV, 2021).

Şu an Çin'de 23 eyalet, 5 özerk bölge, merkeze doğrudan bağlı 4 şehir ve 2 özel idari bölge olmak üzere eyalet düzeyinde 34 idari bölge bulunmaktadır. Çin'in idari yapında bulunan özerk bölgeler, özerk iller ve özerk ilçeler, azınlık etnik grupların özerklik uyguladıkları mahallelerdir. Devlet gerekli gördüğü zaman özel idari bölgeler kurabilir. Çin Halk Cumhuriyeti'nin başkenti Pekin'dir. (China ABC, 2021l). Şekil 2 Çin Halk Cumhuriyeti'nin idari bölümlerini göstermektedir.

Şekil 2: Çin Halk Cumhuriyeti'nin İdari Bölümlerinin Haritası

Kaynak: China provinces map. (istanbul-city-guide, 2021).

Çin, dünyada en çok nüfusa sahip ülkedir. 11 Mayıs 2021'de yayınlanan "Yedinci Ulusal Sayım Bülteni'ne göre, Çin'in toplam nüfusu yaklaşık 1,41 milyarı (Hong Kong Özel İdari Bölgesi, Macao Özel İdari Bölgesi ve Taiwan eyaleti dahil değil) bulunmaktadır (Wu, X, L., ve Yang, F, J., 2021). Aynı zamanda, Çin çok sayıda etnik grubun bir arada yaşadığı birleşik bir ülkedir. Çin'de toplam 56 etnik grup yaşamaktadır. Han etnik grubu dışındaki 55 etnik grup, nüfuslarının Hanlara göre çok az olmasından dolayı "azınlık etnik gruplar" olarak nitelendirilmektedir. (China ABC, 2021m). "Yedinci Ulusal Sayım Bülteni'ne göre, Han etnik grubu ülke nüfusunun yüzde 91.11'sini, azınlık etnik grupların nüfusu da yüzde 8.89'ini oluşturmaktadır (Baike, 2021f). Uzun tarihi gelişme sürecinde

Çin'de Han etnik grubunun esas olması temelinde bütün etnik grupların bir arada ve azınlık etnik grupların nispeten yoğun olarak bir arada yaşadıkları bir durum oluşmuştur (China ABC, 2021m).

Çin Halk Cumhuriyeti'nin kurulduğu 1949 yılından beri Çin ekonomisi hızlı gelişme kaydetti. Özellikle reform ve dışa açılma politikasının uygulanmaya başladığı 1978 yılından bu yana Çin ekonomisi sürekli ve sağlıklı doğrultuda gelişiyor. Sosyalist piyasa ekonomisi yapısal açıdan gitgide sağlamlaştırılarak mükemmelleştirilmektedir (China ABC, 2021n). Çin Anayasası'na göre, sosyalizmin ilk döneminde ülkenin ana ekonomik altyapısı olan kamu mülkiyeti savunulurken değişik mülkiyet ekonomilerinin ortak gelişmeleri de sağlanmakta. Bunun yanı sıra emeğe göre dağıtım ilkesinde ısrar edilirken diğer dağıtım yöntemlerinin birlikte uygulanması da devam edecektir. Şimdi Çin'de uygulanan mülkiyet ekonomileri; kamu ekonomisi, kolektif ekonomi, özel ekonomi, bireysel ekonomi, ortaklaşa işletilen ekonomi, hissedarlık ekonomisi, yabancı yatırımlı ekonomi ve Hong Konglu, Makaolu ile Taiwanlı iş adamlarının yatırımları olarak sıralanabilir. (China ABC, 2021n).

3.1.2. Çin'in Sendikalarının İşlevleri

Bir sendikanın işlevleri, sendikanın doğasına göre belirlenmektedir. Sendikaların işlevleri, sendikaların davranışlarını düzenlemektedir. Ayrıca sendikaların sosyal pratik faaliyetlerine katılımının içeriğini ve kapsamını etkilemektedir. "Çin Halk Cumhuriyeti Sendika Yasası (中华人民共和国工会法)" ("Sendika Yasası" olarak anılacaktır) ve "Çin Halk Cumhuriyeti Sendikalar Ana Tüzüğü (中华人民共和国工会章程)", Çin'in sendika örgütlerine aşağıdaki dört temel işlevi vermektedir (Cheng, 2016a).

Bunlardan ilki sendikanın *katılımcı işlevidir*. Sendikalar, devlet ve sosyal işlerin

yönetimine katılmak, işletmelerin veya kamu kurumların[41] demokratik yönetimine katılmak, demokratik denetimi uygulamak için çalışanları temsil etmek ve örgütlemektir. "Sendikalar Yasası", işçi sendikalarının, işçi temsilcisi kongreleri veya diğer şekillerde kanun hükümlerine uygun olarak demokratik karar alma, demokratik yönetim ve demokratik denetime katılmaları için işçileri örgütlemeleri gerektiğini belirtmektedir. Sendikalar ayrıca, işçi kongreleri yoluyla çalışanların meşru hak ve menfaatlerini güvence altına alabilmektedir (Zhao, 2007).

İkincisi, sendikanın *koruma işlevidir*. İşçilerin meşru hak ve menfaatlerini korumak sendikanın temel görevidir. İşçiler ve işverenler arasındaki çelişkide işçiler zayıf oldukları için korunması gereken unsurlardır. Bu nedenle işçiler, yasalara uygun olarak sendikalar kurmak ve sendikalara üye olmak, sendika örgütlenmesi altında meşru hak ve menfaatlerini korumak için mücadele etmektedir. *Sendika Yasası*, sendikaların, eşit danışma ve toplu sözleşme sistemi yoluyla çalışanların çalışma haklarını korumasını şart koşmaktadır (Chen, Li ve Mao, 2017).

Üçüncüsü, sendikanın *kurma işlevidir*. Çin'de, sendika tarafından temsil edilen ve sürdürülen işçilerin özel çıkarlarının nihai olarak gerçekleştirilmesi, ekonomik kalkınmayı teşvik etmek ve üretkenliği artırmaktır. Bu nedenle, Çin sendika örgütleri, işçi sınıfının uzun vadeli çıkarlarından hareket etmeli, geniş işçi kitlelerini ekonomik inşaya katılmaya yönlendirmeli, sosyal ve ekonomik faydaların ve üretkenliğin iyileştirilmesini aktif olarak teşvik etmelidir (Yu ve Yu, 2010).

Dördüncüsü, sendikanın *eğitim işlevidir*. Sendikal örgütlerin eğitim işlevleri arasında ideolojik ve politik eğitim ile kültürel ve teknik eğitim yer almaktadır. "Sendikalar Yasası", sendikanın işçilerini ideolojik, etik, teknik, mesleki, bilimsel ve kültürel

---

[41] Kamu kurumu (事业单位, Public Institution), sosyal refah amacıyla, devlete ait mülklerini kullanarak, eğitim, bilim ve teknoloji, kültür, sağlık ve diğer faaliyetlere hizmet veren, devlet daireleri veya diğer kuruluşları tarafından kurulan sosyal hizmet kurumlardır. Kamu kurumları devlet daireleri değildir, ancak devlet liderliğini kabul ederler. (baike, 2021g).

niteliklerini sürekli iyileştirmeleri için eğitmesini şart koşmaktadır. İdealist, ahlaklı, terbiyeli ve kurallara riayet eden -niteliklere sahip- bir iş gücü oluşturmasını şart koşmaktadır. Yeniçağda işçiler bağımsız, özerk ve özgür işçiler haline gelmiştir. Emek piyasasında işçilerin statüsü ve çıkarları tamamen işçilerin kişisel niteliklerine bağlıdır. Şiddetli piyasa rekabetinde meşru haklarını ve çıkarlarını etkili bir şekilde korumak istiyorlarsa, işçilerin eğitim almaları gerekmektedir. Bu nedenle, işçilerin meşru hak ve çıkarlarını daha iyi korumak için sendikanın eğitim işlevini yerine getirmesi gerekmektedir (Li, 2007).

3.1.3. Çin Sendikalarının Örgütlenme Yapısı

Çin sendikalarının örgütlenme yapısı kabaca yerel sendikalar ve ulusal sendikalar olarak ikiye ayrılabilmektedir. *Sendika Yasası* hükümlerine göre, Çin'in sendika örgütlenme sistemi şunları içermektedir: taban sendikaları, şehrin ilçesinde veya mahallesindeki taban sendikalarından oluşan sendika birlikleri, yerel sendika federasyonları, işkolu sendikaları ve Çin'de ulusal sendika örgütlerini birleştiren Tüm Çin Sendikalar Federasyonu (Cheng, 2016a). *Sendika Yasası'nın* 11. maddesi, taban sendikaların, her düzeydeki yerel sendika federasyonlarının ve ulusal veya yerel sendika örgütlerinin kurulması, onun üst düzeyindeki sendika örgütü tarafından onaylanmalıdır (NPC, 1992). Bu hüküm, üst düzey sendika örgütleri ile alt düzeydeki sendika örgütleri arasındaki liderlik ilişkisini somutlaştırmakta ve sendika örgütlenme sisteminin birliğini sağlamaktadır.

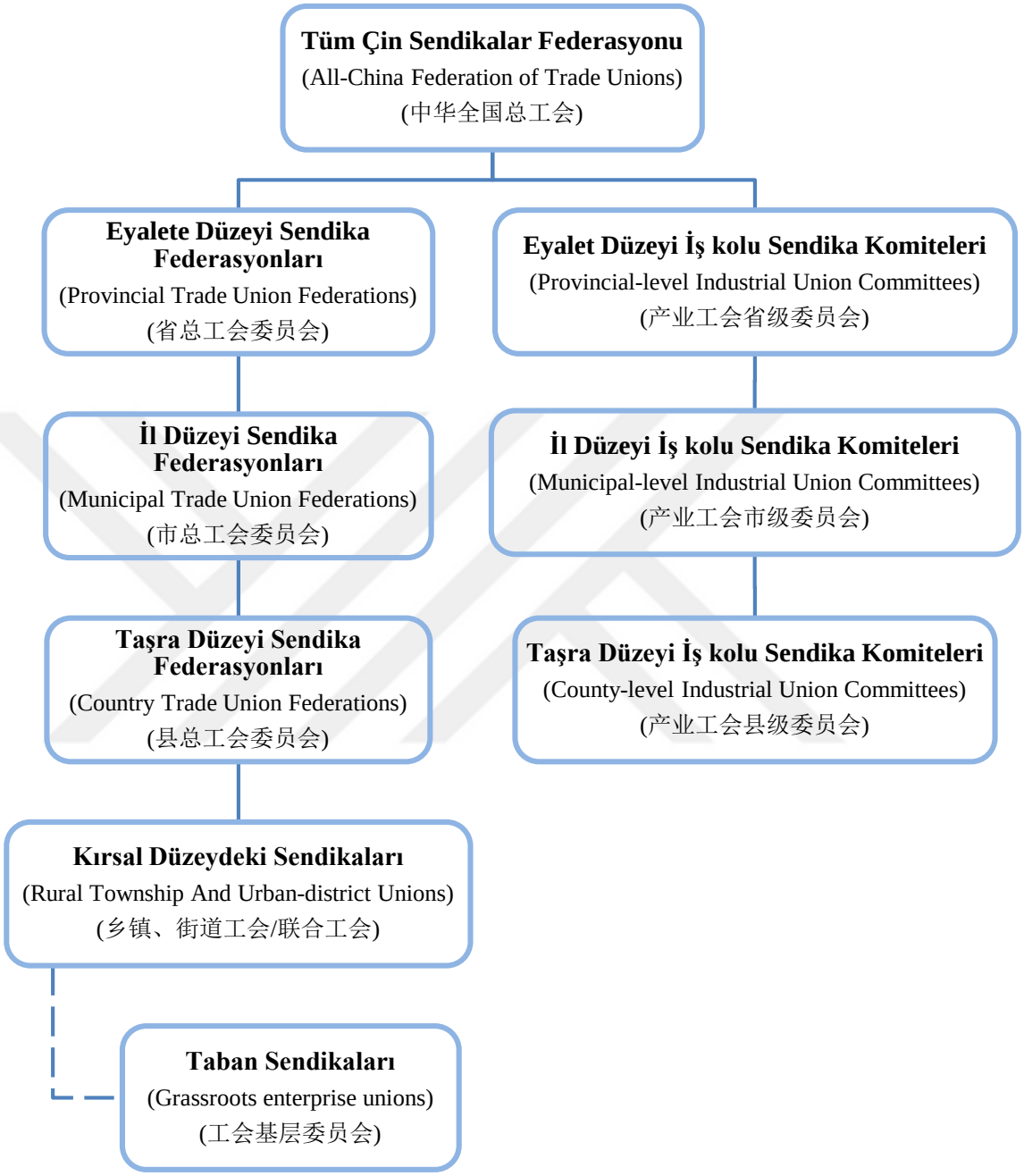
Çin sendikaları ile yereli birleştirerek örgütlenme ve liderlik ilkesini uygulanmaktadır. Aynı işletme, kamu kurumu veya parti ve devlet dairesindeki[42] sendika üyeleri, aynı bir taban sendika örgütünde örgütlenmektedir (Workers' Daily, 2020). Aynı sanayide veya benzer nitelikteki birkaç sanayide, ihtiyaca göre ulusal veya yerel işkolu sendika örgütleri

42 Parti ve devlet daireleri (国家机关, Party and Government offices), devlet yönetimi ve devlet gücünün kullanımı ile ilgili organları ifade etmektedir. (baike, 2021h).

kurulmaktadır. İlçe düzeyinin üzerindeki idari bölgeler yerel sendika federasyonlarını kurmaktadır. Yerel sendikalar federasyonu, o yerdeki yerel sendika örgütlerinin ve yerel işkolu sendika örgütlerinin önde gelen organıdır. İllerin ilçelerinde ve mahallelerinde ilçe sendikaları veya mahalle sendikaları kurabilmektedir. Ülke genelinde birleşerek Tüm Çin Sendikaları Federasyonu kurulmaktadır (Chen, Li ve Mao, 2017). Tüm Çin Sendikalar Federasyonu, yerel sendika federasyonlarının ve işkolu sendikaların ulusal organizasyonunun önde gelen organıdır. Taban sendikaların, yerel sendika federasyonlarının veya ulusal ve yerel işkolu sendikalarının kurulması, onun üstün düzeyindeki sendika örgütün tarafından onaylanmalıdır. Her sendika örgütlerinde, sendika mülkleri denetleme komiteleri ve kadın işçi komiteleri yer almaktadır. Tüm Çin Sendikalar Federasyonu'nun en yüksek önde gelen organı, Çin Sendikaları Ulusal Kongresi (中国工会全国代表大会)[43] ve onun yürütme komitesidir. Tüm Çin Sendikalar Federasyonu yürütme komitesi oturumda olmadığında, onun başkanlığı yürütme komitesinin yetkilerini kullanmayı kapsar. Başkanlığı bünyesinde, Tüm Çin Sendikalar Federasyonu'nun günlük çalışmalarına başkanlık eden bir sekretarya bulunmaktadır (Chang, 2005).

Çin'deki sendikalarının örgütlenme yapısı Şekil 3'teki gibi gösterilmektedir:

[43] Çin Sendikaları Ulusal Kongresi (中国工会全国代表大会) her beş yılda bir yapılır ve Tüm Çin Sendikalar Federasyonu Yürütme Komitesi tarafından düzenlenir. (baike, 2021i).



Şekil 3: Çin'deki Sendikalarının Örgütlenme Yapısı

Kaynak: Çin'de Çalışma İlişkileri Hakkında Sıkça Sorulan Sorular. (CLB, 2018).

Taban Sendikaları. Sendika Yasası'nın 10. maddesi, bir şirket, kamu kurumu veya parti

ve devlet dairesinin 25 veya daha fazla sendika üyesi bulunması durumunda, taban sendika komitesinin kurulmasını şart koşmaktadır. 25 sendikalı üyeden az bulunan birimde ya taban sendika komitesi kurulmakta ya da ikiden fazla birimdeki sendika üyeleri birleşerek bir taban sendika komitesi kurulmaktadır. Ya da sendikal faaliyetleri yürütmek üzere üyeleri organize etmekten sorumlu olacak bir organizatör seçilmesi de mümkündür. Daha fazla kadın işçi var olsa, sendika kadın işçi komitesi kurulabilir. Bu kadın işçi komitesi aynı düzeyde sendikanın liderliğini kabul etmektedir. Kadın işçi sayısı az olsa, sendika komitesinde kadın işçi komiseri seçilebilmektedir (NPC, 1992). Bu yönetmeliğe göre kurulan taban sendika komitesi, sendikanın taban örgütlenmesidir. Çin'de aynı şirket, kamu kurumu veya parti ve devlet dairesindeki sendika üyeleri aynı bir sendika örgütüne üye olmak gerekmektedir. Aynı birimde, işçilerden farklı işkollarına göre birden fazla sendika örgütünün kurmasına gerek yoktur. Bir şirket bünyesi altında kurulan sendikada, her işçi grubu yer almaktadır. Taban sendika örgütünün günlük çalışmalarına taban sendika komitesi başkanlık etmektedir. Taban sendika komiteleri, üyelik meclisi veya sendikanın taban örgütlerinin üyelik temsilcisi meclisi tarafından demokratik olarak seçilmektedir. Taban sendika komitesinin görev süresi 3-5 yıldır (Cheng, 2016a). Taban sendika komitesi başkanı ve başkan yardımcısı doğrudan üyelik temsilcisi meclisinin tarafından seçilebilir veya taban sendika komitesi tarafından seçilebilir. Taban sendika komitesinin başkanı, başkan yardımcıları ve üye adayları aşağıdan yukarıya doğru üyeler tarafından aday göstermesi ile ve resmi adaylar tam istişare esasına göre belirlenmektedir. Sendikanın bulunduğu işletmenin feshedilmesi veya kamu kurumu veya parti ve devlet dairesinin feshedilmesi halinde onun sendika örgütü de buna göre iptal edilmektedir (Yang ve Wu, 2016). *Sendika Yasası'nın* 12. maddesi, taban sendikanın bulunduğu işletmenin feshedilmesi veya kamu kurumu veya parti ve devlet dairesinin feshedilmesi halinde onun sendika örgütü de buna göre iptal edilmesi ve onun bir üstündeki sendikaya rapor vermektedir. (NPC, 1992).

