

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

**İŞÇİ SENDİKALARININ ÖRGÜTLENME
SORUNLARI: SİVAS, KAYSERİ VE
TOKAT BÖLGESİNDE ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Muhammed ŞAHİN

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

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Fatma FİDAN

OCAK – 2019

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**İŞÇİ SENDİKALARININ ÖRGÜTLENME
SORUNLARI: SİVAS, KAYSERİ VE
TOKAT BÖLGESİNDE ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Muhammed ŞAHİN

Enstitü Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset

“Bu tez 09/01/2019 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği / Oyçokluğu ile kabul edilmiştir.”

JÜRİ ÜYESİ	KANAATİ	İMZA
Doc. Dr. Fatma FİDAN	Basarılı	
Doc. Dr. Neside YILDIRIM	Basarılı	
Dr. Öğr. Üy. Yeliz YEŞİL	Basarılı	

 SAKARYA ÜNİVERSİTESİ	T.C. SAKARYA ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ TEZ SAVUNULABİLİRLİK VE ORJİNALLİK BEYAN FORMU	Sayfa : 1/1
Öğrencinin		
Adı Soyadı	:	Muhammed ŞAHİN
Öğrenci Numarası	:	1460Y05006
Enstitü Anabilim Dalı	:	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı	:	Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset
Programı	:	☒ YÜKSEK LİSANS ☐ DOKTORA
Tezin Başlığı	:	İŞÇİ SENDİKALARININ ÖRGÜTLENME SORUNLARI: SİVAS, KAYSERİ VE TOKAT BÖLGESİNDE ARAŞTIRMA
Benzerlik Oranı	:	%12
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE,		
☒ Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama 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.		
16/10/2018 Öğrenci İmza		
☐ Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen öğrenciye ait tez çalışması ile ilgili gerekli düzenleme tarafımda yapılmış olup, yeniden değerlendirilmek üzere sbtez@sakarya.edu.tr adresine yüklenmiştir.		
Bilgilerinize arz ederim.		
...../...../20..... Öğrenci İmza		
Uygundur		
Danışman Unvanı / Adı-Soyadı: Doç. Dr. Fatma FİDAN Tarih:16/10/2018 İmza:		
☐ KABUL EDİLMİŞTİR ☐ REDDEDİLMİŞTİR EYK Tarih ve No:	Enstitü Birim Sorumlusu Onayı	

ÖNSÖZ

Bu tezin hazırlanması aşamasında, çalışmamı sahiplenerek titizlikle takip eden, her daim fikir ve düşünceleriyle bana yol gösteren danışmanım Doç. Dr. Fatma FİDAN' a katkı ve emekleri için içten teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım. Çalışmam sırasında bana her türlü desteği sunan Türkiye Yol-İş Sendikası Sivas 1 No' lu Şube Başkanı Zeki EKİCİ, Türk Koop-İş Sendikası Kayseri Şube Başkanı İdris GÜVEN, Hizmet-İş Sendikası Sivas Şube Başkanı Nihat ŞİMŞEK, Hizmet-İş Sendikası Tokat Şube Başkanı Resul DEMİR ve DİSK Kayseri Bölge Temsilcisi Cumali SAĞLAM' a teşekkür ederim. Ayrıca savunma sınavı jüri üyeleri Doç. Dr. Neşide YILDIRIM ve Dr. Öğr. Üyesi Yeliz YEŞİL hocama ve yetişmemde emeği geçen bütün hocalarıma da teşekkürü borç bilirim. Son olarak bu günlere ulaşmamda emeklerini hiçbir zaman ve hiçbir şekilde ödeyemeyeceğim çok kıymetli anneme, babama, kardeşlerime ve eşime şükranlarımı sunarım.

Muhammed ŞAHİN

07/ 01/ 2019

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR.....	iii
TABLO LİSTESİ.....	iv
ÖZET.....	v
SUMMARY.....	vi

GİRİŞ	1
1. BÖLÜM: GENEL OLARAK SENDİKACILIK.....	4
1.1. Sendika Kavramı.....	4
1.2. Sendika Kavramının Unsurları.....	5
1.3. Sendikacılığın Tarihsel Gelişimi.....	5
1.4. Türkiye’de Sendikacılığın Tarihsel Gelişimi.....	9
1.4.1. 1923 Öncesi Dönem.....	10
1.4.2. 1923-1946 Dönemi.....	12
1.4.3. 1946-1960 Dönemi.....	14
1.4.4. 1960-1980 Dönemi.....	16
1.4.5. 1980 Sonrası Dönem.....	20

2. BÖLÜM: İŞÇİ SENDİKALARININ ÖRGÜTLENMESİNİ OLUMSUZ YÖNDE ETKİLEYEN SORUNLAR.....	25
2.1. İşgücü ve İstihdamın Yapısı.....	26
2.1.1. İşgücü ve İstihdamın Yapısında Meydana Gelen Değişimler.....	26
2.1.2. Standart Dışı İstihdamın Yaygınlaşması.....	28
2.1.3. Kayıt Dışı İstihdamın Yaygınlaşması.....	31
2.2. İşsizlik.....	33
2.3. Ekonomik İstikrarsızlık ve Krizler.....	37
2.4. Özelleştirme.....	39
2.5. İşverenlerin Sendika Karşıtı Faaliyetleri.....	40
2.6. Sendikaların Kendilerinden Kaynaklanan Sorunları.....	43
2.7. İşçilerin Kendilerinden Kaynaklanan Sorunları.....	46
3. BÖLÜM: ARAŞTIRMA.....	48
3.1. Araştırmanın Amacı.....	48

3.2. Araştırmanın Yöntemi.....	48
3.3. Araştırmanın Örneklemi.....	48
3.4. Araştırmanın Süreci.....	49
3.5. Araştırmanın Kısıtları.....	50
3.6. Araştırmanın Bulguları.....	50
3.6.1. Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu.....	50
3.6.2. Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu.....	54
3.6.3. Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu.....	56
3.6.4. Değerlendirme.....	58
SONUÇ.....	62
KAYNAKÇA.....	66
EKLER.....	77
ÖZGEÇMİŞ.....	79