İlçeler veya Mahallelerindeki Taban Sendikalarından Oluşan Sendika Birlikleri. Çin kırsal ekonomisinin gelişmesiyle birlikte, kırsal şirketleri genişlemektedir. Bunun

nedeniyle daha çok işçiler kırsal şirketlerde çalışmıştır. Ekonomi ve teknoloji geliştirme bölgeleri, sanayi bölgeleri, yüksek teknoloji geliştirme bölgeleri ve hatta şehirlerdeki köy endüstrileri de gelişmiştir (Cheng, 2016a). Bu nedenle, *Sendika Yasası*, çok sayıda işletme çalışanının bulunduğu şehir ilçesinin ve mahallelerinin bir taban sendikalar birliğini kurabileceğini ön görmektedir (NPC, 1992). Ayrıca bu hüküm zorunlu değildir ve gerçek ihtiyaçlara göre seçilebilmektedir.

Yerel Sendikalar Federasyonları. Sendika Yasası, ilçe seviyesinin üzerindeki yerlerde her düzeyde yerel sendika federasyonlarının kurulmasını şart koşmaktadır (NPC, 1992). Burada, Çin'in idari bölümlerine uygun olarak her düzeyde yerel sendika örgütleri kurmak amaçlanmıştır. Bir yerdeki tüm sendikalar, bu bölgedeki aynı sendika federasyonu içindedir (Yu ve Yu, 2010). Her düzeyden yerel sendika örgütleri, aynı düzeydeki sendika kongresi tarafından demokratik olarak seçilmektedir. Yerel sendikalar federasyonu, yerel taban sendika örgütlerine öncü olmakta ve yerel taban sendika örgütlerinin çalışmalarına rehberlik etmektedir (Yang ve Wu, 2016). Yerel sendika komiteleri, yerel sendika kongrelerinin yürütme organlarıdır. Kongre oturumda olmadığında, üst düzey sendika örgütünün ve aynı düzeyde sendika kongre kararlarını uygulamakta ve diğer günlük işleri halletmektedir. Yerel sendika komiteleri, daimi bir komite oluşturmak için bir başkan ve birkaç başkan yardımcısını seçmektedir. Daimi komite, komite genel toplantısı oturumda olmadığında komitenin işlevlerini ve yetkilerini kullanmaktadır. Sendika komitesinin ve daimi komitenin seçim sonuçları, bir üst düzey sendika komitesi tarafından onaylanmalıdır (Cheng, 2016a).

İşkolu Sendikaları. Sendika Yasası, ulusal veya yerel işkolu sendikaların aynı endüstride veya benzer nitelikteki birkaç endüstride kurulabileceğini ön görmektedir (NPC, 1992). Aynı endüstride veya benzer nitelikteki birkaç endüstride endüstriyel birlikler kurmak çok önemlidir. Çünkü aynı endüstride çalışanlar, ortak üretim hedefine ulaşmak için aşağı yukarı aynı üretim emeğiyle meşgul olmaktadır. Hatta bazı çalışanlar aynı üretim sürecinde örgütlenmektedir. Birbirleriyle çözülmesi gereken ortak sorunları vardır. Fikir ve üretim tecrübesini birlikte paylaşmak daha uygundur. Bu şekilde ortak sorunları ve

ihtiyaçları da merkezi bir şekilde yansıtılabilmek ve çözülebilmektedir. Aynı zamanda, aynı endüstri diğer endüstrilerden ayıran bazı özel konular, gerekli koordinasyon için sanayi birlikleri aracılığıyla bir araya gelmeye de elverişlidir. Benzer yapıdaki bazı endüstriler, bir endüstriyel birlik oluşturabilmektedir (Li, 2007). Ulusal işkolu sendika örgütleri kurmanın yanı sıra, yerel işkolu sendika örgütleri kurması gerekmektir. Genel olarak, işkolu sendika örgütleri ulusalda, eyaletlerinde, illerinde veya ilçelerinde kurulmaktadır. Ulusal işkolu sendikaların organizasyonu, Tüm Çin Sendikaları Federasyonu tarafından belirlenmektir. Ulusal işkolu sendikaları komitesi ve işkolu sendikalar çalışma komitesi, her endüstrinin farklı koşullarına göre kurulmaktır. Ulusal işkolu sendikalar komitesi, ulusal işkolu işçi sendikaları kongresi tarafından seçilmektir. Bu kongresi her beş yılda bir defa düzenlenmektedir. İş kolu sendikaları çalışma komitesi, ilgili yerel işkolu sendikaların çalışmaları hakkında rehberlik sağlamaktadır (Yang ve Wu, 2016).

Çin'de Ulusal Sendika Örgütlerini Birleştiren Tüm Çin Sendikalar Federasyonu. Tüm Çin Sendikalar Federasyonu, Çin sendikalarının lider organıdır. Uluslararası faaliyetlerde Çin sendikalarını temsil eden örgüttür. Çin sendikalarının en yüksek devlet kurumu, Çin Sendikaları Ulusal Kongresi'dir. Çin Sendikaları Ulusal Kongresinin temsilcileri; eyaletlerin, illerin, özerk bölgelerin düzeyindeki sendika kongreleri ve ulusal işkolu sendikalar kongresi tarafından demokratik olarak seçilmektedir. Çin Sendikaları Ulusal Kongresi her beş yılda bir defa düzenlenmekte ve Tüm Çin Sendikalar Federasyonu'nun Yürütme Komitesini seçilmektedir (Chang, 2005). Çin Sendikaları Ulusal Kongresi'nin düzenlenmediği zamanlarda, Tüm Çin Sendikaları Federasyonu'nun Yürütme Komitesi, Çin Sendikaları Ulusal Kongresi'nde aldığı kararlarını uygulamaktan ve ulusal sendikaların çalışmalarını yönetmekten sorumludur. Tüm Çin Sendikalar Federasyonu'nun Yürütme Komitesinde, başkanlığı oluşturmak üzere bir başkan, birkaç başkan yardımcısı ve birkaç üyesi seçilmektedir. Sekreterliği, bir baş sekreter ve başkanlık tarafından seçilen birkaç sekreterden oluşmaktadır. Bu sekreterlik, başkanlığının liderliğinde, Tüm Çin Sendikalar Federasyonu'nun günlük çalışmalarına

başkanlık etmektedir (Li, 2007).

3.1.4. Çin Sendikalarının Örgütsel İlkeleri ve Sendikal Faalıyetlerinin Yasal Olarak Korunması

2001 yılında değiştirilen *Sendikalar Yasası'nın* 9. maddesi, Çin sendika örgütlenmesi, demokratik merkeziyetçilik (民主集中制) ilkesine uygun olarak örgütlenmektedir. Demokratik merkeziyetçilik, Çin sendikalarının temel örgütlenme ilkesidir (NPC, 1992). Demokratik merkeziyetçilik, demokrasi ve merkeziyetçiliğin birliğidir. Demokratik merkeziyetçilik ilkesi iki boyutta somutlaşmıştır: birincisi, sendika demokratik merkeziyetçilik ilkesine uygun olarak örgütlenmektedir; ikincisi ise sendikal faaliyetlerinde demokratik merkeziyetçiliği bulunmaktadır (Chang, 2005). Çin sendikaları, işçiler tarafından gönüllü olarak birleştirilen bir örgüttür. Demokrasi, sendikaların örgütlenmesinin temelidir. Sendika komitesi, sendikanın üyeler konferansı veya sendikanın üye temsilcisi konferansı tarafından demokratik olarak seçilmekte, sendika örgütüne liderlik etmekten ve günlük çalışmalarda bulunmaktan sorumludur. Aynı zamanda, sendikanın üyeler konferansı veya sendikanın üye temsilcisi konferansı, kendi seçtiği sendika komitesinin üyelerini değiştirme veya görevden alma hakkına da sahiptir (Cheng, 2016a). Bu, sendika üyelerinin demokratik haklarını garanti etmektedir. Çin sendikaları, kapsamlı demokrasi temelinde aşağıdan yukarıya birleşik bir örgütlenme sistemi kurmaktadır. Sendika komiteleri, aynı düzeydeki sendikanın üyeler konferansına veya sendikanın üye temsilcisi konferansına karşı sorumludur ve onların gözetimini kabul etmektedir (Dong, 2009). Aynı zamanda, üst düzey sendika örgütleri, alt düzey sendika örgütlerini yönetmektedir. Bu, demokrasi temelinde yoğunlaşmayı garanti etmektedir. Aynı zamanda sendika örgütlenme sisteminin bütünlüğünü sağlamaktadır (Zuo, 2007).

"Sendikalar Yasası", hiçbir kurum veya kişinin, çalışanların kanuna uygun olarak sendikalara katılma ve örgütlenme haklarını engelleyemeyeceğini veya kısıtlayamayacağını belirtmektedir. Hiçbir kişi veya kurum sendika örgütlerin

kurulmasını denetleyemez veya müdahale edemez, sendika örgütlerini gelişigüzel feshedemez ya da birleştiremez, sendikal faaliyetlerini engelleyemez. Üst düzeydeki sendika örgütleri, işletmenin işçilerine bir sendika kurmaları amacıyla yardım etmesi için kişiler gönderebilir ve hiçbir kurum veya kişi bunu engelleyemez veya müdahale edemez (NPC, 1992). Sendikanın işçilerin çıkarlarını gerçek bir şekilde koruyabilmesini sağlamak için, *Sendika Yasası*, işletmeden sorumlu asıl kişinin yakın akrabalarının bu taban işletmenin sendika komitesinin üyelerine seçilmemesini de öngörmektedir.(NPC, 1992). Buradaki "işletmeden sorumlu asıl kişi", işletmenin yasal temsilcisini ifade etmek ve ayrıca işletmenin işleyişinden ve yönetiminden doğrudan sorumlu olan fabrika müdürleri gibi üst düzey yönetim personelini de içermektedir. "Yakın akrabalar" esas olarak ebeveynler, eşler, çocuklar, kardeşler veya nispeten kan bağı olan akrabalar gibi yakın aile üyelerini ifade etmektedir. Bu hüküm, bazı kamuya ait olmayan işletmelerde "sarı sendikaları" görünmesini engelleyebilmektedir. Sendikanın saflığı garanti edilir (Li, 2007).

İşletmelerin gerçek hayatta sendika kadrolarının işlerini keyfi olarak değiştirmesi ihtimalini önlemek amacıyla, *Sendikalar Yasası'nın* 17. maddesi şöyledir: "Sendika başkanı ve başkan yardımcısının görev süreleri dolmadan, keyfi olarak değiştirilemez." İş ihtiyacı nedeniyle bir pozisyon devredilmesi gerektiğinde, ilgili düzeydeki sendika komitesinin ve bir üst düzeydeki sendikanın onayı alınmaktadır. (NPC, 1992)." "Sendika başkanı veya başkan yardımcısının görevden alınması, sendika üye kongresinde veya üye temsilcisi kongresinde görüşülmelidir. Sendika üye kongresinin veya üye temsilcisi kongresinin tamamı üyelerinin yarısından fazlası tarafından onaylanmadığı takdirde, sendika başkan ve başkan yardımcıları görevden alınamazdır (NPC, 1992)." Bu sadece sendika başkanı ve başkan yardımcısının görev süreleri boyunca keyfi olarak devredilemeyeceğini ifade etmemiş, ayrıca sendika başkanının görevden alınması için daha sıkı prosedürler belirlenmiştir. Bu hükme göre, sendika üye konferansının veya üye temsilcisi konferansının tamamı, üyelerinin yarısından fazlasının onayı olmaksızın sendika başkanlığı görevinden alınma kararları geçersizdir (Cheng, 2016a).

Çin'de bazı şirketler, sendikadaki çalışanlar işçilerinin hak ve menfaatlerini koruduklarından dolayı sendikadaki çalışanlarının iş sözleşmelerini tek taraflı olarak feshetmektedir. Bu tür sorunlara cevaben "Sendikalar Yasası" da buna ilişkin özel hükümler getirmektedir (Dong, 2009). "Sendikalar Yasası"na göre, işletme veya kamu kurumların sendika başkanı, başkan yardımcısı ve komite üyeleri, sendikanın görevini üstlendiği tarihten itibaren işletme ile imzaladıkları iş sözleşmesinin süresini otomatik olarak uzatacaktır. İş sözleşmesinin süresi, sahip olduğu görevin süresi kadar uzatılmaktadır (NPC, 1992). Bu süre içinde, kişi kanun ve yönetmelikleri ve şirket kurallarını ihlal etmedikçe veya ciddi bir ihmalde bulunmadıkça veya yaşı ulusal yasal emeklilik yaşına ulaşmadıkça, işletme sendika çalışanının iş sözleşmesini feshedemezdir. Aksi takdirde, işletme ilgili yasal sorumlulukları üstlenmek zorunda kalacaktır (Yu ve Yu, 2010).

Sendika örgütlerinin fonları ve mülkiyeti açısından, sendika örgütleri bağımsız mülkiyet haklarına ve diğer hak ve çıkarlara sahiptir. Sendika örgütünün mülkiyeti ve fonları ile devlet tarafından sendika örgütüne tahsis edilen taşınmazlar, sendika örgütüne ait olmakta veya kullanılmaktadır. Sendika örgütleri tarafından yatırım yapılan veya kurulan işletmelerin mülkiyet ve hakları da sendikalara ait olmaktadır (Zuo, 2007). Şirketler, kamu kurumları, partiler ve devlet daireleri sendika fonları için her ay birimin tüm çalışanlarının toplam ücretlerinin % 2'sini birimindeki sendika örgütüne ödemek zorundadır. Bu birim haklı sebepler olmadan sendika fonlarını tahsis etmeyi geciktiremez veya reddedemezdir (Li, 2007). "Sendikalar Yasası"nın 41. maddesinde ayrıca "işletme, kamu kurum ve parti ve devlet dairelerin sendika komitelerinde görev yapanların ücret, ödül ve yardımları ait oldukları birimlerce ödenmektedir. Sosyal sigorta ve diğer sosyal yardımlar vb. birimin çalışanları ile aynı muameleden yararlanmaktadır (NPC, 1992)." Bu hüküm, taban sendikalarının çalışmalarının finansman açısından sorunsuz ilerlemesini garanti etmektedir.

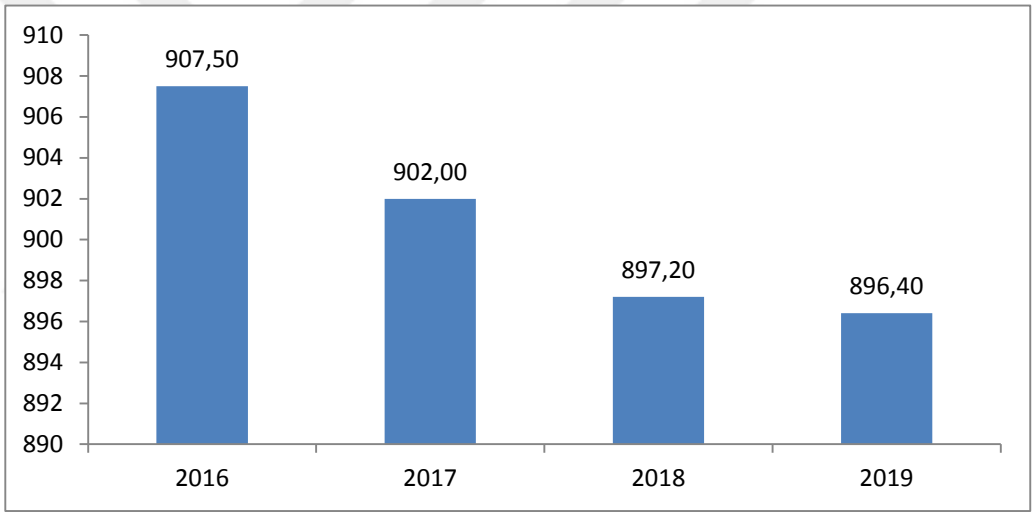
3.2. Çin Sendikalarının Mevcut Durumu

Önceki kısım esas olarak yasalar ve düzenlemeler açısından Çin sendika örgütlerinin genel durumunu tanıtmıştır. Bu kısımda Çin sendika örgütlerinin genel durumu tanıtılacaktır. Çin sendika örgütlerinin çalışma durumu, çalışmalarında sorunları ve Çin sendika örgütlerinin değerlendirilmesinden oluşturmaktadır. Tezahürleri şunlardır: Çin sendikaları, sendikal çalışmanın kapsamını aktif olarak genişletmektedir. Sendikalar, daha fazla işçinin sendikalara katılmasını için çalışmaktadır. Çin sendikaları, işçilerinin meşru haklarını ve çıkarlarını korumak için koruma işlevlerini yerine getirmektedir; Çin sendikaları, işsiz işçilere yardımcı olacak mesleki eğitim kurumları kurmakta ve onların yeni bir iş bulmasına yardım etmektedir. Çin sendikaları, yoksul işçilere hizmet vermek için yardım merkezi de kurmaktadır. Bununla birlikte, Çin sendikal faaliyetlerinde bazı sorunlar bulunmaktadır. Sorunlar esas olarak iki yönde kendini gösterir: özel işletmelerde sendika örgütleri kurulması ve sendika örgütleri işlevlerinin yerine getirilmesidir. Son olarak Çin sendikalarının çalışmalarını ve sorunlarını birleştirerek Çin sendikaları hakkında bir değerlendirme yapılmaktadır.

3.2.1. Çin Sendika Örgütlerinin Genel Durumu

Çin işçi sendikalarının çalışmalarını anlamadan önce, Çin'in iş gücüne ve istihdam durumuna kısaca bir göz atılmalıdır. Şu anda, Çin ekonomisi hızlı büyüme aşamasından yüksek kaliteli (high-quality) gelişim aşamasına geçmiştir. Yeni ekonomik durum altında, Çin'in iş gücü piyasası da değişimlerden geçmiştir (news.cn, 2020). Çin, büyük bir nüfusa ve bol iş gücü kaynaklarına sahip gelişmekte olan bir ülkedir. Çin Halk Cumhuriyeti'nin kuruluşundan bu yana geçen 70 yılda, özellikle de 40 yıldan uzun bir süre önce yapılan reform ve dışa açılmadan bu yana, Çin'in devasa iş gücünün getirdiği demografik temettü

(人口红利)[44], Çin ekonomisinin sürekli ve sağlıklı gelişimini desteklemiştir (gov.cn, 2019). Çin Ulusal İstatistik Bürosu tarafından yayınlanan "Çin İşgücü İstatistik Yıllığı 2020"na göre, 2019 yılı sonu itibariyle, Çin'de 16-59 yaş grubundaki işgücü sayısı yaklaşık 896,4 milyonu bulmaktadır. Bu, toplam nüfusun yaklaşık %63,5'ini oluşturmaktadır (ÇUİB, 2020). 2019'daki toplam işgücü 2018'den azalsa da, hala yaklaşık 0,9 milyar insan ölçeğini korumaktadır. İşgücü kaynaklarının mutlak miktarı hala çok büyüktür (Chen, 2021). Şekil 4, 2016 yılından 2019 yılına kadar Çin'de 16-59 yaş grubundaki işgücü sayısındaki değişiklikleri göstermektedir. Şekil 4'ten görülebileceği gibi, 2016 yılından 2019 yılına kadar olan dört yıl boyunca, Çin'in çalışma çağındaki nüfusu istikrarlı bir düşüş eğilimi göstermiştir.



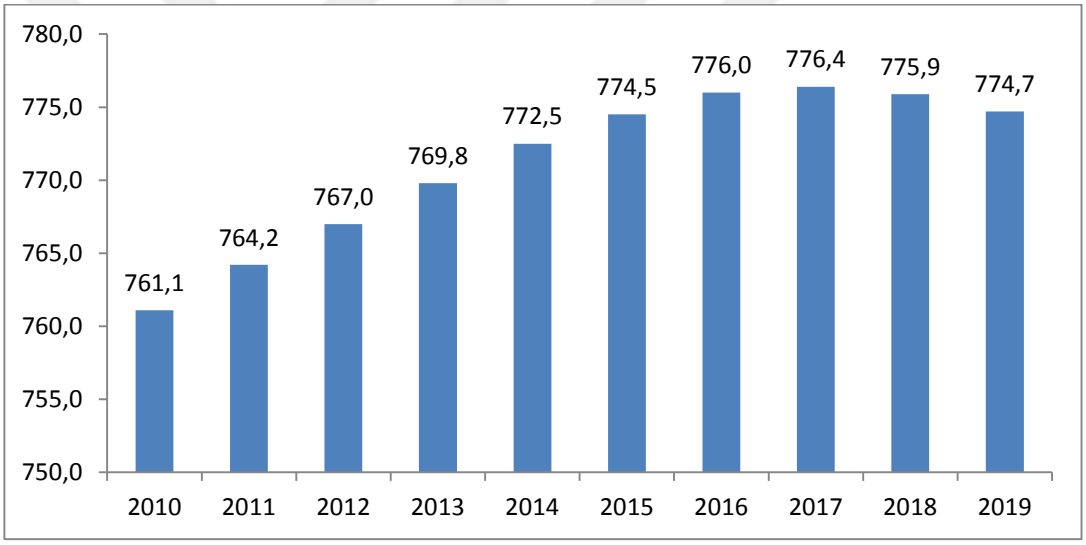
Şekil 4: 2016 Yılından 2019 Yılına Kadar Çin'de 16-59 Yaş Grubundaki İşgücü Sayısındaki Değişiklikler (Birim: Milyon Kişi)

Kaynak: Çin'deki işgücü piyasasının gelişiminin statükosunun analizini yorumlamak için on resim: işgücü piyasasındaki arz ve talep temel bir dengeyi koruyor (十张图解读中国劳动力市场发展现状分析: 劳动

[44] Demografik temettü (人口红利, Demographic dividend), ekonomik terminoloji, bir ülkenin çalışma çağındaki nüfusunun toplam nüfusun büyük bir bölümünü kaplayarak, ekonomik kalkınma için elverişli demografik koşullar yaratarak, tüm ülke ekonomisini yüksek tasarruf, yüksek yatırım ve yüksek büyüme durumu sunmasını ifade etmektedir. (baike, 2021j).

力市场供求保持基本平衡). (Chen, 2021).

İstihdam açısından, Çin Ulusal İstatistik Bürosu tarafından yayınlanan "Çin Nüfus ve İstihdam İstatistikleri Yıllığı 2020"na göre, 2019 yılı sonu itibarıyla Çin'de toplam istihdam sayısı 774,7 milyon olmuştur (ÇUİB, 2020b). 2010 yılından 2019 yılına kadar, Çin'deki toplam istihdam sayısı önce yükselme, sonra düşme eğilimi göstermiştir (Chen, 2021). Şekil 5, 2010 yılından 2019 yılına Çin'in istihdam sayısındaki değişiklikleri göstermektedir. 2010 yılından 2017 yılına kadar Çin'in istihdam sayısında artış eğilimi gösterdiği Şekil 5'te açıkça görülmektedir. 2018'den başlayarak, Çin'in toplam istihdam sayısı azalmaya başlamış, ancak düşüş nispeten küçük olmuştur. Genel olarak, Çin'deki istihdam durumu istikrarlı seyretmektedir.

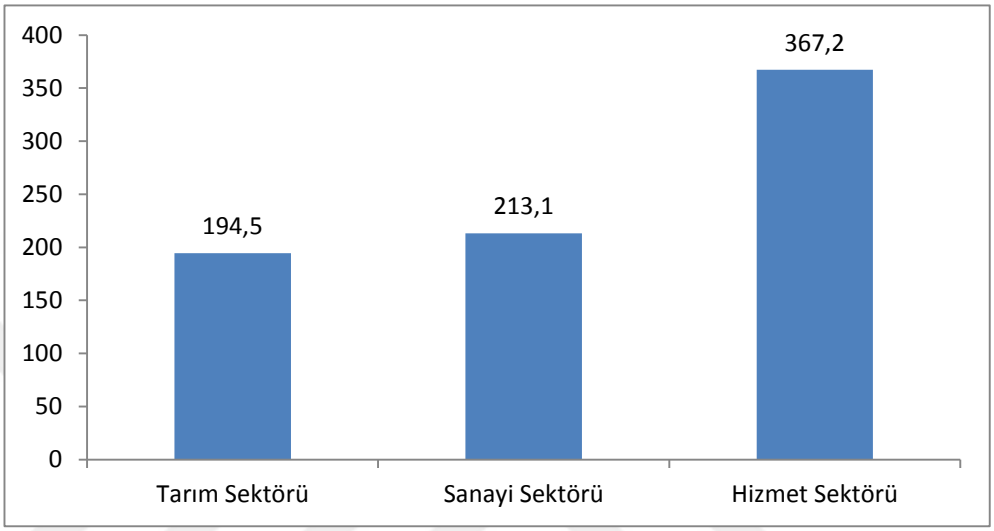


Şekil 5: 2010 Yılından 2019 Yılına Çin'in İstihdam Sayısındaki Değişiklikler (Birim: Milyon Kişi)

Kaynak: Çin'deki işgücü piyasasının gelişiminin statükosunun analizini yorumlamak için on resim: işgücü piyasasındaki arz ve talep temel bir dengeyi koruyor (十张图解读中国劳动力市场发展现状分析：劳动力市场供求保持基本平衡). (Chen, 2021).

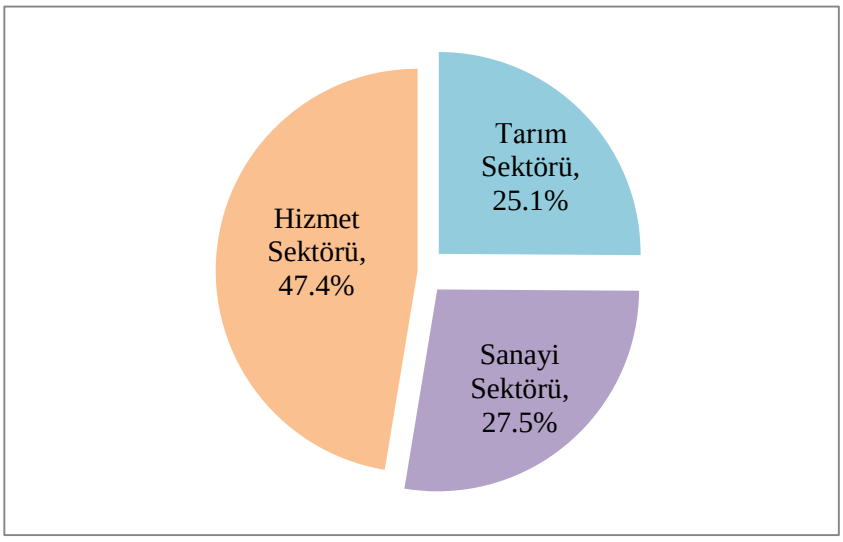
Sanayi yapısı açısından bakıldığında, hizmet sektörindeki istihdam sayısı artmaktadır. Şekil 6, 2019 yılında Çin'in üç sektöründe istihdam sayısını göstermektedir. Şekil 6, 2019 yılında Çin'in üç sektöründe istihdam sayısını göstermektedir. Şekil 7, 2019 yılında

Çin'in üç ana endüstrisinde istihdam sayısının toplam istihdam sayısı içindeki oranını göstermektedir. 2019 yılında, Çin'in üç sektöründe istihdam sayısı; tarım sektöründe 194,5 milyon, sanayi sektöründe 213,1 milyon ve hizmet sektöründe 367,2 milyon olmuştur. Çin'in toplam istihdam sayısının oranları; tarım sektöründe %25,1, sanayi sektöründe %27,5 ve hizmet sektöründe %47,4'ü göstermektedir (ÇUİB, 2020a).



Şekil 6: 2019 Yılında Çin'in Üç Sektöründe İstihdam Sayısı (Birim: Milyon Kişi)

Kaynak: Çin Nüfus ve İstihdam İstatistikleri Yıllığı 2020 (中国人口和就业统计年鉴 2020). (ÇUİB, 2020b).

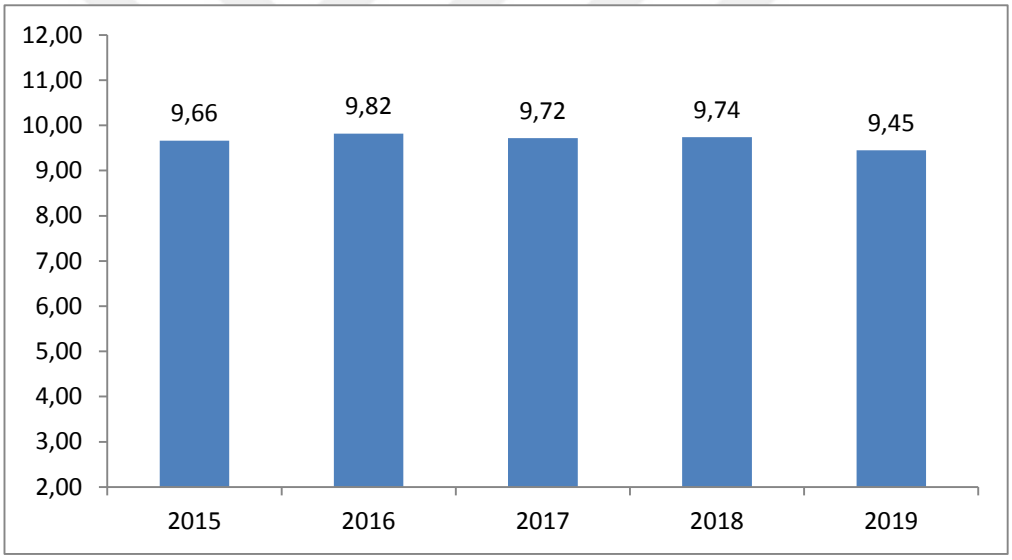


Şekil 7: 2019 Yılında Çin'in Üç Ana Endüstrisinde İstihdam Sayısının Toplam

İstihdam Sayısı İçindeki Oranını

Kaynak: Çin Nüfus ve İstihdam İstatistikleri Yıllığı 2020 (中国人口和就业统计年鉴 2020). (ÇUİB, 2020b).

Çin'in kentsel kayıtlı işsizlik oranı yıldan yıla düşmektedir. 2019 sonunda Çin'in kentsel anketle belirlenen -kayıtlı- işsizlik oranı %5,2 ve Çin'in kentsel kayıtlı işsizlik oranı %3,62 olmuştur. 2015 yılından 2019 yılına kadar, Çin'in kentsel alanlarda kayıtlı işsizlerin sayısı istikrarlı bir düşüş göstermiştir. Şekil 8, 2015 yılından 2019 yılına kadar Çin'in kentsel alanlarında kayıtlı işsizlerin sayısını göstermektedir. Şekil 8'den de görüleceği üzere, Çin'in kentsel kayıtlı işsizlik oranı 2015 yılında 9,66 milyondan 2016 yılında 9,82 milyona yükselirken, 2019 yılında 9,45 milyona düşmüştür. (Feng, 2020).



Şekil 8: 2015 yılından 2019 yılına kadar Çin'in kentsel alanlarda kayıtlı işsizlerin sayısı (Birim: Milyon Kişi).

Kaynak: 2019 yılından 2020 yılına kadar Çin'in istihdam durumunun analizi(2019－2020 年中国就业状况分析). (Feng, 2020).

Çin Komünist Partisi'nin önderliğindeki Çin sendika örgütleri, Çin işçi sınıfının çıkarlarını aktif olarak korumaktadır. Tezahürleri şunlardır: Çin sendikaları, sendikal çalışmanın kapsamını aktif olarak genişletmektedir. Sendikalar, daha fazla işçinin

sendikalara katılmasını için çalışmaktadır. Çin sendikaları, işçilerinin meşru haklarını ve çıkarlarını korumak için koruma işlevlerini yerine getirmektedir; Çin sendikaları, işsiz işçilere yardımcı olacak mesleki eğitim kurumları kurmakta ve onların yeni bir iş bulmasına yardım etmektedir. Çin sendikaları, yoksul işçilere hizmet vermek için yardım merkezi de kurmaktadır.

Yıllarca süren gelişimden sonra, Çin sendika örgütleri, "tüm işçilerin sendika örgütüne mümkün olduğunca katılmasına izin vermek" hedefiyle devasa bir sendika ağı kurmaktadır. Sendika örgütleri sendika çalışmanın kapsamını her tür işletme ve kurumu kapsayacak şekilde genişletmek için çalışmaktadır. "Çin Nüfus ve İstihdam İstatistikleri Yıllığı 2020"na göre, 2019 sonu itibariyle Çin genelinde toplam 2,61 milyon taban işçi sendikası bulunmuştur. Çin genelinde toplam sendika üyesi sayısı 283,2 milyon, toplam kadın sendika üyesi sayısı ise 110 milyon olmaktadır. Sendika örgüt kurduğu işletme ve kamu kurumlarında toplam işçi sayısı 294,1 milyon, toplam kadın çalışan sayısı ise 113,1 milyonu bulmaktadır. Sendikal örgüt kurduğu işletme ve kamu kurumlarında toplam sendika üyesi sayısı, toplam işçi sayısının %96,3'ünü oluşturmuştur. (ÇUİB, 2020b).

İşçilerin meşru haklarını ve çıkarlarını korumak, Çin sendikalarının temel işlevidir. "Çin Nüfus ve İstihdam İstatistikleri Yıllığı 2020"de yer alan anket verilerine göre 2019 yılı itibariyle toplam 4,2 milyon şirket ve kamu kurumunda işçi kongresi sistemi bulunmuştur. Toplam 4,1 milyon işletme ve kamu kurumunda fabrika açılımı sistemi (厂务公开制度)[45] bulunmuştur. Çin genelinde toplam 861,1 bin taban sendikasında iş

[45] Fabrika açılımı sistemi (厂务公开制度, the opening of the factory business), bir iş birim kendinin operasyonları hakkındaki bilgileri çalışanlarına açıklamaları için bir sistem. Şirket, devlet sırları veya şirket rekabet sırları gibi bilgiler hariç, işçi kongresi ya da bilgi sütunu gibi formlar aracılığıyla şirketinin işletmesini çalışanlarını bilgilendirir. Açıklanması gereken bilgiler arasında önemli kurumsal kararlar, kurumsal operasyonlar ve yönetim, kurumsal çalışanların çıkarlarıyla ilgili konular gibi yer almaktadır. Çalışanların işletmenin durumunu zamanında anlamalarını ve işletmenin karar alma ve yönetimine daha iyi katılmalarını sağlamaktır. Fabrika işletmesinin açılmasının sisteminin ana taşıyıcısı ve temel biçimi işçi kongresidir. (baike, 2021k).

uyuşmazlığı arabuluculuk komiteleri bulunmuştur. 1,9 milyon sendika üyesi, iş uyuşmazlığı arabuluculuk komitesine katılmıştır. 2019 yılında iş uyuşmazlığı arabuluculuk komitesi tarafından kabul edilen iş uyuşmazlığı dava sayısı yaklaşık 151 bin olmuştur. Bunların arasında 95,7 bin vakaya başarıyla aracılık edilmiştir. Arabuluculuk başarı oranı %63,4 olmuştur. Sadece bu değil, 2019 yılında toplam 3,3 milyon şirket ve kamu kurumu, işçi kongreleri düzenlemiştir. Çin'de toplam, işçi temsilcisi sayısı 18,9 milyon olmuştur. 5,9 milyonu kadın işçi temsilcisi bulunmuş ve tüm temsilcilerin %31,3'ünü oluşturmuştur (ÇUİB, 2020b).

Çin sendika örgütleri de eğitim işlevlerini yerine getirmektedir. 2019 yılına kadar, Çin genelinde sendikalar tarafından kurulan 1.148 mesleki eğitim kurumu bulunmaktadır. 2019 yılında sendikalar tarafından kurulan mesleki eğitim kurumlarında mesleki eğitime yaklaşık 707,9 bin kişi katılmıştır. Bunlardan eğitime katılan kırsal göçmen işçiler (农民工)[46] sayısı 324,8 bin ve işsiz sayısı ise 195,4 bin kişi olmuştur. Eğitime katıldıktan sonra tekrar işe alınan kişi sayısı 94,9 bin olmuştur. Aynı zamanda 2019 yılı itibarıyla Çin genelinde sendikalar tarafından kurulmuş 1027 iş bulma kurumu bulunmaktadır. 2019 yılında, bu iş bulma kurumları aracılığıyla toplam 518.688 kişiye iş bulma konusunda yardımcı olunmuştur. Bunlardan toplam 312.528 kırsal göçmen işçi ve 146.627 işsizin yeni iş bulmalarına yardımcı olunmuştur. (ÇUİB, 2020a).