KISALTMALAR

BASIN-İŞ	: Türkiye Basın Sanayii İşçileri Sendikası
ÇELİK-İŞ	: Demir, Çelik, Metal ve Metal Mamulleri İşçileri Sendikası
DİSK	: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
HAK-İŞ	: Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
HİZMET-İŞ	: Tüm Belediye ve Genel Hizmet İşçileri Sendikası
LASTİK-İŞ	: Türkiye Lastik-Kauçuk ve Plastik Sanayii İşçileri Sendikası
MADEN-İŞ	: Türkiye Maden, Madeni Eşya ve Makine Sanayii İşçileri Sendikası
MİSK	: Türkiye Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu
SADA	: Sendikalar Arası Dayanışma Anlaşması
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SOSYAL DEMOKRAT-İŞ	: Türkiye Sosyal Demokrat İşçi Sendikaları Konfederasyonu
TİP	: Türkiye İşçi Partisi
TİS	: Toplu İş Sözleşmesi
TSEKP	: Türkiye Sosyalist Emekçi ve Köylü Partisi
TSP	: Türkiye Sosyalist Partisi
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TÜRK KOOP-İŞ	: Türkiye Kooperatif, Ticaret, Eğitim ve Büro İşçileri Sendikası
TÜRK ÜLKE-İŞ	: Türkiye Milliyetçi Adaletçi, Emekçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu
TÜRK-İŞ	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
TÜRKİYE GIDA-İŞ	: Türkiye Gıda Sanayii İşçileri Sendikası
TÜRKİYE MADEN-İŞ	: Türkiye Maden İşçileri Sendikası
TÜRKİYE YOL-İŞ	: Türkiye Yol, Yapı, İnşaat İşçileri Sendikası
TÜRKİYE-İŞ	: Türkiye Milliyetçi Ülkücü İşçi Sendikaları Konfederasyonu

TABLO LİSTESİ

Tablo 1 : Türkiye'de Yıllar İtibariyle İşsizlik Oranları (2008-2017)	34
Tablo 2 : İşgücü İstatistikleri	35
Tablo 3 : Araştırma Özet Tablosu	60



Sakarya Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Özeti

Yüksek Lisans	X	Doktora	
Tezin Başlığı: İşçi Sendikalarının Örgütlenme Sorunları: Sivas, Kayseri ve Tokat Bölgesinde Araştırma			
Tezin Yazarı: Muhammed ŞAHİN		Danışman: Doç. Dr. Fatma FİDAN	
Kabul Tarihi: 07/ 01/ 2019		Sayfa Sayısı: vi (ön kısım)+76 (tez)+ 2 (ek)	
Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri		Bilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset	
İşçi sınıfı, elverişsiz koşullarda çalıştırılması ve emeğinin karşılığını alamaması sonucu haklarını alabilmek için bir araya gelmiş ve işçi sendikalarını kurmuştur. Bu yapılar engellenmeye çalışılsa da başarılı olunamamış ve işçi sendikaları zamanla gelişmiştir. Ancak çalışma ilişkilerinin farklılaşması ve özellikle 1980 yılından sonra küreselleşme adıyla ifade edilen ekonomik, sosyal ve siyasal alanda yaşanan değişimlerden olumsuz şekilde etkilenerek güç kaybetmeye başlamıştır. Bu çalışmada, işçi sendikalarının örgütlenme sorunlarının ortaya konulması amacıyla, “kolayda örnekleme yöntemi” kullanılarak belirlenen Sivas, Kayseri ve Tokat illerinde faaliyet gösteren Türk-İş, Hak-İş ve DİSK’e bağlı sendikaların il/bölge yöneticileri ile görüşme yapılmıştır. Yöntem olarak ise “yarı yapılandırılmış görüşme” yöntemi kullanılmıştır. Bu çalışma sonucunda işçi sendikalarının örgütlenme sorunlarının; • İşgücünün yapısında ve istihdamın sektörel dağılımında yaşanan dönüşümler, • Standart dışı ve kayıt dışı istihdam, • İşsizlik, • Ekonomik istikrarsızlık, durgunluk ve krizler, • Özelleştirme uygulamaları, • İşverenlerin sendika karşıtı faaliyetleri, • İşçi sendikalarından kaynaklanan sorunlar, • İşçilerden kaynaklanan sorunlar, • Siyasilerin müdahaleleri kaynaklı olduğu görülmektedir.			
Anahtar Kelimeler: İşçi Sendikası, Sendikal Örgütlenme, Sendikal Örgütlenme Sorunu			

Sakarya University
Institute of Social Sciences Abstract of Thesis

Master Degree	X	Ph.D.		
Title of Thesis: The Problems of Being Organized of the Labour Unions: Research in Sivas, Kayseri and Tokat Region				
Author of Thesis: Muhammed ŞAHİN		Supervisor: Assoc. Prof. Fatma FİDAN		
Accepted Date: 07/ 01/ 2019		Number of Pages: vi (pre text) + 76 (main body)+ 2 (app.)		
Department: Labour Economics and Industrial Relations		Subfield: Labour Economics and Social Politics.		
Proletariat came together to obtain their rights as a result of unfavourable working conditions and not receiving wages for their labor, and established the labour unions. Although these organizations were tried to be blocked, these attempts were not successful and labour unions developed over time. However, the differentiation in labour relations and especially economic, social and political changes which is done under globalization term after 1980, have affected them in a bad way as a result these organizations have started to lose their power. In this study, we interviewed the provincial/regional managers of Confederation of Turkish Trade Unions, Confederation of Hak Labour Unions and Confederation of Progressive Trade Unions in Sivas, Kayseri and Tokat provinces, which were determined by using the “easy sampling method” in order to reveal the organizational problems of the labor unions. As a method, “semi-structured interview” method was used. As a result of this study, the problems of organizing labour unions; • Transformations in the structure of labour force and sectoral distribution of employment, • Non-standard and informal employment, • Unemployment, • Economic instability and crisis, • Privatization applications, • Anti-union activities of employers, • Problems arising from labor unions, • Problems caused by workers, • Politician applications.				
Keywords: Labor Union, Trade Union Organization, Trade Union Organization Problem				

GİRİŞ

1764 yılında James Watt tarafından buhar makinasının icat edilmesi Sanayi Devrimi'nin oluşmasına zemin hazırlamış, 1789 yılında Fransız İhtilali ile mutlak monarşi yönetimi yıkılmıştır. Sanayi Devrimi üretim; Fransız İhtilali ise yönetim sisteminin değişmesine yol açmıştır. Bu gelişmelerle birlikte ekonomik, siyasi ve sosyal yönde dönüşümler yaşanmış, atölyelerde az kişi ile yapılan üretim, fabrikalara taşınarak daha fazla işçi ile yapılmasına yol açmıştır. Çalışma koşullarının oldukça kötü olması kadın, erkek ve çocuk işçilerin emeğinin sömürülmesine sebebiyet vermiştir. Yaşanan bu durum neticesinde işçi kesimi haklarını alabilmek için örgütlenme yoluna gitmiştir. İlk olarak İngiltere'de kurulan sendikal örgütlenmeler diğer ülkelerde de yayılmaya başlamış ancak çok geçmeden çıkarılan çeşitli kanunlarla yasaklanmıştır.