Çin sendika örgütleri de yoksul işçilere aktif olarak yardım etmektedir. 1992 yılında Çin'in ekonomik sistemi ve ekonomik yapısındaki reform nedeniyle devlete ait işletmeler de reform yapmaya başlamıştır. Sonuç olarak, devlete ait işletmelerinde reformlar

[46] Kırsal göçmen işçiler (农民工, Rural migrant workers), kentsel bir işyerinde çalışan ve bir kentsel alanda ikamet eden kırsal hane kaydına sahip işçilerdir. Bunlar mutlaka kırsal alanlardan gelen değildir. Birçoğu şehirde büyümüş, hatta doğmuştur. Şehri evleri olarak görüyorlar. Ancak, hane kayıt sisteminin esnek olmaması nedeniyle, kırsal göçmenler olarak sınıflandırılmaktadır. 2020 yılında, Çin'de tüm işçi nüfusun üçte birinden fazlasını oluşturan tahmini 286 milyon kırsal göçmen işçi oluşmaktadır. Kırsal göçmen işçiler son otuz yılda Çin'in olağanüstü ekonomik büyümesinin motoru olmuştur. Ancak marjinalleştirilmiş ve kurumsal ayrımcılığa maruz kalmaktadır. (clb.org.hk, 2021).

nedeniyle işsiz kalan bazı işçiler ortaya çıkmıştır. Bu işçilerin hayatları da işsizlik nedeniyle geçici zorluklarla karşılaşmıştır. Bu nedenle, 1992 yılının başlarında, Tüm Çin Sendikalar Federasyonu, Çin'de işsiz işçilerin yaşamlarındaki zorluklarını çözmelerine yardımcı olmak için faaliyetler başlatmıştır (ACFTU, 2021). 1994 yılında, Tüm Çin Sendikalar Federasyonu'nun bu tür faaliyetine "Kalp-ısındırma Projesi" olarak adlandırmıştır. Çin'in ekonomik sisteminin ve devlete ait işletme reformlarının derinleşmesiyle birlikte, 2003 yılından beri Çin her düzeydeki sendika örgütleri, zor durumdaki işçilerine kapsamlı hizmetler sunmak için bir yardım merkezleri kurmuştur. Örneği, işe tekrar alımın teşviki, çalışanlara karşılıklı tıbbi yardımı, zor durumdaki çalışanların çocuklarına burs verilmesi gibi uygulamalar oluşmuştur. Çin sendika örgütleri, istihdam mekanizmasını geliştirmek için Çin'in sosyal ekonomisini ve istihdam yapısını da bütünleşmiştir. Bu faaliyetler aynı zamanda Çin sendikaların etkisini ve sosyal durumunu de geliştirmiştir (ACFTU, 2021)

3.2.2. Sendikal Faaliyetlerdeki Temel Soruları

1997 yılının Eylül ayında ÇKP 15. Ulusal Kongresi'nde esasını kamu mülkiyetinin oluşturduğu ve çeşitli mülkiyet biçimlerinin birlikte geliştiği temel ekonomi sistemi tespit edildi. Aynı zamanda bu ekonomik sistem, Çin'e özgü sosyalizm sisteminin (中国特色社会主义制度)[47] önemli bir parçasıdır (ÇAAK, 2017a). Çin'de işletmelerin varlıklarının mülkiyetine göre işletmeler iki kategoriye sınıflandırılabilir: kamu mülkiyeti işletmeler (公有制企业, public ownership enterprises) ve kamusal olmayan mülkiyeti işletmeler (非公有制企业, non-public enterprises). Kamu mülkiyeti işletmeler, işletmenin

[47] Çin'e özgü sosyalizm sistemi (中国特色社会主义制度), halk kongrelerinin (UHK'nin) temel siyasi sistemidir. Bu sistem kapsamında ÇKP'nin liderliğindeki çok partili iş birliği ve siyasi danışma, bölgesel etnik özerklik ve halk temelindeki özerklik gibi temel siyasi sistemler; Çin'e özgü sosyalist hukuk, esasını kamu mülkiyetinin oluşturduğu ve çeşitli mülkiyet biçimleriyle birlikte gelişen temel ekonomi sistemi; bu sistemler temelinde geliştirilen ekonomik, siyasi, kültürel ve sosyal alanlarda olmak üzere birtakım somut sistemler yer almaktadır. Çin'e özgü sosyalizm sistemi, Çin'in kalkınması ve ilerlemesini güvence altına alan temel niteliğindedir. (ÇAAK, 2017b).

varlıklarının mülkiyetinin herhangi özel kişilere değil, devlete veya kolektife ait olduğu anlamına gelmektedir. Kamu mülkiyeti işletmeler, devlete mülkiyeti işletmeleri (国有制企业, state-owned enterprises) ve kolektif mülkiyeti işletmeleri (集体所有制企业, enterprise under collective ownership) içermektedir (Baike, 2021l). Kamusal olmayan mülkiyeti işletmeler, işletmenin varlıklarının mülkiyetinin özel mülkiyete ait olduğu işletmeleri ifade etmektedir. Çin'de, kamu mülkiyeti işletmelerdeki sendika örgütlerinin işletim sistemi nispeten eksiksizdir. Kamu mülkiyeti işletmelerinin üretim malzemeleri devlete veya kolektiflere ait olmaktadır. Bu nedenle kamu mülkiyeti işletmelerinde çalışanların hak ve menfaatlerini ihlal eden olaylar nadiren meydana gelmektedir. Bu nedenle, kamu mülkiyeti işletmelerindeki sendika örgütlerin iş içeriğinin çoğu, işçileri için refah aramak ve işçileri için sorunları çözmektir. Ancak Kamusal olmayan mülkiyeti işletmelerde durum böyle değildir. Sosyalist piyasa ekonomi sisteminin mükemmelleştirmesiyle birlikte, kamusal olmayan mülkiyet ekonomisi de gelişmektedir. Zamanla birlikte kamusal olmayan mülkiyet ekonomisi Çin'in sosyalist piyasa ekonomisinin önemli bir parçası haline gelmektedir. Bu, Çin'de üretim araçlarının özel mülkiyete ait olduğu çok sayıda özel işletmelerin (私营企业, private enterprise)[48] ortaya çıkmasına yol açmıştır. Daha fazla özel işletmeler olduğu için, özel işletmelerinin sendika örgütlerinin çalışmalarında var olan sorunlar daha da belirgin hale gelmiştir. Esas olarak iki yönden kendini gösterir: özel işletmelerde sendika örgütlerin kurulması ve sendika örgütlerin işlevlerinin yerine getirilmesidir.

Özel işletmelerde sendikal örgütlerin kurulması ile ilgili sorunlar bulunmaktadır. İlk olarak, bazı özel işletmeler sendikal örgütler kurmamıştır. Çin Ulusal İstatistik Bürosu tarafından 27 Kasım 2019 tarihinde yayınlanan "Dördüncü Ulusal Ekonomik Sayımı Raporu"na göre, 2018 yılının sonu itibariyle Çin'de 15,6 milyon özel işletme

[48] Özel işletmeler (私营企业, private enterprise), özel yatırımla kurulan veya özel olarak kontrol edilen, işe alınan emeğe dayalı, kâr amacı güden bir ekonomik organizasyondur. İşletmenin üretim araçları özel mülkiyete ait olmaktadır. (baike, 2021m).

bulunmaktadır ve tüm işletmelerin %84,1'ini oluşturmuştur (stats.gov.cn, 2019). 2019 itibariyle, tüm Çin'de sadece 1,3 milyon özel işletmelerinde sendika örgütleri bulunmuştur. Özel işletmelerde sendika kurma oranı ise sadece %8,3'tür (ÇUİB, 2020). Hâlâ gelişim aşamasında olan çoğu özel işletme, yalnızca kârı maksimize etmeye çalışmaktadır. Bu nedenle, böyle özel işletmelerde sendika örgütleri bulunmamıştır. Örneğin, Çin ekonomisinin son yıllarda hızla gelişmesiyle birlikte özel işletmeler arasında bazı küçük ve mikro işletmeler (小微企业, The small and micro enterprise)[49] ortaya çıkmıştır. Bu küçük ve mikro işletmeler, küçük ölçekli, düşük kârlı ve büyük değişikliklerle karakterize edilmektedir. Bu nedenle, küçük ve mikro işletmelerin çalışanları, yüksek esneklik ve yüksek hareketlilik özelliklerine sahip olmaktadır. Bu tür işletmelerde çalışanlar çoğunlukla yarı zamanlı çalışanlardır ve çalışma ilişkileri çoğunlukla istikrarsızdır (Jin, 2017). İşletmenin küçük boyutu nedeniyle bu, işverenlerin yalnızca kendi kârlarını maksimize etmeye çalışmasına yol açmaktadır. Ayrıca işverenler yönetim haklarının kısıtlanmasını istemezler. Bu işverenler, işletmede demokratik yönetimi uygulamayı ve sendikal örgütler kurmayı reddetmektedir. Bu nedenle, bu küçük ve mikro işletmelerde sendika bulunmamaktadır. İkincisi, bazı özel işletmelerde sendika örgütleri kusurlu olmaktadır (Wu, 2008). Bu özel işletmelerin sendika örgütleri genellikle üst düzey sendika örgütlerinin gereksinimlerini karşılamak üzere kurulmaktadır. Bu sendikaların genellikle personeli, fonu ve ofis alanı yoktur. İşletmelerde işçi sendikaları kurulmuş olmasına rağmen, gerçek bir rol oynamamışlardır. Bu tür sendika örgütlerinin kuralları, düzenlemeleri ve hatta sendika çalışmaları işlevsizleşir. Bu tür bir birlik sadece işletmeler tarafından "hedeflere ulaşmak ve beladan kaçınmak" için kurulmaktadır. Bu nedenle, sendikalar işletmelerde çok az söz sahibi olmakta ve işletme işverenleriyle eşit diyalog sağlamakta zorluk yaşamaktadır.

Özel işletmelerde sendika örgütlerin işlevlerinin yerine getirilmesine ilişkin soru

[49] Küçük ve mikro işletmeler (小微企业, The small and micro enterprise), küçük işletmeler ve mikro işletmeler için topluca bir terimdir. (baike, 2021n).

işaretleri vardır. Bazı özel işletmeler tam sendika örgütler kurmuş olsalar da, sendika örgütlerinin işlevlerinin yerine getirilmesi her bakımdan kısıtlanmıştır (Li, 2018). İşletmeler, sendika örgütlerinin çalışmalarına önem vermez ve hatta onları desteklemez, bu da kurumsal sendika örgütlerinin işletme yönetimi karar alma sürecine gerçekten katılmasını zorlaştırmaktadır. İşletmeler, işletme içi iş uyuşmazlıklarıyla uğraşırken, sorunu çözmek için genellikle işletmenin insan kaynakları departmanını seçmektedir, çalışanların çıkarlarını temsil eden ve koruyan sendika örgütleri gerçek anlamda buna katılamaz. Aslında, işletme sendikaları işlevlerini yerine getirmede her zaman eksik kalmıştır. Bunun sebeplerinden biri, Çin sendikalarının düşük derecede özerkliğidir (Zhou, 2018). Çin, sendika örgütlerin temel işlevlerini ve işçilerin haklarını yasalar halinde şart koşmasına rağmen, gerçekte, Çin sendikalarının hükümete ve işletmelere bir dereceye kadar bağımlılığı bulunmaktadır. Yapısal bir bakış açısından, Çin'deki sendikaların örgütlenme sistemi, Çin'in idari sistemine nispeten benzemektedir. Çin sendika örgütlerinin kurulması yukarıdan aşağıya bir yaklaşımla yapılmaktadır. Spesifik sendika çalışma sürecinde, iş içeriği ve talimatlar da "yukarıdan aşağıya" bir şekilde yayınlanmaktadır. Bu nedenle, bir dereceye kadar, Çin sendika örgütleri "yukarıdan gelen emirleri takip etme" çalışma şeklini takip etmektedir (Zhou, 2018). Yerel sendika örgütlerinde ve kamu mülkiyeti olan işletmelerinde sendika örgütlerinin özerkliğini etkileyen temel faktör sendikaların yönetsel eğiliminde yatmaktadır. Kamu mülkiyeti olmayan işletmelerde sendika fonlarının kaynaklarından biri de işletmenin finansal desteğidir. Bu nedenle, işletme sendika örgütlerinin özerkliği, şirketin yönetiminden etkilenecektir. Hatta şirketin yönetimi şirketin sendika örgütlerini kontrol etmesi kaçınılmazdır. Örneğin, Çin'in çoğu bölgesindeki özel işletmelerin sendika başkanları, sendika üyelerin tarafından doğrudan aday gösterilmemekte ve seçilmemektedir. Genel olarak, üst düzeydeki sendika örgütünün veya işletmenin yöneticisi tarafından, işletmenin sendika başkanı doğrudan atamaktadır. İşletme yönetimi ayrıca şirketin kural ve düzenlemelerini değiştirme hakkına ve iş uyuşmazlıklarının ele alınmasında nihai karar verme yetkisine sahip olmaktadır. Şirketler genellikle sadece prosedür icabı sonuçları

sendikaya bildirmektedir. Bu nedenle, işletme sendikaları çoğu zaman sadece çalışanlar ve işletme yönetimi arasındaki çıkar farklılıklarını koordine edebilmektedir, ancak çalışanların çıkarları adına işletme yönetimi ile müzakere edememektedir (Li, 2018).

Sendika örgütünün işlevlerinin yerine getirilmesi, işçilerin hak ve çıkarlarının sendika örgütü tarafından korunma derecesini yansıtır ve ayrıca işçilerin sendikaya katılma hevesini doğrudan etkilemektedir (Jin, 2017). İşletme sendika örgütlerinin işlevlerinin yetersiz kalması nedeniyle, özel işletmede işçilerin kanuni hakları ihlal edildiğinde, işletme sendika örgütlerinin işçilerin hak ve menfaatlerini koruyamamaktadır. Zamanla, şirket işçileri sendika örgütlerinin doğasını ve işlevlerini yanlış anlayacaklardır. Çinli işçilerin izlenimine göre, işletme sendikalar genellikle işçilerin refahından sorumlu bir departmanlardır. Onlara göre sendika örgütün temel görevi, işçiler için kültürel ve sportif faaliyetleri düzenlemektir (Jin, 2017). Bir şirketin işçilerine "Şirketinizin sendika örgütü tarafından hangi faaliyetler organize edilmiş?" sorusu yöneltildiğinde, ilk üç cevap genellikle tiyatro gösterisi veya spor yarışması, zor durumdaki işçilere yardım etmesi ve işçi durum anketleri gibi faaliyetlerdir. İşçilerin kalbinde, işletme sendika örgütleri, işçilere yönelik kültürel ve sportif faaliyetlerin düzenlenmesinde ve çalışanların manevi kültürünün zenginleştirilmesinde en önemli rolü üstlenmektedir. Daha sonra, çalışanların hak ve menfaatlerini korumak ve zorluklarını çözmek gelmektedir (Jin, 2017). Bu, işçilerin sendikaların doğası, kuruluş nedenleri ve nasıl çalıştıkları hakkında çok az bilgi sahibi olmalarına sebep olmaktadır. İşletme sendikasının sadece işçilerinden sendika fonları toplamak amacıyla gelir elde eden bir organizasyon olduğuna yanlışlıkla inanan bireysel çalışanlar bile bulunmaktadır. Hatta bazı işletme sendikaları, işletme çalışanlarını sendika faaliyetlerine katılmaya "zorlamıştır". Bu durum işçilerin sendikaya üye olma heveslerini doğrudan etkilemekle birlikte işçilerin haklarına da zarar vermektedir.

Sendika örgütleri, piyasa ekonomisindeki çalışma ilişkilerindeki çatışmaların ürünüdür ve işçilerin isteklerini dile getirmek için gönüllü olarak bir araya geldikleri örgütlerdir. Sendikalar, işçilerin çıkarlarını korumayı birincil işlevleri olarak kabul etmelidir. İşçilerin

hak ve çıkarları ihlal edildiğinde, sendika, toplu sözleşme yoluyla çalışanların meşru hak ve menfaatlerini korumalıdır. Sendika işlevlerinin yerine getirilmesi yalnızca çalışanların çıkarlarını etkilemekle kalmaz, aynı zamanda piyasa ekonomisinin gelişiminin gerçek gereksinimlerine de uygun olmaktadır. Emek ve sermaye arasındaki çatışmada sendika örgütleri olumlu ve aktif bir rol oynamalıdır. Yerel sendika federasyonları, özel işletmelerde sendika örgütlerin kurulmasına, sendikal faaliyetlerini zenginleştirilmesine ve sendikal işlevlerinin yerine getirilmesine önem vermelidir. Sendika örgütleri de sendikaların etkisini genişletmelidir. Sendika örgütleri, sadece işçilere sendikaların anlamını ve işlevlerini bildirmek değil, aynı zamanda işverenlerin, sendikaların çalışma ilişkilerini koordine etmedeki önemli rolünü anlamalarını sağlaması da gereklidir. İşverenler, sendikaların işletmelerin gelişimine katkıda bulunabileceğini anlamalıdır. Sendika örgütleri, işçilerin meşru hak ve çıkarlarını koruyarak uyumlu çalışma ilişkileri kurmakla kalmayıp, aynı zamanda eğitim işlevlerini yerine getirerek çalışanların teknik kabiliyetlerini ve sorun çözme yeteneklerini geliştirebilmektedir. Bu spesifik sendika çalışmaları, çalışanların iş verimliliğini ve iş tatminini doğrudan etkileyecektir. Sonunda şirketin performansı üzerinde bir etkisi olacaktır. Bu nedenle işletmelerin uzun vadeli ve sağlıklı gelişimi sendika örgütlerinin desteğinden ayrılamaz. Ancak, Çin sendika örgütlerinin mevcut çalışma durumuna bakıldığında, Çin sendika örgütlerinin daha kat etmesi gereken uzun bir yol bulunmaktadır.

3.2.3. Çin Sendika Örgütlerinin Değerlendirilmesi

1925 yılında Tüm Çin Sendikalar Federasyonu'nun kuruluşundan bu yana, Çin sendikalarının kuruluşu, gelişimi ve büyümesi, Çin Komünist Partisi'nin liderliğinden ayrılamaz olmuştur. Çin'in toplumsal ve tarihsel koşullarının özelliği ve Çin'e özgü sosyalizm sistemi gelişim yoluna bağlılığı doğrudan Çin sendika örgütlerinin de benzersiz olduğunu belirlemektedir. Çin sendika örgütlerinin kuruluşundan bu yana geçen 80 yılı aşkın süredir, çeşitli dönemlerde Çin Komünist Partisinin temel görevi her zaman Çin sendika örgütlerinin çalışmalarının odak noktası olmuştur. Çin sendika

örgütünün reformunun itici gücü, Çin Komünist Partisinin Çin sendika örgütünün işçileriyle yakın bağlar kurmasını talep etmesinden gelmektedir.

1 Ekim 1949 tarihinde Çin Halk Cumhuriyeti kurulması nedeniyle, Çin işçi sınıfı, ezilen sınıflıktan ülkenin önde gelen sınıfına değiştirilmiştir. Çin sendika örgütü da ezilen sınıfın kitle örgütünden, ülkenin önde gelen sınıfının kitle örgütüne değiştirilmiştir. Bu nedenle, Çin sendika örgütü, Çin hükümeti ve Çin Komünist Partisi, temel çıkarları doğrultusunda uyumlu olmaktadır. Sosyalist ekonomik sistemin reformu derinleşmeye devam ederken, Çin'in ekonomik gücü de artmaktadır. Çin Komünist Partisi, uyumlu sosyalist bir toplum[50] inşa etme siyasi önerisini ortaya koymuştur. Uyumlu çalışma ilişkileri, uyumlu bir toplumun önemli bir parçasıdır. Çin sendikası, Çin Komünist Partisi'nin uyumlu çalışma ilişkileri kurmasına yardımcı olan kuruluşlardan biridir. Bu nedenle, işçilerin çıkarlarını temsil eden Çin sendika örgütleri, Çin'e özgü sosyalizmin sendikal gelişim yoluna bağlı kalmış ve Çin'e özgü sosyalizmin sendikalarını inşa etmiştir. Bu sadece Çin'in sosyalist sistemi tarafından değil, aynı zamanda yeni dönemde Çin Komünist Partisi'nin Çin sendikaları üzerindeki yeni gereksinimleri tarafından da belirlenmektedir.

26 Ekim 2018 tarihinde Çin Sendikalarının 17. Ulusal Kongresi'nde kabul edilen "Çin Halk Cumhuriyeti Sendikalar Ana Tüzüğü", Çin sendikasının doğasını açıkça belirlemiştir. Çin sendikaları, Çin Komünist Partisi liderliğindeki işçileri gönüllü olarak birleştirmiş bir işçi sınıfının kitle örgütüdür. Çin sendikası yalnızca Çin işçi sınıfının çıkarlarının bir temsilcisi değil, aynı zamanda Çin Komünist Partisi ile işçiler arasında bir köprü ve bağdır.

Lenin, sosyalist sendikanın temel işlevlerini karşılaştırmak için "konveyör bantlar" kullanmış: Komünist Parti, işçi sınıfının öncüsüdür ve sendika, Komünist Parti ile işçi sınıfı arasındaki aktarım aracıdır (You, 2010). Çin Halk Cumhuriyeti'nin kuruluşundan

50 Uyumlu sosyalist bir toplum (社会主义和谐社会, Harmonious socialist society), 2004 yılında Çin Komünist Partisi tarafından önerilen sosyal kalkınma stratejik hedefidir. Huzur, uyum ve her sınıftan insanın bir arada çalıştığı bir toplum durumunu ifade etmektedir. (baike, 2021o).

sonra, Çin sendika örgütleri de böyle bir "taşıyıcı bant" rolü oynamıştır. Çin sendika örgütü, Çin Komünist Partisi'nin politikalarını tepeden tırnağa işçilerine uygulamakta ve aşağıdan yukarıya Çin işçi sınıfının istek ve taleplerini temsil etmekte ve yansıtmaktadır. Bu nedenle, Çin sendikaları her zaman ikili bir rol oynamaktadır. Bir yandan Çin sendikaları, Çin Komünist Partisinin ve Çin hükümetin işletme içindeki işlevlerinin bir uzantısı olarak görülmektedir. Çin sendikaları, ulusal çıkarları koruma ve işletmelerin istikrarlı gelişimini teşvik etme sorumluluğunu üstlenmektedir. Sendika, işçi ve işveren arasındaki iletişim için bir "köprü"dür. Öte yandan Çin sendikası da işçilerin hak ve çıkarlarının bir temsilcisidir. Çinli sendikalara işçilerin hak ve çıkarlarını korumak, iş uyuşmazlıklarını koordine etmek, ihtiyacı olan işçilere yardım etmek ve kültürel faaliyetler düzenlemek gibi görevler verilmektedir. (Wu, 2016).

Çin çalışma ilişkileri uzmanı Kai Chang'ya göre, Tüm Çin Sendikalar Federasyonu'nun çalışmalarının Çin hükümetine ve Çin Komünist Partisi'ne karşı sorumlu olması gerekmektedir. Tüm Çin Sendikalar Federasyonu, Çin sendikalarını bağımsız bir yönetime, ekonomik önermelere ve politikalara sahip olmadığına inanmaktadır. Çin sendikalarının temel ilkesi, hem işçilerin çıkarları hem de ülke çıkarlarını korumaktır. Çin sendikaları, Çin Komünist Partisi'nin düşüncesini temsil etmektedir. Çin sendikaları, Çin Komünist Partisinin siyasi politikaları uygulanırken işçi sınıfının hak ve çıkarları gündeme getirmektedir (Chang, 2013).

Çin araştırmacı Jinglun Yue'ne göre, Çin sendikaları Çin'deki önemli işgücü politikası uygulayıcılarıdır. Çin sendikaları, yasaların ve politikaların hazırlamasında Çin işçi sınıfının hak taleplerini aktif olarak temsil etmekte ve yansıtmaktadır. Çin sendikaları, yalnızca çeşitli çalışma politikalarının ve yasalarının oluşturulmasına aktif olarak katılmakla kalmaz, aynı zamanda çalışma politikaları ile yasa ve yönetmeliklerin uygulanmasına da aktif olarak katılmaktadır. Örneği, Tüm Çin Sendikalar Federasyonu, son yıllarda "İş Sözleşmesi Yasası"nın ve diğer önemli yasaların hazırlanmasına katılarak, işçiler için koruyucu yasal hükümler sağlamak amacıyla çaba sarf etmiştir. (Yue, 2010: aktaran, Zhou, 2015: 43).

Çin'de çalışma ekonomisi alanındaki bilim insanları, makro veri analizi yoluyla Çin sendikalarının çalışanların haklarını ve çıkarlarını koruyabileceğini göstermişlerdir. Örneğin, Çin sendikaları, işçilerin ortalama saatlik ücretlerini önemli ölçüde arttırmayı, ortalama aylık çalışma saatlerini kısaltabilmeyi ve kurumsal emeklilik sigortasının kapsamını artırabilmeyi başarmıştır. (Yao ve Zhong, 2008). İşletmelerde işçi sendikalarının kurulması ile işletmelerde çalışanların ücret düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki oluşmaktadır (Cui, 2019). Çin sendikaları, kamu mülkiyeti işletmelerinde işçilerin ücretlerini ve kamusal olmayan mülkiyeti işletmelerinde işçilerin çalışma saatlerini etkilemektir (Li ve Xu, 2014). Çinli sosyologlar alanındaki bilim insanları ayrıca Çin sendikalarının işçilerin asgari ücret ödemesini yerine getirmesinde, işçileri zorla çalıştırmadan korumada ve sosyal sigorta haklarını korumada önemli bir rolü olduğuna inanmaktadır (Zhou, 2015).

Bu nedenle, ikili kimliğe sahip Çin sendikaların işçilerin hak ve çıkarlarını korumak için benimsedikleri yöntemler, ulusal ve sosyal istikrarın korunmasının gerekliliklerini karşılamalıdır. Çin yasalarına göre, Çin sendikalarının işçilerin haklarını korumak için barışçıl yöntemleri kullanabilmektedir. Sorunların çoğu müzakere yoluyla çözülmektedir. Çinli sendikalar, işçilerin haklarını koruma çalışmalarında önce ülkenin ve halkın çıkarlarını göz önünde bulundurmakta, ardından işçilerin meşru hak ve çıkarlarının nasıl korunacağını düşünmektedir. Asla aşırı şiddet içeren yöntemlere başvuramamaktadır. Çin'deki sendikaların mevcut çalışma durumuna bakılırsa, Çin sendikalarında hala iyileştirilmesi gereken birçok alan bulunmaktadır. Ancak, Çin sendikalarının doğasına ve işlevlerine bakılırsa, Çin sendikaları gerçekten de sendika üyelerinin ve işçilerinin çıkarlarının savunucularıdır.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Çin sendikaları, Çin'in çalışma ilişkileri alanında en çok endişe duyulan konulardan biridir. "Çin Halk Cumhuriyeti Sendikalar Yasası" ve "Çin Halk Cumhuriyeti Sendikalar Ana Tüzüğü" Çin işçi sendikalarının doğasını ve işlevlerini açıkça tanımlamasına rağmen, Çin'de ve uluslararası camiada birçok bilim adamı, Çin sendikasının işçilerin haklarını ve çıkarlarını temsil edip etmeyeceği ve koruyamayacağı konusunda hala endişe duymakta ve bunu tartışmaktadır. Dünyanın herhangi bir ülkesindeki bir sendika, ülkenin mevcut siyasi, ekonomik ve kültürel sistemi altında bir sosyal kitle örgütüdür. Dolayısıyla sendika örgütlerinin de kaçınılmaz olarak kendi ülkesine has özellikleri olacaktır. Çin sendika örgütleri ile Batılı ülkelerdeki sendika örgütleri arasındaki bariz fark şudur: Çin sendika örgütleri, "hem işçilerin hem de ülkenin çıkarlarını korumak" ve "hem işçilerini temsil etmek hem de Çin Komünist Partisini ve Çin hükümetini temsil etmek" gibi ikili bir role sahip olmaktadır. Bu, Çin'in özel ulusal koşulları ve Çin sendikalarının gelişim tarihi tarafından belirlenmiştir.

1840 yılındaki I. Afyon Savaşı'ndan sonra, Çin kapitalist modern endüstrisinin ortaya çıkmasıyla birlikte Çin toplumunda bir işçi sınıfı ortaya çıkmıştır. Çin işçi sınıfı, dünyanın diğer işçi sınıfları gibi, üretim yöntemlerinin yenilenmesi nedeniyle ortaya çıkmıştır. Çin işçi sınıfının ortaya çıkışı ve gelişmesi, Çin sendikalarının yaratılmasının da sınıf temelidir. 1917'de Rusya'daki Ekim Devrimi, Marksizmi Çin'e getirmiştir. Çin'de komünizm düşüncesi yayılmaya başlamıştır. 4 Mayıs Hareketi'nden sonra Çin işçi sınıfı büyümüş ve görmezden gelinemeyecek devrimci bir güç haline gelmiştir. Bu nedenle, erken dönemindeki Çin Komünistleri, işçi sınıfının gerçekten modern bir sendika kurmasına yardım etmeye başlamışlardır. Çin Komünist Partisi'nin resmi kuruluşundan önce, erken dönemindeki Komünist Partinin örgütleri tarafından yönetilen ve kurulan modern sendika örgütlerinin sayısı çok olmasa da, bu sendika örgütlerinin bariz bir sınıf, kitle ve demokratik doğası oluşmuştur. Temmuz 1921'de Çin işçi sınıfının partisi olan Çin Komünist Partisi kurulmuştur. Aynı yılın Ağustos ayında, Çin Komünist Partisi'nin ulusal

işçi hareketini yönlendirmek için çalışma bölümü - Çin İşçi Sendikası Sekreterliği kurulmuştur. Ayrıca Çin Komünist Partisi'nin önderliğinde, 1925'te Tüm Çin Sendikalar Federasyonu resmen kurulmuştur. Çin işçi hareketi, bilinçli ve örgütlü, ekonomik ve politik mücadelelerle dolu yeni bir döneme girmiştir. Buradan Çin'in modern sendika örgütünün erken döneminde Çin Komünist Partisi önderliğinde kurulduğunu görmek zor değildir. Çin işçi hareketinin ve sendikal hareketin hızla gelişmesi de Çin Komünist Partisi'nin önderliğinde gerçekleşmiştir. Bu nedenle Çin işçi sendikalarının kurulması ve gelişmesi, Çin Komünist Partisi'nin liderliğinden ayrılamaz.

1949 yılında Çin Halk Cumhuriyeti'nin kurulması nedeniyle Çin işçi sınıfı ülkenin lider sınıfı olmuş ve Çin sendika örgütleri de ülkenin önde gelen sınıfının kitle örgütü haline gelmiştir. Bu nedenle, ikisinin temel çıkarları aynı olmalıdır. Çin Halk Cumhuriyeti'nin kuruluşunun başlangıcında Çin, planlı bir ekonomik sistem uygulamaya başlamış ve üretim araçlarının toplu olarak tüm Çinli vatandaşlara veya tüm işçilere ait olduğu sosyalist bir kamu mülkiyeti olan sistemi kurmuştur. Ulusal ekonomik üretim, hükümet tarafından bir plan yapmasına göre gerçekleştirilmiştir. Planlı ekonomik sistemin özelliği, üretim araçlarının her türlü özel mülkiyetinin ortadan kaldırılmasıdır. O dönemin gelir dağıtım sistemi de eşitlikçilik fikrini somutlaştırmıştır. Kamu mülkiyeti olan sistemi ve planlı ekonomi koşulları altında devlet, işçi sınıfının gelir dağılımını doğrudan belirlemektedir. O dönemde Çin toplumunda işçi sınıfı emek üretiminde ezilen bir konumda değildir. Bu nedenle, o dönemden itibaren Çin sendika örgütleri, sosyalist bir toplumun destekçisi ve kurucusuna dönüşmüştür. Onların ana görevi, Çin Komünist Partisi'nin önderliğinde işçi sınıfını sosyalist inşaya gönülden adayacak şekilde örgütlemektir. Ancak bu, Çin sendikaların işçilerin haklarını ve çıkarlarını koruma işlevini bir dereceye kadar zayıflatmıştır.

1978 yılında Çin ekonomik sistemi reform yapmış ve sosyalist bir piyasa ekonomisi sistemi geliştirmeyi önermiştir. O zamanda, Çin kamu yönetimi, mülkiyet olmayan ekonomisini şiddetle geliştirmiş ve birçok mülkiyet olmayan işletme ortaya çıkmıştır. Piyasa ekonomisi koşullarında, gelir dağılımının ana gövdesi genellikle üç çıkar

grubundan oluşmaktadır: işçiler (emeğin mülkiyeti), işverenler (üretim araçlarının mülkiyeti) ve hükümet (kamu siyasi hakları). Sonuç olarak, işverenlerin konumları ve işçilerin konumları toplumsal üretim faaliyetlerinde yeniden ortaya çıkmıştır. Çin sendika örgütleri, bu dönemde iş ilişkisinin her iki tarafta da meydana gelen değişikliklerin kesinlikle farkında varmış ve bu değişiklik işçi sınıfını bir kez daha çalışma ilişkilerinde daha zayıf bir taraf haline getirmiştir. Bununla birlikte, uzun zamanda koruma işlevlerinin olmaması ve hükümetin ekonomik kalkınmayı teşvik etmek için "önce verimlilik, sonra adalet" politikası nedeniyle, Çin sendikalarının kamu mülkiyeti olmayan işletmelerde işçilerin hak ve çıkarlarını korumadaki fiili işlevi zayıflamıştır.

Özetle, Çin işçi sendika örgütlerinin kurulması ve gelişmesine bakılırsa, Çin işçi sendikası örgütleri ile Çin Komünist Partisi arasındaki ilişki çok yakındır. Çin devrimci bir sendikaların kuruluşunun ilk günlerinden itibaren Çin Komünist Partisi'nin Çin sendikaları üzerindeki liderlik ilişkisi şekillenmiştir. Bu liderlik ilişkisi, Çin'in sosyalist sisteminin kurulması, reformu ve geliştirilmesi ile derinleşmektedir. Aynı zamanda Batılı ülkelerdeki kapitalist sendikaların aksine Çin sendikaları sosyalist sendikalardır ve sosyal hizmetlere odaklanan bir sendika örgütüdür. Bu, yalnızca sosyalist sendikaların doğası tarafından değil, aynı zamanda Çin işçi sınıfın önderliğindeki halkının demokratik diktatörlüğünün siyasi sistemi tarafından da belirlenmektedir. Bu nedenle Çin sendika örgütleri, Çin Komünist Partisi'nin önderliğinde Çin'e özgü sosyalist sendikalar inşa etmişdir. Çin sendika örgütlerinin, Çin'in gelişiminin durumuna dayalı olarak, yasalara ve düzenlemelere uyma ilkesine riayet ederek, Çin'e özgü sosyalist sendikaların gelişim yoluna bağlı kalmaları gerekmektedir. Aynı zamanda, Çin sendikaların çalışmalarının mevcut durumuna bakıldığında, Çin sendika örgütleri de işçilerin haklarını ve çıkarlarını korumak için çeşitli işlevlerini ciddiyetle yerine getirmelidir. Sendika örgütleri, işçilerin haklarını ve çıkarlarını korumada rollerinin olmadığını kabul etmelilerdir. İşçi sınıfının iş tatmini ve iş verimliliği, ancak işçi sınıfının çıkarlarını ciddiyetle gözeterek ve koruyarak geliştirilebilir. Bu sayede işletmenin ekonomik verimliliği arttırılacak, sosyal ekonomi hızlı ve sağlıklı bir şekilde gelişecektir. Dolayısıyla Çin'in sendika örgütleri,

Çin'e özgü sosyalist sendika örgütleridir. Bununla birlikte, Çin sendika örgütleri kendi özel çalışmalarında bazı eksiklikleri bulunmaktadır. Çin işçi sınıfına daha iyi hizmet etmek ve ülkenin inşasını desteklemek için bu eksikliklerin nasıl giderileceği, Çin sendikaları tarafından dikkate alınmaya değer bir sorudur.

KAYNAKÇA

8. Ulusal İşgücü Anketi Ofisi. (2018). *8. Ulusal İşgücü Durum Araştırması Genel Raporu (第八次全国职工队伍状况调查总报告)*, workercn.cn, Erişim adresi: http://media.workercn.cn/115/201802/11/180211153822981.shtml (Erişim tarihi: 11/02/2021).

Advisory Conciliation and Arbitration Service (ACAS). (1980). *Industrial Relations Handbook.* London: HMSO.

Akay, N. (2019). *Sendika özgürlüğü çerçevesinde iş sözleşmesinin feshedilmesinin yargıtay kararları bağlamında incelenmesi.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi/Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Isparta.

Akgür, T. (2018). Çin'de yakınçağ eğitim reformları: eski eğitim, batı eğitimi, yeni eğitim kavramları. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 11,* 518-523. Erişim adresi: https://www.sosyalarastirmalar.com/articles/modern-education-reforms-in-china-old-education-western-education-neweducation-concepts.pdf (Erişim tarihi: 16/08/2021).

Akyiğit, E. (2010). *İş Hukuku. (8. Baskı).* Ankara: Seçkin Yayıncılık.

All-China Federation of Trade Unions (ACFTU) (2021). *Kalp-ısındırma (送温暖).* acftu.org, Erişim adresi: https://www.acftu.org/ghjj/swn/?7OkeOa4k=qAr0kAkaZHkaZHkaZWYJHG_iaPi0oph1OR0stIG08GqqqJ.6L524qAqqZq (Erişim tarihi: 01/09/2021).

AS, İ. (2010). *Türkiye'de Yerel Yönetimlerde İşveren Sendikacılığı.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Bai, B. M., Lıu, J. X., Yan, W. X., & Luo, Y. (2017). Taban sendikalarının organizasyonu ve inşası ve ekibin statükosu (基层工会组织建设和队伍现状). *Modern Enterprise Culture, 2017(22),* 25.