Türkiye'de sendikal örgütlenmeler, Batı ülkelerine göre daha geç kurulmuştur. Bunun nedeni ise sanayileşmenin ülkemizde gecikmesidir. Türkiye'de sendikacılık hareketi gelişme aşaması yaşayamadan, 1909 tarihli Tatil-i Eşgal Kanunu ve 1925 tarihli Takrir-i Sükûn Kanunu ile önü kesilmiştir. 1961 Anayasası'na bağlı olarak 1963 yılında yürürlüğe giren 274 sayılı Sendikalar Kanunu ile sendikacılık hareketi hız kazanmış ancak 1982 Anayasası'na bağlı olarak 1983 yılında yürürlüğe giren 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile sendikacılık hareketinin tekrar önü kesilmiş, birçok sendika ve sendikaların üst örgütlenmesi olan konfederasyonların faaliyetleri durdurulmuştur.

İlk işçi sendikalarından günümüze kadar geçen zaman dilimi içerisinde işçi sendikaları ekonomik, sosyal ve siyasi alanda yaşanan değişim ve dönüşümlerden olumsuz şekilde etkilenmiş, özellikle 1980 sonrası dönemden itibaren önemli ölçüde güç kaybetmiştir. Küreselleşme adıyla ifade edilen değişim ve dönüşümler; işgücü ve istihdamın yapısında kaymalara, geleneksel istihdam türlerinin değişmesine, kayıt dışı istihdamın ve işsizliğin artmasına sebebiyet vermiştir. Nitekim bu durumlar işçi sendikalarının örgütlenmesine engel teşkil etmiştir. Ayrıca ekonomik istikrarsızlık ve krizler, özelleştirme uygulamaları, işverenlerin sendika karşıtı yürüttükleri faaliyetler ve sendikaların kendilerinden ve işçilerden kaynaklanan problemlerden dolayı da işçi sendikaları güç kaybetmiş ve örgütlenememiştir.

Çalışmanın Konusu

Bu çalışmada işçi sendikalarının örgütlenme sorunları konusu ele alınmıştır. Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, sendikacılık kavramı genel olarak incelenmiş, sendikacılığın ve Türkiye’deki sendikacılığın tarihsel süreci üzerinde durulmuştur. İkinci bölümde, çalışmanın ana hatlarını oluşturan işçi sendikalarının örgütlenmesini olumsuz yönde etkileyen sorunlar ele alınmıştır. İşgücü ve istihdamın yapısında yaşanan değişimler, işsizlik, ekonomik istikrarsızlık ve krizler, özelleştirme uygulamaları, işverenlerin sendikal örgütlenme karşıtı davranışları, sendikaların ve işçilerin kendilerinden kaynaklanan sorunlar ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir. Üçüncü bölümde ise, işçi sendikalarının örgütlenme sorunlarına yönelik Sivas, Kayseri ve Tokat illerinde Türk-İş, Hak-İş ve DİSK’e bağlı sendika il/bölge yöneticileri ile yapılan araştırmaya yer verilmiştir.

Çalışmanın Önemi

Sanayileşmeyle birlikte işçi kesimi ağır şartlarda düşük ücretlerle çalıştırılmış, emeğinin karşılığını alamamış, bu sorunları aşmak için birleşerek sendikal örgütlenme yoluna gitmiştir. Ancak bu örgütlenmeler çeşitli şekillerde engellenmiştir. Bu bağlamda işçi sendikalarının örgütlenme sorunlarının neler olduğunun tespit edilmesi çalışmamızın önemini oluşturmaktadır.

Çalışmanın Amacı

Sanayileşmeyle birlikte işçi kesimi, ağır koşullarda çalıştırılması ve haklarının verilmemesi sonucu örgütlenerek hak arama yoluna gitmiştir. Ancak bu örgütlenmeler geçmişten günümüze çeşitli şekillerde engellenmiştir. Bu çalışmada, işçi sendikalarının örgütlenme sorunlarının ortaya konulması amaçlanmıştır.

Çalışmanın Yöntemi

Çalışmanın yönteminde ilk olarak konuyla ilgili kitap, dergi ve makale düzeyindeki kaynaklar taranmış, konuyla ilgili teorik kaynaklar ve yapılmış araştırmalar incelenmiştir. Ayrıca internet ortamında da birçok veri tabanı tetkik edilmiştir.

Teoriye yönelik çalışmaların ardından “kolayda örnekleme yöntemi” kullanılarak belirlenen Sivas, Kayseri ve Tokat illerinde araştırma gerçekleştirilmiştir. Çalışmada, belirlenen bu illerde faaliyet gösteren Türk-İş, Hak-İş ve DİSK’e bağlı sendikaların il/bölge yöneticileri ile 05-26 Aralık 2017 tarihleri arasında “yarı yapılandırılmış görüşme” yöntemi kullanılarak veriler toplanmıştır.



1. BÖLÜM: GENEL OLARAK SENDİKACILIK

1.1. Sendika Kavramı

“Sendika” kavramı, Latince’deki, şehir devletinin temsilcisi anlamına gelen “Syndic” kavramından doğmuştur. 19.yüzyılın başlarından itibaren sendika (syndicat) kavramı, belli bir grubun ortak menfaatlerini korumak amacıyla kurulan bir örgütü ifade etmektedir (İnceler, 2012, 4).

Sendika kavramı, Sidney ve Beatrice Webb tarafından “iş sözleşmesinin koşullarını değiştirmek ve savunmak için işçilerin kurdukları sürekli bir topluluk” şeklinde tanımlanmıştır (Tokol, 2001, 17). Genel anlamıyla bir tanım yapmak gerekirse sendika, “yaşamını işgücü satarak kazanan insanların, hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla oluşturdukları örgütlenmedir” (Koç, 2010, 34). Türk Hukukunda, 2012 tarihli 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 2.maddesinde ise, sendika “işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar” (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı [ÇSGB], 2014, 10) olarak ifade edilmektedir.