Baike (2020a). *Dünya Sendikalar Federasyonu (世界工会联合会).* baike.baidu.com, Erişim adresi: https://baike.baidu.com/item/%E4%B8%96%E7%95%8C%E5%B7%A5%E4%BC%9A%E8%81%94%E5%90%88%E4%BC%9A/1377747?fr=aladdin (Erişim tarihi: 09/02/2020).

Baike (2020b). *Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (国际自由工会联合会).* baike.baidu.com, Erişim adresi: https://baike.baidu.com/item/%E5%9B%BD%E9%99%85%E8%87%AA%E7%94%B1%E5%B7%A5%E4%BC%9A%E8%81%94%E5%90%88%E4%BC%9A/3633355 (Erişim tarihi: 09/02/2020).

Baike (2020c). *Dünya Emek Konfederasyonu (世界劳工联合会).* baike.baidu.com, Erişim adresi: https://baike.baidu.com/item/%E4%B8%96%E7%95%8C%E5%8A%B3%E5%B7%A5%E8%81%94%E5%90%88%E4%BC%9A/1378167 (Erişim tarihi: 09/02/2020).

Baike (2020d). *Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (国际工会组织).* baike.baidu.com, Erişim adresi: https://baike.baidu.com/item/%E5%9B%BD%E9%99%85%E5%B7%A5%E4%BC%9A%E7%BB%84%E7%BB%87/12582125 (Erişim tarihi: 09/02/2020).

Baike (2021). *Çin Halk Cumhuriyeti (中华人民共和国).* baike.baidu.com, Erişim adresi: https://baike.baidu.com/item/%E4%B8%AD%E5%8D%8E%E4%BA%BA%E6%B0%91%E5%85%B1%E5%92%8C%E5%9B%BD/106554#6_2 (Erişim tarihi: 25/08/2021).

Baike (2021). *Çin özelliklerine sahip sosyalizm (中国特色社会主义, Socialism with Chinese Characteristics).* baike.baidu.com, Erişim adresi: https://baike.baidu.com/item/%E4%B8%AD%E5%9B%BD%E7%89%B9%E8%89%B

2%E7%A4%BE%E4%BC%9A%E4%B8%BB%E4%B9%89 (Erişim tarihi: 17/08/2021).

Baike (2021a). *Nehirde Bahar Festivali (清明上河图).* baike.baidu.com, Erişim adresi: https://baike.baidu.com/item/%E6%B8%85%E6%98%8E%E4%B8%8A%E6%B2%B3%E5%9B%BE/102 (Erişim tarihi: 16/08/2021).

Baike (2021b). *Ülkeyi Kapatma(闭 关 锁 国).* baike.baidu.com, Erişim adresi: https://baike.baidu.com/item/%E9%97%AD%E5%85%B3%E9%94%81%E5%9B%BD/719557 (Erişim tarihi: 16/08/2021).

Baike (2021c). *Jinghan Demiryolu (京 汉 铁 路).* baike.baidu.com, Erişim adresi: https://baike.baidu.com/item/%E4%BA%AC%E6%B1%89%E9%93%81%E8%B7%AF/11038462 (Erişim tarihi: 17/08/2021).

Baike (2021d). *Kaynak: Halk Komünü (人 民 公 社).* baike.baidu.com, Erişim adresi: https://baike.baidu.com/item/%E4%BA%BA%E6%B0%91%E5%85%AC%E7%A4%BE/3455570 (Erişim tarihi: 17/08/2021).

Baike (2021e). *Çin Değerleri ile Sosyalizmin Sendikal Gelişim Yolu (Trade union development path of socialism with China characteristics, 中国特色社会主义工会发展道路).* baike.baidu.com, Erişim adresi: https://baike.baidu.com/item/%E4%B8%AD%E5%9B%BD%E7%89%B9%E8%89%B2%E7%A4%BE%E4%BC%9A%E4%B8%BB%E4%B9%89%E5%B7%A5%E4%BC%9A%E5%8F%91%E5%B1%95%E9%81%93%E8%B7%AF (Erişim tarihi: 17/08/2021).

Baike (2021f). *Yedinci Ulusal Sayım Bülteni (第七次全国人口普查).* baike.baidu.com, Erişim adresi: https://baike.baidu.com/item/%E7%AC%AC%E4%B8%83%E6%AC%A1%E5%85%

A8%E5%9B%BD%E4%BA%BA%E5%8F%A3%E6%99%AE%E6%9F%A5/23542107#4 (Erişim tarihi: 17/08/2021).

Baike (2021g). *Kamu kurumu (事业单位).* baike.baidu.com, Erişim adresi: https://baike.baidu.com/item/%E4%BA%8B%E4%B8%9A%E5%8D%95%E4%BD%8D/1186611 (Erişim tarihi: 25/08/2021).

Baike (2021h). *Parti ve devlet daireleri (国家机关).* baike.baidu.com, Erişim adresi: https://baike.baidu.com/item/%E6%9C%BA%E5%85%B3%E5%8D%95%E4%BD%8D/9848507 (Erişim tarihi: 25/08/2021).

Baike (2021i). *Çin Sendikaları Ulusal Kongresi (中国工会全国代表大会).* baike.baidu.com, Erişim adresi: https://baike.baidu.com/item/%E4%B8%AD%E5%9B%BD%E5%B7%A5%E4%BC%9A%E5%85%A8%E5%9B%BD%E4%BB%A3%E8%A1%A8%E5%A4%A7%E4%BC%9A/1974989 (Erişim tarihi: 25/08/2021).

Baike (2021j). *Demografik temettü (人口红利).* baike.baidu.com, Erişim adresi: https://baike.baidu.com/item/%E4%BA%BA%E5%8F%A3%E7%BA%A2%E5%88%A9/4046054 (Erişim tarihi: 01/09/2021).

Baike (2021k). *Fabrika işletmesinin açılmasının sistemi (厂务公开制度).* baike.baidu.com, Erişim adresi: https://baike.baidu.com/item/%E5%8E%82%E5%8A%A1%E5%85%AC%E5%BC%80/5659423 (Erişim tarihi: 01/09/2021).

Baike (2021l). *Kamu mülkiyeti olan işletmeler (公有制企业).* baike.baidu.com, Erişim adresi: https://baike.baidu.com/item/%E5%85%AC%E6%9C%89%E5%88%B6%E4%BC%81%E4%B8%9A (Erişim tarihi: 01/09/2021).

Baike (2021m). *Özel İşletmelerin (私营企业).* baike.baidu.com, Erişim adresi: https://baike.baidu.com/item/%E7%A7%81%E8%90%A5%E4%BC%81%E4%B8%9A/3458046 (Erişim tarihi: 01/09/2021).

Baike (2021n). *Küçük ve mikro işletmeler (小微企业).* baike.baidu.com, Erişim adresi: https://baike.baidu.com/item/%E5%B0%8F%E5%BE%AE%E4%BC%81%E4%B8%9A/7222524 (Erişim tarihi: 10/09/2021).

Baike (2021o). *sosyalist uyumlu bir toplum (社会主义和谐社会).* baike.baidu.com, Erişim adresi: https://baike.baidu.com/item/%E7%A4%BE%E4%BC%9A%E4%B8%BB%E4%B9%89%E5%92%8C%E8%B0%90%E7%A4%BE%E4%BC%9A/268077 (Erişim tarihi: 10/09/2021).

BBC (2021). *Mao Zedong (毛泽东).* bbc.co.uk, Erişim adresi: https://www.bbc.co.uk/history/historic_figures/mao_zedong.shtml (Erişim tarihi: 17/08/2021).

Bone, A., & Suff, M. (2004). *Essential employment law (2. Baskı) (劳动法基础(第二版)).* Wuhan: Wuhan Üniversitesi Yayınevi.

Borjas, G. (2010). *Labor Economics Fifth (5th) Edition (劳动经济学(原书第五版)).* Shenyang: Dongbei University of Finance & Economics Press.

Bozköy, A. (2020). *Sendikal yönetim krizi ve halkla ilişkiler (Türk metal sendikasi örneği).* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Budagova, A. (2019). *Azerbaycan`da işçi sendikalarının çalışma ilişkileri üzerindeki etkisi.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi/Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Budd, J. W. (2013). *Labor Relations:Striking a Balance. Çeviren; Yu, G. L., Yu, M., Yu, N., vb (劳动关系: 寻求平衡 原书第 3 版(于桂兰，于米，于楠等译)).* Beijing: China Machine Press.

Cao, J. (2016). *A comparative study on the power and functions of the trade unions between China and UK (中英工会权能比较研究).* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hunan Normal University/Hukuk Enstitüsü, Çangşa.

Central Compilation and Translation Bureau (CCTB). (1995). *Lenin'in Seçilmiş Eserleri (4. Cilt) (列宁选集(第 4 卷)).* Pekin: Renmin Yayınevi.

Central Compilation and Translation Bureau (CCTB). (1972). *Marx ve Engels'in Seçilmiş Eserleri (3. Cilt) (马克思恩格斯选集(第 3 卷)).* Pekin: Renmin Yayınevi.

Central Compilation and Translation Bureau (CCTB). (1988). *Lenin'in Tüm Eserleri (28. Cilt) (列宁全集(第 28 卷)).* Pekin: Renmin Yayınevi.

Chang, K. (2005). *Labour relations science (劳动关系学).* Pekin: Çin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Yayınevi.

Chen, L, R. (2021). *Çin'deki işgücü piyasasının gelişiminin statükosunun analizini yorumlamak için on resim: işgücü piyasasındaki arz ve talep temel bir dengeyi koruyor (十张图解读中国劳动力市场发展现状分析 劳动力市场供求保持基本平衡).* FORWARD THE ECONOMIST(前瞻经济学人), Erişim adresi: https://www.qianzhan.com/analyst/detail/220/210324-f981c2b9.html (Erişim tarihi: 01/09/2021).

Chen, L. L. (2017). *The current situation and thinking of the labor union's participation in social governance under the new normal (新常态下工会组织参与社会治理的现状及思考).* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Nanchang University/School of Public Administration, Nanchang.

Chen, S. (2016). *Study on Marx's trade union theory and the development in contemporary China (马克思工会理论及其在当代中国的发展研究).* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Jilin University/Marksizm Enstitüsü, Changchun.

Chen, W.Z., Li, G. Q., & Mao, X. Y. (2017). *Labour relation management (2. Baskı) (劳动关系管理: 理论与实务(第二版).).* Beijing: Science Press.

Cheng, Y. Y. (2016b). *Labour relationship (4. Baskı) (劳动关系(第 4 版)).* Pekin: Renmin Çin Üniversitesi Yayınları.

Cheng, Y. Y. (2016a). *Labour relationship (1. Baskı) (劳动关系(第 1 版)).* Beijing: Science Press.

China ABC (2021o). *Toprak Yüzölçümü.* turkish.cri.cn/chinaabc, Erişim adresi: http://turkish.cri.cn/chinaabc/chapter1/chapter10101.htm (Erişim tarihi: 25/08/2021).

China ABC (2021n). *Çin Ekonomisine Genel Bakış.* turkish.cri.cn/chinaabc, Erişim adresi: http://turkish.cri.cn/chinaabc/chapter3/chapter30101.htm (Erişim tarihi: 25/08/2021).

China ABC (2021m). *Çin'deki Etnik Gruplar.* turkish.cri.cn/chinaabc, Erişim adresi: http://turkish.cri.cn/chinaabc/chapter6/chapter60101.htm (Erişim tarihi: 25/08/2021).

China ABC (2021l). *Çin'in eyalet düzeyindeki idari birimleri.* turkish.cri.cn/chinaabc, Erişim adresi: http://turkish.cri.cn/chinaabc/chapter1/chapter10202.htm (Erişim tarihi: 25/08/2021).

China ABC (2021k). *İdari Bölüm Sistemi.* turkish.cri.cn/chinaabc, Erişim adresi: http://turkish.cri.cn/chinaabc/chapter1/chapter10201.htm (Erişim tarihi: 25/08/2021).

China ABC (2021j). *Siyasi Yapı.* turkish.cri.cn/chinaabc, Erişim adresi: http://turkish.cri.cn/chinaabc/chapter2/chapter20101.htm (Erişim tarihi: 25/08/2021).

China ABC (2021i). *Sosyalist Piyasa Ekonomisi Sistemi (社会主义市场经济).* turkish.cri.cn/chinaabc, Erişim adresi: http://turkish.cri.cn/chinaabc/chapter3/chapter30301.htm (Erişim tarihi: 17/08/2021).

China ABC (2021h). *Qing Hanedanı (清朝).* turkish.cri.cn/chinaabc, Erişim adresi: http://turkish.cri.cn/chinaabc/chapter14/chapter140111.htm (Erişim tarihi: 16/08/2021).

China ABC (2021g). *Ming Hanedanı (明朝).* turkish.cri.cn/chinaabc, Erişim adresi: http://turkish.cri.cn/chinaabc/chapter14/chapter140110.htm (Erişim tarihi: 16/08/2021).

China ABC (2021f). *Song Hanedanı (宋朝).* turkish.cri.cn/chinaabc, Erişim adresi: http://turkish.cri.cn/chinaabc/chapter14/chapter140108.htm (Erişim tarihi: 16/08/2021).

China ABC (2021e). *Sui ve Tang Hanedanları (隋朝和唐朝).* turkish.cri.cn/chinaabc, Erişim adresi: http://turkish.cri.cn/chinaabc/chapter14/chapter140107.htm (Erişim tarihi: 16/08/2021).

China ABC (2021d). *İpek Yolu (丝绸之路).* turkish.cri.cn/chinaabc, Erişim adresi: http://turkish.cri.cn/chinaabc/chapter14/chapter140501.htm (Erişim tarihi: 16/08/2021).

China ABC (2021c). *Han Hanedanı (汉朝).* turkish.cri.cn/chinaabc, Erişim adresi: http://turkish.cri.cn/chinaabc/chapter14/chapter140105.htm (Erişim tarihi: 16/08/2021).

China ABC (2021b). *Çin tarihindeki ilk feodal hanedan Qin (中国历史上第一个封建王朝——秦朝).* turkish.cri.cn/chinaabc, Erişim adresi: http://turkish.cri.cn/chinaabc/chapter14/chapter140104.htm (Erişim tarihi: 16/08/2021).

China ABC (2021a). *Batı Zhou hanedanı ile İlkbahar-Sonbahar ve Savaşan Devletler dönemi (东周与春秋战国时期).* turkish.cri.cn/chinaabc, Erişim adresi: http://turkish.cri.cn/chinaabc/chapter14/chapter140103.htm (Erişim tarihi: 16/08/2021).

China Labor Bulletin (CLB) (2021). *Migrant workers and their children.* clb.org.hk, Erişim adresi: https://clb.org.hk/content/migrant-workers-and-their-children (Erişim tarihi: 01/09/2021).

China Labor Bulletin (CLB) (2019). *Tüm Çin Sendikalar Federasyonu Reform Gözlem Raporu (中华全国总工会改革观察报告).* clb.org.hk, Erişim adresi: https://clb.org.hk/sites/default/files/%E4%B8%AD%E5%8D%8E%E5%85%A8%E5%9B%BD%E6%80%BB%E5%B7%A5%E4%BC%9A%E6%94%B9%E9%9D%A9%E8%A7%82%E5%AF%9F%E6%8A%A5%E5%91%8A_191223.pdf (Erişim tarihi: 12/12/2020).

China Labor Bulletin (CLB) (2018). *Çin'de Çalışma İlişkileri Hakkında Sıkça Sorulan Sorular (中国劳动关系常见问题).* clb.org.hk, Erişim adresi: https://clb.org.hk/zh-hans/content/%E4%B8%AD%E5%9B%BD%E5%8A%B3%E5%8A%A8%E5%85%B3%E7%B3%BB%E5%B8%B8%E8%A7%81%E9%97%AE%E9%A2%98-0 (Erişim tarihi: 12/10/2020).

Commons, J. R. (1931). Institutional Economics. *American Economic Review, 1931(21),* 648-657.

CRI TÜRK (2021). *4 Mayıs Hareketi ve Çin'in Milli Gençlik Günü.* criturk.com, Erişim adresi: https://www.criturk.com/4-mayis-hareketi-ve-cinin-milli-genclik-gunu/ (Erişim tarihi: 16/08/2021).

Cuenca, P. N. (2017). *Roles of China's trade unions in the 21st century (21 世纪中国工会的角色).* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Shanghai International Studies University/Graduate Institute, Shanghai.

Cui, M. M. (2019). *Is There a Wage Premium Effect in Chinese Trade Unions? Based on the Analysis of Private Enterprise Data (中国工会是否存在工资溢价效应——基于民营*

企业数据的分析). (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Xiangtan University/Business School, Xiangtan.

Cunnsion, J. (1930). *Labor Organization.* London: New York[etc]:Sirl.Pitman & Sons.

Çin Bilgisi. (2020). *Afyon Savaşları Nedir? I ve II. Afyon Savaşı.* Türkçe Yayın, Erişim adresi: https://medium.com/t%C3%BCrkiye/afyon-sava%C5%9Flar%C4%B1-nedir-i-ve-ii-afyon-sava%C5%9F%C4%B1-f487e197c76a (Erişim tarihi: 16/08/2021).

Çin Değerleri ile Sosyalizm Sendikaların Gelişim Yolu Üzerine Araştırma Grubu. (2010). Çin sendikalarının gelişim yolunun tarihsel bir incelemesi ve özeti (中国工会发展道路的历史回顾与总结). *Çin Çalışma İlişkileri Enstitüsü Dergisi, 2010(24),* 1-5.

Çin Ulusal İstatistik Bürosu (ÇUİB). (2020a). *Çin İşçi İstatistik Yıllığı 2020(**中国劳动统计年鉴** 2020).* Pekin：Çin İstatistikleri Basın.

Çin Ulusal İstatistik Bürosu (ÇUİB). (2020b). Çin Nüfus ve İstihdam İstatistikleri Yıllığı 2020(**中国人口和就业统计年鉴** 2020) Pekin：Çin İstatistikleri Basın.

Çin Ulusal İstatistik Bürosu. (2019). *Dördüncü Ulusal Ekonomik Sayımı Raporu(第四次全国经济普查公报).* stats.gov.cn, Erişim adresi: http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/201911/t20191119_1710335.html (Erişim tarihi: 10/09/2021).

Çin'i Anlamak İçin Anahtar Kelimeler (ÇAAK) (2017b). *Çin'e özgü sosyalizm sistemi (中国特色社会主义制度)* turkish.china.org.cn, Erişim adresi: http://turkish.china.org.cn/china_key_words/2017-03/29/content_40519380.htm (Erişim tarihi: 01/09/2021).

Çin'i Anlamak İçin Anahtar Kelimeler (ÇAAK) (2017a). *Çin'in temel ekonomi sistemi (中国的基本经济制度)* turkish.china.org.cn, Erişim adresi:

http://turkish.china.org.cn/china_key_words/2017-02/09/content_40252367.htm (Erişim tarihi: 01/09/2021).

Çin'i Anlamak İçin Anahtar Kelimeler (ÇAAK) (2017c). *Demokratik merkeziyetçilik (民主集中制).* turkish.china.org.cn, Erişim adresi:http://turkish.china.org.cn/china_key_words/2017-03/29/content_40518907.htm (Erişim tarihi: 17/08/2021).

Dessler, G. (1999). *Human resource management (6. Baskı) (人力资源管理(第六版)).* Pekin: Renmin Çin Üniversitesi Yayınları.

Dong, F. R. (2009). *Labour relationship (劳动关系).* Dalian: Dongbei Finans ve Ekonomi Üniversitesi Yayınları

Dündar, M. & Kirilen, G. (2021). Çin Halk Cumhuriyeti'nin siyasal sistemi: sürekliliği koruyarak değişmek. İçinde Sezen, S, *APAM ÇİN ÇALIŞMALARI – I: Tarih, Edebiyat, Ekonomi,Uluslararası İlişkiler* (ss. 1-30). Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.

Dünya Nehirleri (2021). *Yangtze Nehri (长江).* dunyanehirleri.com, Erişim adresi: https://www.dunyanehirleri.com/blog-detay/general/nehirleri-kesfet/180865-yangtze-nehri (Erişim tarihi: 16/08/2021).

Economic Daily. (2019). *Çin Ulusal İstatistik Bürosu: 1949 Yılından Sonra Başarı Raporunu yayınlamıştır (国家统计局发布新中国成就报告).* gov.cn, Erişim adresi: http://www.gov.cn/xinwen/2019-08/23/content_5423643.htm (Erişim tarihi: 01/09/2021).

Ehrenberg, R. G., & Smith, R. S. (1991). *Modern labor economics: theory and public policy. Çeviren; Pan, G.S., vb (现代劳动经济学(潘功胜译)).* Pekin: Çin İşçileri Yayınevi.

Fan, J. Y. (2006). *Uluslararası Sendikal Hareketi (国际工会运动概论).* Pekin: Çin İşçileri Yayınevi.

Feng, Y. (2020). 2019 yılından 2020 yılına kadar Çin'in istihdam durumunun analizi(2019～2020 年中国就业状况分析). *Çin'in insan kaynaklarının gelişimine ilişkin faaliyet raporu (2020)*, 205-223.

Gao, B. (2014). *On the position of Chinese trade unions in the harmonious labor relations (论我国工会在和谐劳动关系构建中的角色定位)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Shanghai Normal University/College of Philosophy, Law and Political Science, Shanghai.

Gao, D. B. (2017). *Çin ve yabancı ülkelerin kısa ekonomik tarihi (2. Baskı) (中外经济简史(第 2 版))*. Beijing: Capital University of Economics and Business Press.

Goethem, G. V. (2017). *The Amsterdam International: The World of the International Federation of Trade Unions (IFTU), 1913-1945*. London: Routledge.

Gorman, R.A. (2003). *Basic text on labour law: unionization and collective bargaining. Çeviren: Ma, J., Wang Z.S., vb (劳动法基本教程——劳工联合与集体谈判(马静，王增森，李妍，刘鹏飞等译))*. Pekin: Çin Siyaset Bilimi ve Hukuk Üniversitesi Yayınları.

Gündoğdu, İ. (2020). *Memurların sendikal bağlılığı.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Tekirdağ Namik Kemal Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tekirdağ.

Güven, E. (2021). *Sendika içi demokrasi ve sendikal bağlilik arasindaki ilişki: bursa metal sektörü örneği.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bursa Uludağ Üniversitesi Bursa

Hao, Z. Y. (2012). *The function of trade union and its trand of development in new period (新时期工会的职能及发展趋势研究)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beijing University of Chemical Technology/Marksizm Enstitüsü, Beijing.

He, L. C. (2004). *China economic history (中国经济史)*. Xi'an: Shaanxi Halk Yayınevi.

Hu, L. (2016). Discussion on Constructing Harmonious Labor Relations with Chinese Characteristics (中国特色和谐劳动关系构建研究). *CHINA LABOR, 2016(07),* 28-34.

Huang, S. Y. (2018). *Research on the role of Chinese trade unions in coordinating the labor relations of private enterprises (中国工会在协调民企劳资关系中的作用研究*). (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Jilin University/Marksizm Enstitüsü, Changchun.

Huang, W. Y. (2019). *Research on Union Commitment of employee in Chinese enterprises: Antecedents and Outcomes (中国企业员工的工会承诺研究——前因变量及结果效应).* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). South China University of Technology/İşletme Enstitüsü, Guangzhou.

Huang, X. D. (2008). Çin işçi sınıfının gelişiminin tarihi ve özellikleri (中国工人阶级发展历史及其特点). *Yunnan Normal Üniversitesi Dergisi (Felsefe ve Sosyal Bilimler Baskısı), 2008(40),* 67-71.

Huang, X. D. (2007). Çağdaş Çin İşçi Sınıfının Yapısal Değişiklikleri ve Uyumlu Toplumun İnşası (当代中国工人阶级结构变化与和谐社会构建). *Guizhou Sosyal Bilimler, 2017(12)* 105-111.

Human Resource (2021). *Reasons For Joining Trade Unions.* Whatishumanresource.com, Erişim adresi: https://www.whatishumanresource.com/reasons-for-joining-trade-unions (Erişim tarihi: 17/08/2021).

İnan, F. M. (2020). *Türkiye'de kadınların sendikal örgütlenmedeki yeri.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Yildirim Beyazit Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

İnceler, M. (2012). *İşçi sendikaları konfederasyonlarının işsizliğe bakış açısının söylem analizi ile değerlendirilmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

istanbul-city-guide (2021). *China provinces map.* istanbul-city-guide.com, Erişim adresi: https://www.istanbul-city-guide.com/china-map.asp (Erişim tarihi: 25/08/2021).

istanbul-city-guide. (2021). *China provinces map.* istanbul-city-guide.com, Erişim adresi: https://www.istanbul-city-guide.com/china-map.asp (Erişim tarihi: 25/08/2021).

Jiang, J. (2017). *Research on the Problem of Construction of Public Platform of the Service Trade Union- Taking Ningbo Federation of Trade Unions as Example (服务型工会公共平台建设问题研究——以宁波市总工会为例).* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ningbo University/Hukuk Enstitüsü, Ningbo.

Jin, Q. Y. (2017). *The research on construction of private enterprise trade unions in Dajiangdong industrial district (私营企业工会组织建设问题研究——以杭州市大江东产业集聚区私营企业为例).* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Zhejiang University of Technology/Siyaset ve Kamu Yönetimi Enstitüsü, Hangzhou.

Jin, W. D. & Cui, Y. D. (2019). Çin'deki sendikaların işlevlerinin dönüşümü: sinerji yaratan şirket çıkarlarından çalışanların hak ve çıkarlarını korumaya kadar (中国工会的职能转变:从企业利益协同到职工权益维护). *Ekonomik dinamikler, 2019(2),* 63-77.

Jing, D. D. (2018). *Research on the use efficiency of trade union funds in China: Taking Jilin Province as an example (中国工会经费使用效能研究——以吉林省为例).* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Jilin University/Marksizm Enstitüsü, Changchun.

Koç, Y. (2000). *Uluslararası Sendikacılık Hareketi.* Ankara: Türk-İş Eğitim Yayınları.

Koç, Y. (2007). *Türk Sendikal Hareketi ve Çağdaş Misyonerler Sivil Örümceğin Sendikal Boyutu* İstanbul: Toplumsal Çözüm Yayınları.

Koray, M. (1992). *Endüstri İlişkileri.* İstanbul: Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları.

Lewis, P., Thornhill, A. & Saunders, M. (2005). *Employee Relations: Understanding the Employment Relationshi. Çeviren; Gao, J. Y., vb (雇员关系:解析雇佣关系(高嘉勇等译))* Shenyang: Dongbei University of Finance & Economics Press.

Li, D. Q. (2007). *Industrial relationship in China (中国劳动关系).* Pekin: Çin İşçileri Yayınevi.

Li, F. C. (2007). *On the position and effects of trade union in China (论中国工会的地位与作用).* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Jilin University/Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Changchun.

Li, G. (2015). *Study on the Transformation of China'sGrass-roots Trade Unions: Take the Xinyang Mode for Example (中国基层工会转型研究——以"信阳模式"为例).* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Tsinghua University/Marksizm Enstitüsü, Beijing.

Li, N. (2015). *Study on the state-owned enterprise trade unions function orientation and its perfection: taking T company as an example (国有企业工会职能定位及其完善研究——以 T 公司为例).* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Fujian Normal University/Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Fuzhou.

Li, P. R. (2018). *A Study on Functional Performance of Grassroots Trade Unions in China (我国基层工会的职能履行问题研究).* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Shenyang Normal University/Eğitim Ekonomisi ve Yönetimi Enstitüsü, Shenyang.

Li, Y. B. (2020). *Çin İşçi Hareketi Tarihi (新编中国工人运动史).* Pekin: Çin İşçileri Yayınevi.

Li, Y. D. (2009). *Labour relation management (劳动关系管理).* Haikou: Hainan Yayınevi.

Liao, M. (2007). Çin ve Amerika Birleşik Devletleri'ndeki sendikaların karşılaştırmalı bir çalışması (中、美工会的比较研究). *Özel Bölge Ekonomik, 2007(12),* 102-104.

Lıu, C. (2013). *Çağdaş Çin derneklerinin gelişim tarihi üzerine araştırma (当代中国会组发展史研究).* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Çin Sosyal Bilimler Akademisi/Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Pekin.

Liu, H. J. & Gao, J. (2009). Çağdaş Çin İşçi Sınıfı Kavramı Üzerine Araştırmanın Özeti (当代中国工人阶级概念研究综述). *Dalian Denizcilik Üniversitesi Dergisi: Sosyal Bilimler Baskısı, 2009(06)* 88-91.

Lıu, H. J. & Gao, J. (2009). Çağdaş Çin'de işçi sınıfı kavramı üzerine yapılan araştırmaların bir özeti (当代中国工人阶级概念研究综述). *Dalian Denizcilik Üniversitesi Dergisi (Sosyal Bilimler Baskısı), 2009(8),* 88-91.

Liu, H. S. & Yang, L. Q. (2018). Küresel İşgücü Yönetişimi: Ana Organ, Statüko ve İkilem (全球劳工治理:主体、现状与困境). *Şanghay Jiaotong Üniversitesi Dergisi (Felsefe ve Sosyal Bilimler Baskısı), 2018(26)* 26-35.

Liu, K. X. (2001). *Kısa Çin Ekonomi Tarihi (简明中国经济史).* Pekin: Ekonomi Bilimi Basını.

Lıu, R. P. (2017). *Çağdaş Çin Sendikalarının Hakları Koruma İşlevi Üzerine Araştırma: Nanjing Şehrinin L İlçesini Örneği (当代中国工会维权职能研究——以南京市L区为例).* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Nanjing Normal Üniversitesi/Kamu Yönetimi Enstitüsü, Nanjing.

Liu, S. H. (2012). *Labour relationship (劳动关系).* Hangzhou: Zhejiang University Yayınları.

Luo, P. (2013). *Temel düzeydeki sendikaların, çalışanların hak ve çıkarlarını koruma konusundaki sorunları ve karşı önlemleri üzerine araştırma (基层工会维护职工权益的问题及对策研究).* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Southwest Üniversitesi/Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Chongqing.

Lv, F. & Zhang, Z.Y. (2018). *Çin İşletme Sendikalarının Statükosunun Araştırılması (中国企业工会的现状调查),* risejob.com, Erişim adresi:

http://www.risejob.com/news/pdf/2018/1519873642767.pdf (Erişim tarihi: 03/04/2021).

Mahiroğluları, A. (2013). *Dünyada ve Türkiye'de Sendikacılık. (2.Baskı).* Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.

Marksist (2019). *Mao ve Çin: Büyük atılım, derin düşüş.* marksist.org, Erişim adresi: https://marksist.org/icerik/Yazar/11666/mobileRedirect (Erişim tarihi: 17/08/2021).

Metin, İ. (2012). *İşçi konfederasyonlarının işsizliğe bakış açısının söylem analizi ile değerlendirilmesi.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Mills, D. Q. (2000). *Labor-Management Relations. Çeviren; Li, L. L., Li, J. X., vb (劳工关系原书第5版(李丽林，李俊霞等译)).* Beijing: China Machine Press.

Mimir (Türk Ansiklopedisi) (2021a). *Xinhai Devrimi.* mimirbook.com/tr, Erişim adresi: https://mimirbook.com/tr/e6c6b96a06c (Erişim tarihi: 16/08/2021).

Mimir (Türk Ansiklopedisi) (2021b). *Japonya-Çin Savaşı.* mimirbook.com/tr, Erişim adresi: https://mimirbook.com/tr/26424ef0782 (Erişim tarihi: 17/08/2021).

New World Encyclopedia (NWE) (2021). *Kuomintang (国民党).* newworldencyclopedia.org, Erişim adresi: https://www.newworldencyclopedia.org/entry/Kuomintang (Erişim tarihi: 17/08/2021).

Nie, S. K. (2018). Çin özellikleriyle uyumlu iş ilişkileri kurmak (构建中国特色和谐劳动关系). *Çin İnsan Kaynakları ve Sosyal Güvenlik, 2018(10),* 8-9.

Özbilek, H. V. (2019). *Kamu çalışanlarının sendika memnuniyetine ve sendika algısına yönelik bir alan araştırması.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Peng, N. (2012). *Research on Labor Union's Function in Collective Wage Negotiation (工资集体协商中工会职能完善的对策研究)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Southwestern University of Finance and Economics/Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çengdu.

Qian, Y. S. (2015). *Modern China economic history (近代中国经济史)*. Pekin: Fikri Mülkiyet Basını.

Qiao, P. H., & Du, B. L. (2005). *Çin'in Modern Ekonomik Tarihi (中国近代经济史)*. Pekin: Jiuzhou Yayınevi.

Resmi Gazete, (2017). *Sayı.28460* www.resmigazete.gov.tr (Erişim tarihi:06/11/2019).

Saracoğlu, Ş. (2017). *Çin Halk Cumhuriyeti'nde 1978 sonrası Reformlar ve Piyasa Ekonomisi'ne Geçiş,* tepav.org.tr, Erişim adresi: https://www.tepav.org.tr/upload/files/haber/1488260411-0.Sirin_Saracoglu_Sunum.pdf (Erişim tarihi: 17/08/2021).

Sendika Bilgileri. (2015). 3 Ekim 1945'te Dünya Sendikalar Federasyonu kuruldu (1945 年 10 月 3 日 世界工会联合会成立). *Sendika Bilgileri, 2015(29)* 28

Shen, Q. Q. (2003). Çin'in çalışma ilişkilerinde reform ve sendikal çalışmanın ana hedefleri (中国劳动关系的变革与工会工作的主要目标). *Sendika Teorisi ve Uygulaması: Çin Sanayi Hareketi Üniversitesi Dergisi, 2003(17),* 1-6.

Shi, C. G. (2002). Çin sendikalarının tarihi, mevcut durumu ve ilgili konular (中国工会的历史、现状及有关问题探讨). *Küresel Yasal İnceleme, 2002(02),* 162-174.

Shi, T. P. (1943). *Çin'in Sendikalar Hukuku Araştırması (我国工会法研究)*. Pekin: İş Yayınevi.

Sinha, P. R. N., Sinha, I. B. & Shekhar, S. P. (2004). *Industrial Relations, Trade Unions, and Labour Legislation.* India: Pearson Education.

Song, S. J. (2018). *Study on the role of labor unions in human resource management (工会在人力资源管理中的角色研究——以神舟实业总公司为例).* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beijng University Of Posts and Telecommunications/Ekonomi ve Yönetim Enstitüsü, Beıjıng.

Song, T. (2018). *Political economics (政治经济学).* Pekin: Çin Renmin Üniversitesi Yayınları.

Song, X. F. (2018). *Study on the protection of the rights and interests of workers' life and health by trade unions in China (中国工会维护职工生命健康权益问题研究).* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Jilin University/Marksizm Enstitüsü, Changchun.

Song, Y. H. (2011). İş uyuşmazlıklarının çözümünde sendikaların rolü üzerine araştırma (劳动争议处理中的工会作用研究). *Halk Forumu, 2017(333),* 94-95.

Su, L. (2018). *Democratic election, organization and self-governance of trade unions: the investigation of trade unions in Zhejiang province (民营企业工会民主选举、组织化与自主治理——浙江省民营企业工会调查研究).* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Zhejiang Gongshang University/Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Hangzhou.

Sun, W. N. (2007). *Study on the reason and strategy of lacking of the union's legal duty of protecting workers' legal rights nowadays in China (当代中国工会维权职能缺失的原因及对策研究).* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Shanghai Jiao Tong University/Uluslararası ve Halkla İlişkiler Enstitüsü, Shanghai.

Sun, Y. T. (1957). *Modern Çin Sanayi Tarihine İlişkin Veriler: 1840-1895, İkinci Cilt (中国近代工业史资料: 第一辑(1840-1895 年), 下册).* Pekin: Bilim Yayınevi.

Sun, Z. W., Lıu, M. W., & Jia, H. L. (2018). Çin'de iç işgücü piyasası ve çalışma ilişkilerinin dönüşümü: Pearl River Deltası'ndaki göçmen işçilerin anket verilerine ve saha

verilerine dayanmaktadır (内部劳动力市场与中国劳动关系转型——基于珠三角地区农民工的调查数据和田野资料). *Çin Sosyal Bilimler, 2018(07),* 81-106.

Şahin, M. (2019). *İşçi sendikalarinin örgütlenme sorunlari: sivas, kayseri ve tokat bölgesinde araştirma.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Tannenbaum, F. (1951). *A Philosophy of Labor*. New York: Alfred A. Knopf.

Tarihi Olaylar (2021a). *Amerikan Bağımsızlık Savaşı.* tarihiolaylar.com, Erişim adresi: https://www.tarihiolaylar.com/tarihi-olaylar/amerikan-bagimsizlik-savasi-112 (Erişim tarihi: 16/08/2021).

Tarihi Olaylar (2021b). *Ekim Devrimi (Bolşevik İhtilali).* tarihiolaylar.com, Erişim adresi:https://www.tarihiolaylar.com/tarihi-olaylar/ekim-devrimi-bolsevik-ihtilali-169 (Erişim tarihi: 16/08/2021).