Sanayi Devrimi ile birlikte, Fransa, İtalya ve İspanya dışındaki İngiltere ve Almanya gibi bazı Batı ülkelerinde, “sendika” kavramı yerine, “emek birliği” anlamında İngilizce “trade union”, Almanca “gewerkschaft” kelimeleri kullanılmaktadır (Mahiroğulları, 2013, 2).

Sendika kavramı, İngiltere, Amerika Birleşik Devletleri ve Almanya gibi bazı ülkelerde sadece işçi sendikalarını belirtmekte iken Fransa, İtalya, İspanya ve Türkiye gibi bazı ülkelerde ise hem işçi hem de işveren sendikalarını ifade etmek için kullanılmaktadır (Tokol, 2002). Örneğin, İngiltere ve Amerika Birleşik Devletleri gibi ülkelerde işçi sendikaları için “Trade Union”, işveren sendikaları için “Employer’s Union” kavramları kullanılmaktadır. Almanya’da ise işçi sendikaları “Gewerkschaft”, işveren sendikaları ise “Arbeitgebervereine” şeklinde ifade edilmektedir (Mahiroğulları, 2013, 2). Fransa, İtalya, İspanya ve Türkiye gibi ülkelerde ise, sendika kavramının başına “işçi” veya

“işveren” sıfatları getirilerek işçi veya işveren örgütlenmeleri ifade edilmektedir (Mahiroğulları, 2013, 2).

1.2. Sendika Kavramının Unsurları

Sendikalar ortak unsurlara sahiptirler. Bunlar;

Ortak Amaç: Sendikaların ortak amacı, üyelerinin çalışma ilişkilerindeki mesleki, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerine yönelik ortak çıkarlarını korumak ve geliştirmektir (As, 2010, 8).

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, 268).

Bağımsızlık: Bağımsızlık unsuru, sendikanın kuruluş ve işleyişi bakımından devlete, siyasal partilere, diğer kuruluş ve sosyal tarafa karşı bağımlı olmaması, onların emir ve denetimi altına girmemesidir (Akyiğit, 2010, 268).

Tüzel Kişilik Oluşturma: Sendikalar, üyelerinden ayrı olarak hukuki bir kişiliğe sahiptirler (İnceler, 2012, 9). Sendika ve üst kuruluşu olan konfederasyonlar, kamu hukukuna ait bir kısım yetkilere sahip olmalarına rağmen; özgür irade esasına göre kurulmaları ve kuruluş ve işleyişi bakımından devlete karşı bağımsız olmaları nedeniyle özel hukuk tüzel kişisi adıyla bağımsız olarak kabul görmektedirler (As, 2010, 9-10).

1.3. Sendikacılığın Tarihsel Gelişimi

Sendikacılığın dünyadaki tarihsel gelişim sürecine baktığımızda, sendikacılık 19. yüzyılın başlarından aynı yüzyılın son çeyreğine kadar uzun ve zorlu bir mücadele aşaması geçirerek doğuş ve tanınma dönemini, 20. yüzyılın başlarına doğru da kuruluş dönemini ancak tamamlayabilmiştir (Mahiroğulları, 2002, 4).

Sendikacılığın doğuşunu hazırlayan en önemli faktör, 1768’de James Watt tarafından buhar makinesinin icadıyla başlayan ve ilerleyen süreçte sembol olarak kullanılan teknolojik gelişme ve sanayileşme sürecidir. Bu süreç ekonomik, sosyo-kültürel ve

siyasi değişimleri de beraberinde getirmiştir (Ekin, 1994, 3). Feodal yapının ortadan kalkmasıyla birlikte topraksız kalarak tamamen mülksüzleşen köylüler kentlere göç etmeye başlamıştır. Hızlı kentleşme süreci sanayileşmeye de hız kazandırarak, kısa bir zamanda, genellikle büyük şehirlerin kenar mahallelerinde oturan ve fabrikalarda çalışan yeni bir sınıfı, “sanayi işçi sınıfı”nı oluşturmuştur (Ekin, 1994, 2).

18.yüzyılda iki önemli gelişme ve bu gelişmelerin etkisiyle de birçok değişim yaşanmıştır. Bu gelişmelerin birincisi, İngiliz Sanayi Devrimi, ikincisi ise isminden de anlaşılacağı üzere Fransız İhtilali’dir. İngiliz Sanayi Devrimi, teknolojinin değişmesiyle üretim sürecinde makinenin kullanılması “geleneksel üretim tarzı”nı değiştirmiş, bu değişim doğal olarak ekonomik yapıyı etkilemiştir. Fransız İhtilali ise, küçük değişikliklerle çağlar boyu devam eden tek kişilik yönetim anlayışına dayalı “monarşik yönetim” biçimini değiştirmiş, bu değişim de doğal olarak siyasal yapıyı etkilemiştir. Dolayısıyla, İngiliz Sanayi Devrimi ile birlikte “emek yoğun üretim” şeklinin yerini “makine yoğun üretim”; müşteri siparişine göre gerçekleştirilen sınırlı sayıdaki üretimin yerini de “Fordist üretim / kitle üretim” sistemi almıştır. “Lonca” düzenindeki çalışma ilişkilerinin aktörleri olan “usta-çırak-kalfa” üçlü yapısının yerini ise “patron-işçi” ikilisi almıştır (Mahiroğulları, 2013, 5-6).

İngiliz Sanayi Devrimi, ekonomik ve sosyal, Fransız İhtilali ise, Avrupa’nın siyasi yapısında değişimlere neden olmuştur (Talas, 1997, 35). Devletin ekonomik ve sosyal hayata yapacağı her türlü müdahaleyi ekonominin düzenli bir şekilde işlemesine engel olacağı görüşünü savunan, “iktisadi liberalizm” anlayışı, “bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler” mantığı ile bir taraftan lonca sisteminin kapalı yapısını bozarken, diğer taraftan bireysel çabaların bireyin kendisine ve topluma büyük bir fayda sağlayacağı düşüncesini savunmaktadır (Ekin, 1994, 11).

Bu dönemde işçilerin 15-16 saate varan çok uzun çalışma süreleri, kötü çalışma koşulları ve düşük ücretlerle çalışmaları olağan görölmüştür. Klasik liberalizmin acımasızlığı işçilerin fiziki varlıklarını tehdit ederek devam ettirip ettiremeyeceği sorununu ortaya çıkarmış ve bu durum işçilerin bir araya gelip örgütlenerek hak arama yoluna gitmesine yol açmıştır (Yazıcı, 2014, 41).