The National People's Congress of the People's Republic of China (NPC). (1992). *Çin Halk Cumhuriyeti Sendikalar Yasası (中华人民共和国工会法),* npc.gov.cn, Erişim adresi: http://www.npc.gov.cn/wxzl/wxzl/2000-12/05/content_4564.htm (Erişim tarihi: 03/10/2020).

Tokol, A. (2015). *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler.* Bursa: Dora Yayınları.

Towers, B. (1988). Trends and developments in industrial relations: Derecognising trade unions: implications and consequences. *Industrial Relations Journal, 1988(19),* 184.

TÜÇİD. (2021). *Çin Halk Cumhuriyeti Hakkında* tuciad.org.tr, Erişim adresi: http://www.tuciad.org.tr/cin-halk-cumhuriyeti-hakkinda/ (Erişim tarihi: 25/08/2021).

Tüm Çin Sendikalar Federasyonu Araştırma Ofisi (TÇSFAO). (2018). *Çin İşçi Sınıfı: 1978-2018 (中国工人阶级四十年：1978-2018.).* Pekin: Çin İşçileri Yayınevi.

TÜRK - ÇİN DOSTLUK VAKFI (TÇDV). (2021). *Siyasi Yapısı* turkcindostlukvakfi.org.tr, Erişim adresi: http://www.turkcindostlukvakfi.org.tr/menu-sayfa.php?id=9 (Erişim tarihi: 25/08/2021).

TürkçeBilgi (2021a). *Nanking Antlaşması.* turkcebilgi.com, Erişim adresi: https://www.turkcebilgi.com/nanking_antla%C5%9Fmas%C4%B1#post (Erişim tarihi: 16/08/2021).

TürkçeBilgi (2021b). *Çan Kay Şek.* turkcebilgi.com, Erişim adresi: https://www.turkcebilgi.com/%C3%A7an_kay_%C5%9Fek (Erişim tarihi: 17/08/2021).

TürkçeBilgi (2021c). *Dörtlü Çete (四 人 帮).* turkcebilgi.com, Erişim adresi: https://www.turkcebilgi.com/d%C3%B6rtl%C3%BC_%C3%A7ete (Erişim tarihi: 17/08/2021).

TürkçeBilgi (2021d). *Çin Halk Cumhuriyeti İdari Yapısı.* turkcebilgi.com, Erişim adresi: https://www.turkcebilgi.com/%C3%A7in_halk_cumhuriyeti_idari_yap%C4%B1s%C4%B1#post (Erişim tarihi: 25/08/2021).

Van, M. V. D. (2010). *Labor Organisations: A Macro- and Micro-Sociological analysis on A Comparative Basis. (1st Edition).* Cambridge: Cambridge University Press.

Van, M. V. D. (1970). *Labor Organisations: A Macro- and Micro-Sociological analysis on A Comparative Basis.* New York: Cambridge University Press.

Vikipedi (2021a). *Çin Komünist Partisi (中国共产党).* tr.wikipedia.org, Erişim adresi: https://tr.wikipedia.org/wiki/%C3%87in_Kom%C3%BCnist_Partisi (Erişim tarihi: 17/08/2021).

Vikipedi (2021b). *Birinci Çin-Japon Savaşı (甲午中日战争).* tr.wikipedia.org, Erişim adresi: https://tr.wikipedia.org/wiki/Birinci_%C3%87in-Japon_Sava%C5%9F%C4%B1 (Erişim tarihi: 16/08/2021).

Vikipedi (2021c). *Şimonoseki Antlaşması (马关条约).* tr.wikipedia.org, Erişim adresi: https://tr.wikipedia.org/wiki/%C5%9Eimonoseki_Antla%C5%9Fmas%C4%B1 (Erişim tarihi: 16/08/2021).

Vikipedi (2021d). *Çin Komünist Partisi Merkez Komitesi (中国共产党中央委员会).* tr.wikipedia.org, Erişim adresi: https://tr.wikipedia.org/wiki/%C3%87in_Kom%C3%BCnist_Partisi_Merkez_Komitesi (Erişim tarihi: 17/08/2021).

Vikipedi (2021e). *Komintern (共产国际).* tr.wikipedia.org, Erişim adresi: https://tr.wikipedia.org/wiki/Komintern (Erişim tarihi: 17/08/2021).

Vikipedi (2021f). *Sun Yat-sen (孙中山).* tr.wikipedia.org, Erişim adresi: https://tr.wikipedia.org/wiki/Sun_Yat-sen (Erişim tarihi: 17/08/2021).

Vikipedi (2021g). *İkinci Çin-Japon Savaşı (中国人民抗日战争).* tr.wikipedia.org, Erişim adresi: https://tr.wikipedia.org/wiki/%C4%B0kinci_%C3%87in-Japon_Sava%C5%9F%C4%B1 (Erişim tarihi: 17/08/2021).

Vikipedi (2021h). *Çin Kültür Devrimi (文化大革命).* tr.wikipedia.org, Erişim adresi: https://tr.wikipedia.org/wiki/%C3%87in_K%C3%BClt%C3%BCr_Devrimi (Erişim tarihi: 17/08/2021).

Vikipedi (2021j). *Sosyalist piyasa ekonomisi (社会主义市场经济).* tr.wikipedia.org, Erişim adresi: https://tr.wikipedia.org/wiki/Sosyalist_piyasa_ekonomisi (Erişim tarihi: 17/08/2021).

Vikipedi (2021w). *Demokratik merkeziyetçilik (民主集中制).* tr.wikipedia.org, Erişim adresi: https://tr.wikipedia.org/wiki/Demokratik_merkeziyet%C3%A7ilik (Erişim tarihi: 25/08/2021).

Walker, D. M. (1988). *The Oxford Companion to Law. Çeviren: Pekin Sosyal ve Teknolojik Gelişim Enstitüsü (牛津法律大辞典(北京社会与科技发展研究所译)).* Pekin: Guangming Daily Yayınları.

Wang, D. H. (2018). *In the new era, Chinese labor union maintains the legal rights and interests of migrant workers (新时代我国工会维护农民工合法权益研究).* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Chongqing University of Technology/Marksizm Enstitüsü, Chongqing.

Wang, D. Y. (2012). *Studies on Trade Unions' Role in Building Harmonious abour Relations: With Historical Development and Reality Changes as angles of View (构建和谐劳动关系过程中的工会作用研究——以历史发展与现实变化为视角).* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Northeast Normal University/Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Changchun.

Wang, P. T. (2018). *Why do Chinese trade unions set up and have long-term existence? An empirical study based on the china employer-employee survey (中国企业工会因何成立并长期存在？——基于中国企业—劳动力匹配调查的实证研究).* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Wuhan University/Kalite Geliştirme Stratejisi Enstitüsü, Vuhan.

Wang, X. B. (2007). *Ekonomik küreselleşme koşullarında Çin'in çalışma ilişkileri ve sendika reformu (经济全球化条件下的中国劳动关系与工会改革).* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Fudan Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Shanghai.

Wang, X. R. (2015). *The trade unions' rights of representation (工会代表权研究).* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Central China Normal University/Marksizm Enstitüsü, Vuhan.

Wang, Y. (2018). *The effectiveness of the trade unions : based on the dual attributes of employers' rights (工会维权有效性研究——基于员工权利的双重属性).* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Wuhan University/Kalite Geliştirme Stratejisi Enstitüsü, Vuhan.

Wang, Y. N. (2016). *Difficulties and solutions of labor under socialist market economy (社会主义市场经济条件下劳动的困境与出路).* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). East China University of Technology/Marksizm Enstitüsü, Fuzhou.

Wang, Y. P. (2011). *The current relationship between the coordination of labor unions in China (当前中国工会协调劳动关系研究).* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Inner Mongolia University/MPA Eğitim Merkezi, İç Moğolistan.

Wang, Y. X. (2013). *Çin İşçi Hareketi Tarihi Üzerine Araştırma (中国工人运动史研究).* Pekin: Çin İşçileri Yayınevi.

Wang, Y. X., & Zhao, Q. P. (2013). *Çin Sendikalarının Tarihinin Yeni Bir Baskısı (新编中国工会史).* Pekin: Çin İşçileri Yayınevi.

Wang, Z. B. (2014). *Transition and the plight of the Trade union: Take the operation of community trade unions in Shanghai as an example (工会转型及其困境——以沪上社区工会组织运作为例).* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Shanghai University/Sosyoloji Enstitüsü, Shanghai.

Webb, S., & Webb, B. P. (1959). *İngiliz Sendika Hareketi Tarihi. Çeviren: Chen, J.M (英国工会运动史(陈建民译)).* Pekin: Ticari Yayınevi.

Wei, J. (2016). *Research on the mechanism of labor interests protection of Chinese unions (我国工会维护劳动者权益的机制研究).* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Zhejiang University/Kamu Yönetimi Enstitüsü, Hangzhou.

Workers' Daily. (2018). *Çin Halk Cumhuriyeti Sendikalar Ana Tüzüğü (中国工会章程)*, acftu.org, Erişim adresi: https://www.acftu.org/jgsz/ghzc/202009/t20200907_328474.html?sdiOEtCa=qqrb4dyuRd2C6H9b36qSXm48G0BNb3PgI6wufM7Xs1UtUfiDaDIAFzIQCgB1O00CHgPpFHigkXxNHO4kEr2ZJTB7MXOz4FNiXaB9PPywDmZDy89hRa0y.15Lrd9H4f3mQG92nA9mFuzJDANk8PfaDjZFac0 (Erişim tarihi: 08/01/2021).

Wu, J. P. (2018). Çin'de Sendikalar Üzerine 40 Yıllık Araştırma: Yurtiçi sendikalar üzerine araştırmanın temel bağlamı ve özellikleri üzerine bir inceleme (中国工会研究 40 年——对国内工会研究基本脉络与特点的评述). *Çin Çalışma İlişkileri Enstitüsü Dergisi, 2018(32),* 12-31.

Wu, M. T. (2017). *Research on the Relationship between Perceived Union Instrumentality and Union Commitment, Job Involvement in Chinese Context (中国情境下工会工具性和工会承诺、工作卷入的关系研究).* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). South China University of Technology
/İşletme Enstitüsü, Guangzhou.

Wu, Q. J. (2018). *Labor economics studies in China: 1978-2018 (中国劳动关系学 40 年：1978-2018).* Pekin: Çin Sosyal Bilimler Yayınevi.

Wu, X, L., & Yang, F, J. (2021). *Yedinci Ulusal Sayım Verileri (第七次全国人口普查数据)* data.cnki.net, Erişim adresi: https://data.cnki.net/StatisticFocus/Article?id=76 ((Erişim tarihi: 25/08/2021).

Wu, X. F. (2016). *The dilemma and outlet of China's trade union Transformation: a case study of Xiaoshan labor union (中国工会转型困境及出路——以萧山工会为例).* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Zhejiang University of Technology/Marksizm Enstitüsü, Hangzhou.

Wu, X. Q. (2008). *A Study on Constructing the Harmonious Labor Relations in Private Enterprise from the Perspective of Labor Unions (从工会的角度论民营企业和谐劳动关系的构建).* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Southwestern University of Finance and Economics/Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çengdu.

Wu, Y. T. (2018). *The Predicament and Outlet of Enterprise's Trade Union Evolution: Taking an industrial district in Tianjin as example (企业工会改革的困境与出路——以天津某工业区为例).* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Capital University of Economics and Business/School of Labor Economics, Beijing.

Xinhua News Agency. (2018). *ACFTU: Ülkemizde toplam çalışan sayısı 391 milyona ulaşmıştır (全总：我国职工总数达 3.91 亿人),* news.cn, Erişim adresi: http://www.xinhuanet.com/2018-01/17/c_1122274062.htm (Erişim tarihi: 17/01/2021).

Xinhua News Agency. (2020). *"Dünya Ekonomik Olayları": Çin, yüksek kaliteli bir gelişme aşamasına girmiştir ("世界经济大事件"：中国已进入高质量发展阶段)* news.cn, Erişim adresi: http://www.xinhuanet.com/2020-08/05/c_1126328179.htm (Erişim tarihi: 01/09/2021).

Xu, D. X., & Wu, C. M. (2007a). *History of capitalist development in China (Ⅰ) (中国资本主义发展史(第一卷)).* Pekin: Sosyal Bilimler Edebiyat Yayınevi.

Xu, D. X., & Wu, C. M. (2007b). *History of capitalist development in China (Ⅱ) (中国资本主义发展史(第二卷)).* Pekin: Sosyal Bilimler Edebiyat Yayınevi.

Xu, D. X., & Wu, C. M. (2007c). *History of capitalist development in China (Ⅲ) (中国资本主义发展史(第三卷)).* Pekin: Sosyal Bilimler Edebiyat Yayınevi.

Xu, X. J. & Li, K. (2006). Çalışanların gözünde işletme sendikaları: işletme sendikalarının statükosunun incelenmesi (职工眼中的企业工会——企业工会现状调查). *Çin Çalışma İlişkileri Enstitüsü Dergisi, 2006(20),* 48-52.

Yan, Y. F. (2014). Çin'de işçi sınıfının statükosuna dair teorik düşünce: Son yıllarda yerli ve yabancı bilim adamları tarafından işçi sınıfı ve sendikalar üzerine teorik araştırmaların bir özeti (对中国工人阶级现状的理论思考——近年来国内外学者关于工人阶级与工会理论研究的综述). *Sendika Bilgileri, 2014(7),* 7-8.

Yang, C. X. (2019). Çin özelliklerine sahip uyumlu çalışma ilişkilerinin inşası üzerine teorik düşünce (关于构建中国特色和谐劳动关系的理论思考). *Teorik Vizyon, 2019(11),* 42-47.

Yang, D. M., & Wu, Y. P. (2016). *Sendika Teşkilatı ve Sendika Hukuku Kursu (工会组织与工会法教程).* Şanghay: Şanghay Jiaotong Üniversitesi Yayınları.

Yang, Q. Q. (2019). *Research on the Development and Changes of the World Federation of Trade Unions before and after the Drastic Changes in Soviet Unionand Eastern Europe (苏东剧变前后世界工会联合会的发展变化研究).* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Central China Normal University/School of Politics and International Studies, Vuhan.

Yang, X. (2021). *Nehirde Bahar Festivali,* dpm.org.cn, Erişim adresi: https://www.dpm.org.cn/collection/paint/228226.htm (Erişim tarihi: 16/08/2021).

Yao, L. (2020). *A Study on the Current Situation and Countermeasures of Grassroots Trade Union Organizations Participating in Social Governance: the case of Jiangxi prov ince X county (基层工会组织参与社会治理的现状及对策研究——以江西省 X 县为例).* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Nanchang University/Kamu Yönetimi Enstitüsü, Nanchang.

Yıldırgan, R. (2019). *Türk konaklama sektöründe sendikalaşma üzerine bir araştırma.* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi/Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sakarya.

Yıldırım, K. (2000). *Uluslararasi sendikacilik hareketi.* Ankara: Türk-İş.

Yin, Y. (2014). *Responsibility of trade unions in building harmonious labor relations in China (我国工会参与构建和谐劳动关系的职责研究)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). University of Electronic Science and Technology of China/School of Political Science and Public Administration, Çengdu.

You, Z. L. (2010). Çin sendikalarında son 60 yılda üç büyük reform (60 年来中国工会的三次大改革). *Sosyolojik Araştırma, 4,* 76-105. Erişim adresi: http://shxyj.ajcass.org/Admin/UploadFile/20130926008/2015-05-26/Issue/cxajo2k0.pdf (Erişim tarihi: 10/09/2021).

Yu, G. L. & Yu, N. (2010). *Labour relation management (劳动关系管理)*. Pekin: Tsinghua University Yayınları.

Yu, J. (2018). *Research on Chinese Trade Union's Relief and Assistance Work Since the Reform and Opening up (改革开放以来中国工会帮扶工作研究)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). ilin University/Marksizm Enstitüsü, Changchun.

Yu, Q. (2017). Üç enternasyonal ve dünya sendikal örgütünün tarihsel evrimi (三大国际和世界工会组织的历史沿革). *Çin'nin işçileri, 2017(03)* 78, 80.

Yu, W. H. & Yang, Q. Q. (2018). Uluslararası işçi hareketinde önemli bir güç: Dünya Sendikalar Federasyonu'nun geçmişi ve geleceği (国际工人运动中的一支重要力量: 世界工会联合会的回顾与前瞻) *Çağdaş Dünya Sosyalizminin Sorunları, 2018(03)* 32-41.

Zhang, H. (2016). *Local labor unions to play a role in public service: a case study of Xi'an Labor Union (发挥地方工会在公共服务中的作用——以西安市总工会为例)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Northwest University/Kamu Yönetimi Enstitüsü, Xi'an.

Zhang, J. (2017). *Yeni durum altında Çin'in sendika işlevlerinin gelişimi üzerine araştırma: örnek olarak Yunnan sendikası (新形势下中国工会职能发展研究——以云南工会为例).* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yunnan Üniversitesi/Kamu Yönetimi Enstitüsü, Kunming.

Zhang, K. Y. (2002). *China economic history (中国经济史).* Pekin: Yüksek Öğrenim Basını.

Zhao, R. H. (2007). *Labour relationship (1. Baskı) (劳动关系(第 1 版)).* Pekin: Bilim Yayınevi.

Zhou, L. (2015). *Research on the Relationship between Labor Relations Climate and Employee Union Commitment in the Chinese Context (中国情境下的劳动关系氛围与员工工会承诺关系研究).* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). South China University of Technology
/İşletme Enstitüsü, Guangzhou.

Zhou, X. (2018). *Sendikaların temel görevleri ile ilgili hukuki konuların araştırılması (工会基本职责的法律问题研究).* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Şanghay Normal Üniversitesi/Felsefe ve Hukuk ve Politika Enstitüsü, Şanghay.

Zuo, X. Q. (2007). *Labour relation management (劳动关系管理).* Pekin: Çin Kalkınma Yayınevi.

ÖZGEÇMİŞ

YALEI LIU, Çinli. İlköğretimi Li Yun İlköğretim Okulu'nda ve Ortaöğretimi Xİ'an Yirmi Altıncı Ortaöğretim Okulu'nda, lise eğitimini Xİ'an Otuz Sekizinci Lisesi'nde tamamlamıştır. Lisans eğitimine ise 2013 yılında Shaanxi Teknoloji Üniversitesi İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi bölümünde başlamış ve 2017 yılında eğitimini tamamlamıştır. 2017 yılında Türkiye'ye gelmiş ve Yüksek Lisans öğrenimi için Sakarya Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı'na başlamıştır.