İlk örgütlenme hareketleri sanayileşmenin doğduğu ülke olan İngiltere’de ortaya çıkmıştır. İlk işçi örgütlenmesi 1792’de Londra’da bir ayakkabıcı tarafından “Londra Yazışma Derneği” adıyla kurulmuştur (Koray, 2000, 69-70). İşçileri koruyucu yasaların çıkarılması, siyasal eşitliğin ve genel oy hakkının benimsenmesi gibi siyasal istekleri dile getiren “Londra Yazışma Derneği”, Londra’dan sonra diğer şehirlerde de kurulmuştur (Koray, 1992, 82). 18. yüzyılın sonlarına doğru, ekonomik açıdan hak ettikleri karşılığı alıp insana yakışır bir şekilde yaşamak isteyen işçiler, örgütlenmeye başlamışlardır. Fakat Fransa’da 1791 yılında “Chapelier Yasası”, İngiltere’de 1799 ve 1800 yıllarında “Combination Act” ve Almanya’da 1845 yılında yürürlüğe konan “Meslekler Nizamnamesi” adlı düzenlemelerle işçilere “koalisyon yasağı” getirilmiş ve sendikal yapı kurmaları engellenmiştir (Mahiroğulları, 2013, 7).

18. yüzyılın sonundan itibaren üretim şekillerinin değişerek kitle üretim sistemine geçilmesi üzerine işçinin yerini makinelerin almasına neden olmuştur. Makineleşme nedeniyle işsiz kalan işgücüne çalışma alanlarının açılmamış olması, işsizlik sigortalarının henüz bulunmaması ve devletin ekonomik hayata her türlü müdahaleden uzak durması, ekonomik, sosyo-kültürel ve ruhsal açıdan sonuçları büyük bir işsizliğe yol açmıştır (Talas, 1997, 68-69). 1811’lerde İngiltere’de makinelerin kullanılması sonucu işsiz kalan işçiler, işsizliği protesto eden eylemler yapmaya başlamışlardır. Örneğin, 19.yüzyılın başlarında John Ludd’un önderlik ettiği bir eylemde Milland’taki yeni kurulan makineler tamamen kırılmıştır (Yazıcı, 2014, 43).

Bu dönem içerisinde yasal olmayan örgütlenmeler, işsizliği ve çalışma koşullarını protesto eden yaygın iş bırakma eylemleri gibi işçi hareketleri görülmeye devam etmiştir. İşçilerin mücadeleden yılmaması nedeniyle İngiltere’de 1824, Amerika Birleşik Devletleri’nde 1842, Fransa’da 1884 ve Almanya’da 1869 yıllarında sendikal hareket yasal olarak tanınmıştır (Koray, 2000, 69-70).

İşçiler arasında ilk örgütlenme, isteklerini sunup kendi kurallarını işverenlere kabul ettirebilecek meslek sahibi ve nitelikli işçiler arasında oluşmuştur. Meslek sahibi ve nitelikli bu işçiler kendi ayrıcalıklı durumlarından yararlanarak, işverenler karşısında belirli bir güce sahip olmuşlardır. Bir örnekle açıklamak gerekirse, işyerine işçi alırken

sendika üyesi olan veya sendikaya üye olunması şartını getiren İngilizce “closed-shop” adlı “kapalı işletme” uygulamasını işverenlere kabul ettirmişlerdir (Koray, 2000, 70).

İsteklerini sunup kendi kurallarını işverenlere kabul ettirebilecek meslek sahibi ve nitelikli işçiler arasında başlayan ilk örgütlenmeler meslek sendikacılığının ortaya çıkmasına neden olmuştur (Koray, 1992, 85). Meslek sahibi işçiler arasında başlayan örgütlenmeler, ilerleyen süreçte, nitelikli ve nitiksiz tüm işçileri kapsayan sınırlara ulaşarak endüstri ya da işkolu sendikacılığına dönüşmüştür (Koray, 2000, 70). Ayrıca sendikal örgütlenmelerin dağınık yapılarından kurtarılıp daha etkili bir şekilde işlev görmesi için 19. yüzyılın sonlarında birlik, federasyon ve konfederasyon seviyelerinde üst örgütlenmeleri de kurulmuştur (Mahiroğulları, 2013, 8).

1. Dünya Savaşı ve ekonominin görünmez el tarafından dengeye getirilerek tam istihdam seviyesine ulaştırılacağı ve devletin ekonomiye müdahalesinin olmaması gerektiğini savunan “Klasik iktisat anlayışı” ’nın 1929 yılında yaşanan ekonomik bunalımında yetersiz kalması sendikaları olumsuz etkilemiştir. Ancak, devletin ekonomiye müdahalesinin olması gerektiğini savunan “Keynesyen ekonomi modeli” doğrultusunda Amerika Birleşik Devletleri’nde “New Deal” anlayışına dayalı “Kurumsal ekonomi” ve Kıta Avrupası’nda ise “Talep yönlü ekonomi”ye geçilmiştir. Yaşanan bu gelişmelerle birlikte, sendikacılığın gerçek anlamda gelişimi sağlanmıştır (Mahiroğulları, 2013, 9).

2. Dünya Savaşı’nın sona ermesinden 1973 yılında yaşanan Petrol Krizi’ne kadar geçen sürede, dünya genelinde sendikal örgütlenmelerin en fazla güçlendiği dönemdir (Uçkan, 2013, 62). Bu dönemde sanayileşmiş ülkelerde ekonomik büyüme hız kazanarak, hemen hemen tam istihdam seviyesine ulaşmış, Keynesyen ekonomi politikalarıyla ücret ve gelir dağılımı bakımından elverişli şartlar oluşmuş, birçok ülkede örgütsel kapsam genişlemiş, sol partilerin iktidara gelmesiyle de sendikaların siyasal etkinlikleri oldukça yükselmiştir. Ekonomik ve siyasal şartlarda meydana gelen bu olumlu gelişmeler, sendikaların, ekonomik, sosyal ve siyasal açıdan rollerini artırmıştır. 1945 ya da 2. Dünya Savaşı sonrasında 1973 Petrol Krizine dek geçen bu süre, sendikalar için “altın çağ” dönemi olarak ifade edilmektedir (Koray, 1994, 2).

Hükümetler 1973 Petrol Kriziyle ortaya çıkan enflasyonu kontrol altında tutabilmek ve işveren/işveren sendikası ve işçi sendikalarından oluşan sosyal taraflara merkezi ve ölçülü şekilde ücret artışlarını kabul ettirebilmek amacıyla diyalog ve iş birliği platformu oluşturmuştur (Uçkan, 2013, 67). Bu dönem içerisinde sendikaların gelişme politikalarıyla uyumlu sosyal diyalogun gelişmesine yardımcı neo-korporatist yapılara dönüştükleri görülmüştür (Tokol, 2002).

Sendikal hareket, 1980 sonrası dönemde, sanayileşme sürecini tamamlamış ülkelerde daha fazla hissedilmek üzere, güç kaybetmeye başladığı görülmüştür. İnsan kaynakları yönetimi sendikalara alternatif bir yöntem olarak gösterilmiş ve sendikasız endüstri ilişkilerinin sürekli gündeme getirildiği yeni bir sürece girilmiştir. 1980 sonrası dönem, gelişmiş ülkeler başta olmak üzere ekonomik, sosyal ve siyasal alanda yeni anlayışların ve yapısal değişimlerin geniş kapsamlı bir şekilde meydana geldiği dönemdir. Bu dönemde meydana gelen yapısal değişimler, uluslararası sermaye akışı ve mal ve hizmetlerin uluslararası nitelik kazanmasıyla gündeme gelen küreselleşme, ücretler, istihdam ve çalışma şartlarında, özetle endüstri ilişkilerinde önemli derecede etkili olmuştur (Mahiroğulları, 2002, 4).

1.4. Türkiye’de Sendikacılığın Tarihsel Gelişimi

Sendikalaşma düzeyi, ülkenin siyasi yapısı, endüstrileşme düzeyi, işgücünün yapısı, işsizlik, kayıt dışı istihdam, işverenlerin tutumu, sendikaların tutumu, bağımlı çalışanların sayısı ve endüstri ilişkilerini düzenleyen yasalarla doğrudan ilişkilidir (Mahiroğulları, 2001, 162). Ayrıca geleneksel tarım ekonomisine dayalı toplumlarda gerçek manada işçi tipi oluşmamakta ve sendikacılıkla ilgili diğer şartlar elverişli olsa dahi kayda değer bir sendikalaşma eğiliminden bahsedilememektedir (Mahiroğulları, 2001, 164).

Ülkemizde sendikacılık, batı toplumlarında olduğu gibi sınıf mücadelesinin doğal bir sonucu olarak elde edilmemiş, devlet denetiminde kuruluşlar olarak oluşturulmuştur. Sendikal haklar ise belirli bir mücadele sonucunda elde edilmemiş, devletin koyduğu yasalarla güvence altına alınmıştır. Bu durum sendikaların devamlı olarak devlet denetimde olmasına yol açmış, özerk bir güç olmalarına engel olmuştur (Karagöz, 2010, 20).

Türkiye’de sendikacılığın tarihsel süreci bakımından sendikacılık hareketi, toplu ilişkiler düzenine hareket kazandıran yeterli işçi sayısına, siyasi rejimin giderek demokratikleşmesine ve tek partili düzenden çok partili düzene geçilmesine bağlı olarak gelişme fırsatı sağlamış (Mahiroğulları, 2001, 162), Osmanlı Devleti’nde kendini göstermeye başlamış olsa dahi gerçek anlamda toplum içerisinde yer etmesi ve ağırlıklı olarak kendini hissettirmesi 1960’lara denk gelmiştir (Ünal, 2012, 103).

Türkiye’de sendikacılığın tarihsel gelişimi 1923 Öncesi Dönem, 1923-1946 Dönemi, 1946-1960 Dönemi, 1960-1980 Dönemi ve 1980 Sonrası Dönem olmak üzere beş başlık altında incelenecektir.

1.4.1. 1923 Öncesi Dönem

Osmanlı döneminde işçi sınıfının durumunu devamlılık açısından incelediğimizde, maden ocaklarında “çiftçi-köylü işçiler”, dokuma endüstrisinde evlenme yaşına kadar çalışıp daha sonra işten ayrılan “kadın işçiler”, gıda endüstrisi, mevsimlik işler, demiryolu yapımı ve bazı askeri işletmelerde ise “asker işçiler” çalışmıştır. Bu durum işçi sınıfının kimlik oluşumunda devamlılık açısından önemli sorunlara yol açarak sınıf bilincinin gelişimini engellemiştir (Akkaya, 2002, 144).

Osmanlı Devleti’nde sanayileşmenin geç başlaması ve sınıf bilincinin oluşmaması sendikacılığın ortaya çıkışını geciktirmiştir (Bibilik, 2008, 45). Osmanlı Devleti’nde ilk işçi örgütünün 1871 yılında kurulan “Ameleperver Cemiyeti” olduğu iddia edilmesine rağmen, gerçekte bu örgütün 1 Nisan 1866 yılında “Amelperver Cemiyeti” adıyla kurulmuş olan bir yardımsever derneği olduğu görüşü ağırlık kazanmıştır (Koç, 1998, 9).

İşçiler tarafından kurulmuş ilk sendika türü örgütlenme olarak, 1894-95 yıllarında İstanbul’da Tophane fabrikasında gizli bir şekilde kurulan ve kısa bir süre sonra ortaya çıkarılarak dağıtılan “Amele-i Osmani (Osmanlı Amele) Cemiyeti” gösterilebilir (Koç, 1998, 9).

1845 yılında çıkarılan Polis Nizamnamesi örgütlenmeye yönelik kısıtlayıcı bir yasa niteliğindedir. Bu nizamname, işçi derneklerinin ortadan kaldırılması ve toplu bir şekilde iş bırakanların cezalandırılmasına yönelik hükümler içermiştir (Taş, 2012, 68).

1908 yılında II. Meşrutiyet'in ilan edilmesiyle birlikte padişahın mutlak iradesi ortadan kalkmış, aynı zamanda, yerini meclisin de bulunduğu meşruti bir sisteme bırakmıştır (Taş, 2012, 69). Bu gelişmeden sonra Osmanlı Devleti'nde sendikalar ortaya çıkmış ve yaygınlaşmaya başlamıştır (Koç, 1998, 9).

İşçiler, II. Meşrutiyet'in ilanının ortaya çıkardığı serbestlik ve kötü çalışma şartlarının etkisiyle grev eylemlerine başlamışlardır. Hükümet, 30'a yaklaşan grev eylemlerini bastırmak için 1909 yılında çıkarılan Tatil-i Eşgal Kanunu'yla, hükümetten özel izin ve belge alarak kurulan ve kamuya yönelik genel hizmetlerle alakalı çalışmalarda bulunan kuruluşlarda sendikaların kurulmasını ve grev yapılmasını yasaklamıştır (Koray, 1992, 165).

1908 yılında yapılan grevler, işçilerin basın yayın organlarında canlanmaya yol açmış, işçileri teşkilatlanmaya sevk ederek, sendika kurmaya itmiş ve siyasi partilerin dikkatini çeken bu durum, ülkede işçilerin sorun yaşadığını, dolayısıyla bu sorunların çözülmesi için parti programlarına konu edilmesi gerektiği düşüncesini ortaya çıkarmıştır (Akkaya, 2002, 139).

1909 yılında çıkarılan Cemiyetler Kanunu, Tatil-i Eşgal Kanunu'nun aksine dernek kurma konusunda oldukça serbest hükümlere yer vermiş, dernek kurmak için izin alınmasının gerekmediğini, sadece kurulduktan sonra bildirim şartının gerektiğini öngörmüştür (Tokol, 1994, 9).

1919-1923 yılları arasında genel işçi birlikleri ve meslek ve işyeri örgütleri oluşturulması bakımından yoğun bir gayret gösterilmiştir. Bir kısmı yeni, bir kısmı ise 1910'lardaki derneklerin yeni isim ve şekilleri ile her işkolu ya da her işyerinde bir dernek oluşturulmuştur (Tokol, 1994, 12).

Balkan Savaşı ve 1. Dünya Savaşı'nın etkisiyle demokratik ortamın oluşmaması, işçi sınıfının niceliksel olarak zayıflığı ve işçiler arasında din, dil ve etnik köken bakımından

farklılıkların bölünmelere sebep olması gibi nedenler işçilerin mücadelelerinde gerilemelere yol açmıştır (Taş, 2012, 69).

1.4.2. 1923-1946 Dönemi

Türkiye’de, 1923 yılında Cumhuriyet’in ilan edilmesinden 1946 yılında “Demokrat Parti”nin kurulmasına kadar geçen süreçte, tek partili bir dönem yaşanmıştır. Bu dönem içerisinde 1924 yılında “Terakkiperver Cumhuriyet Fırkası” ve 1930 yılında ise “Serbest Cumhuriyet Fırkası”nın kurulmasıyla ara ara demokrasi örnekleri görülmüşse de, 1930’lu yılların başında uygulanan devletçi politikalar işçi örgütlenmelerini önemli derecede engellemiştir (İleri, 2008a, 70).

Türkiye Cumhuriyeti, Osmanlı Devleti’nden ekonomik açıdan güçsüz ve oldukça sınırlı kapsamı olan bir endüstri ilişkileri sistemini miras olarak devralmıştır. Bu olumsuz durumların ortadan kaldırılarak ekonomik kalkınmanın sağlanması amacıyla Cumhuriyet’in kurulmasından hemen sonra Milli İktisat Politikası isminde bir ekonomi politikası uygulamaya konulmuştur (Koray, 1992, 161).

1923 yılında İzmir’de Türkiye İktisat Kongresi toplanmış ve ülkenin farklı yerlerinden gelen çeşitli toplumsal sınıflar, bu kongre ile taleplerini dile getirme imkânı bulmuşlardır. Ancak toplanan bu kongre, ilerleyen yıllarda işçi ve işveren ilişkileri bakımından önemli bir etkiye sahip olamamıştır (Koç, 2010, 114).

1923 Türkiye İktisat Kongresi’nde belirlenen ilkeler ve alınan kararlar ile 1927 yılında çıkarılarak uygulamaya konan Teşvik-i Sanayi Kanunu doğrultusunda 1923-1933 yılları arasında liberal ekonomi politikaları hayata geçirilmiş ve özel sektörün gelişmesi teşvik edilmiştir (Uçkan, 2013, 165). 1923-1933 yılları arasında benimsenen liberal ekonomi politikaları, 1933 yılından itibaren yerini devletçi politikalara bırakmıştır.

Devletçi sanayileşme uygulaması, sanayileşmenin kamu kaynaklarıyla finanse edilmesini ve bununla beraber özel kesimin desteklenmesini öngörmüştür. Devlet; sanayi alanında gelişim sağlamak için gerçekleştirmeyi hedeflediği yatırımların bir kısmı için planlama yapmıştır. Böylece 1934-1938 yılları arası için yapılan bu planlama, Birinci Beş Yıllık Sanayi Planı olarak hayata geçirilmiştir. Bu plan kapsamında

korumacı ve ithal ikamesine dayalı sanayileşme hedeflenmiş, kurulması düşünülen sanayi sektörleri ise dokuma, kâğıt, kimya, maden işleme ve taş-toprak olarak tayin edilmiştir (Tokol, 2015, 30).

1924 Anayasası, toplanma ve cemiyet kurma hakkını; 1926 yılında çıkarılan Medeni Kanun da cemiyetlerin kurulmasında serbest kuruluş sistemini beraberinde getirmesine rağmen toplu iş ilişkilerine sıcak bakılmamıştır (Uçkan, 2013, 165). Ayrıca 1924 tarihli Hafta Tatili Kanunu ve 1926 yılında kabul edilen Medeni Kanunu’nun ilgili maddeleri, genel nitelikte koruyucu hükümler içeren ilk yasalardır (Koray, 1992, 165).

İsmet Paşa Hükümeti, 1925 yılının Şubat ayında Doğu Anadolu’da ortaya çıkan Şeyh Sait ayaklanmasının bastırılması için, 1925 yılının Mart ayında Takrir-i Sükûn Kanunu’nu çıkarmıştır (Mahiroğulları, 2017, 67). 1925 yılında yürürlüğe giren Takrir-i Sükûn Kanunu, sendika ve dernek kurmak gibi örgütlenme faaliyetlerini hemen hemen imkânsız hale getirmiş (Koray, 1992, 165), 1933 yılında Ceza Kanunu’nda yapılan değişikliklerle de grev ve lokavt yasakları cezai hükümlerle kuvvetlendirilmiştir (Uçkan, 2013, 166).

1926 yılında çıkarılan Borçlar Kanunu’nda, bireysel ve toplu iş sözleşmesine imkân veren “umumi mukavele” düzenlemesi yapılmıştır (Uçkan, 2013, 165). Toplu iş sözleşmesinin Türk iş hukukuna girişi, bu kanunda yer alan “umumi mukavele” düzenlemesi ile olmuştur (İleri, 2008b, 173).

1932 ile 1939 yılları arasında sanayileşme planlarının uygulamaya konulması sebebiyle işçi sayılarında artış görülmektedir (Hüner, 2004, 11). Bu gelişmeyle birlikte 1936 yılında 3008 sayılı ilk İş Kanunu çıkarılmış ve 1937 yılında uygulamaya konulmuştur. Ancak kanun, bir iş sözleşmesi ile başka birinin işyerinde bedenlen ya da bedenlen ve fikren çalışanları kapsamış, en az on işçi çalıştıran işletmelere uygulanması ile sınırlandırılmıştır (Koç, 2010, 122). 3008 sayılı yasayla grev ve lokavt yasaklanmış, toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde ise zorunlu uzlaştırma ve hakem sisteminin kullanılmasına yer verilmiştir (Tokol, 1994, 18).

Savaş öncesi dönemde totaliter rejimlerin etkilerini azaltmak için 1938 yılında çıkarılan İkinci Cemiyetler Kanunu, cemiyetlerin kurulması için izin alınması gerektiğini

belirterek çalışmalarını denetim altına almış ve “sosyal sınıf esasına göre cemiyet kurulamıyacağı”nı açık bir şekilde düzenlemiştir (Ekin, 1994, 221). Ayrıca 1940 yılında çıkarılan Milli Koruma Kanunu ile de o döneme kadar yapılan yasal düzenlemelerle işçilere verilen bazı hakların kullanılması askıya alınmıştır (Tokol, 1994, 21). Böylece çıkarılan bu yasalarla örgütlenme faaliyetleri yasaklanarak verilen haklar ise geri alınmıştır.

1.4.3. 1946-1960 Dönemi

1946 yılında Demokrat Parti’nin kurulmasıyla Türkiye siyasi tarihi açısından çok partili dönem başlamıştır. Bu durum, gelişme aşamasında olan işçi sınıfının oyu vasıtasıyla siyasi alanda etkili bir güce ulaşmasına ve siyasi partilerin seçimlerde işçi kesiminin oyunu alabilmek için çeşitli vaatlerde bulunmasına yol açmıştır (Koç, 1998, 18). Ekonomi alanında ise, 1946 yılında kendini gösteren liberalleşme/dışa açılma politikaları, 14 Mayıs 1950 tarihinde Demokrat Parti’nin tek başına iktidar olmasıyla daha da hız kazanmıştır (Mahiroğulları, 2017, 79).

1946 yılı, Türkiye’de sendikacılığın tekrar meydana çıkış yılı olarak gösterilmektedir. Bu süreç, daha sonraki 45 yıllık zaman dilimi içerisinde, Dünya’da ve Türkiye’de sendikal örgütlenmelerin yapı ve işleyiş biçimlerinin şekillenmesi bakımından son derece önemlidir (Koç, 2010, 149).

1946 yılında çıkarılan 4919 sayılı Yasayla, 1938 tarihli Cemiyetler Kanunu’nda değişikliğe gidilmiş; böylece sendikaların kurulmasını yasaklayan “sınıf esasına dayalı cemiyet kurulamaz” ifadesi kaldırılarak sendikal örgütlenme faaliyetleri yasal olarak serbest bırakılmıştır (Mahiroğulları, 2013, 177).

Yasağın kaldırılmasından sonra işçiler arasında örgütlenme faaliyetleri hız kazanmıştır. Fakat örgütlenme düşüncesi aşamasında işçiler arasında kararsızlıklar ortaya çıkmıştır. Yaşanan bu kararsız durum neticesinde işçilerin bir kısmı Türkiye İşçi Derneği, diğer bir kısmı da İstanbul İşçi Sendikaları Birliği çatısı altında bir araya gelmişlerdir (Tokol, 1994, 22).

Esat Adil Müstecaplıoğlu tarafından 1946 yılında Türkiye Sosyalist Partisi (TSP) ve Şefik Hüsnü Değmer tarafından aynı yıl içerisinde Türkiye Sosyalist Emekçi ve Köylü Partisi (TSEKP) kurulmuştur (Mahiroğulları, 2013, 177). Ancak işçilerin bu sol partilerle yakın ilişki içinde olmaları nedeniyle bazı sosyalist partiler ve onlarla bağlantısı olan bu örgütler, İstanbul Sıkıyönetim Komutanlığı'nın emri ile 16 Aralık 1946 tarihinde kapatılmıştır (Koç, 2010, 152).

Sosyalist partilerin önderliğinde kurulan ve kendine has özellikleri olan bu örgütlenmeler ve sendikacılık anlayışı, "1946 Sendikacılığı" ismiyle Türk çalışma hayatı literatüründe yer almıştır (Mahiroğulları, 2013, 177).

1947 yılında çıkarılan 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun, Türkiye'nin ilk Sendikalar Kanunu'dur (Mahiroğulları, 2013, 178). Kanunda işçi sendikaları, "aynı işkolunda veya bu işkolu ile ilgili işlerde çalışanların yardımlaşmaları, ortak çıkarlarını korumaları ve temsil etmeleri amacıyla kendi aralarında kurabilecekleri dernekler" şeklinde ifade edilmiştir (Tokol, 2015, 57). Ancak çıkarılan bu yasayla, sendika kurma ve sendikal örgütlenmelere üye olma hakkı, yalnızca 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu'nda tanımı yapılmış işçi ve işverenlere tanındığı için, fikren çalışan işçilerin sendikal örgütlenme kapsamı dışında kalmasına ve böylece sendikaya üye olabilecek işçilerin sayısının sınırlı olmasına yol açmıştır (Tokol, 2015, 58). Ayrıca sendikacılık hareketi ile toplu pazarlık hakkının birlikte ele alınmaması ve grev ve lokavt yasaklarının devam etmesi, sendikal örgütlenmelerin çalışma şartlarını işçilerin yararına değiştirebilecek herhangi bir faaliyette bulunmasına engel olmuştur (Koray, 1992, 166).

1950 yılında çıkarılan 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile işçi temsilcilerinin hâkimlik yapmasına imkân tanınmıştır (Koç, 2010, 142). Basın mesleğinde çalışanların çalışma şartlarını düzenleyen ilk Basın İş Kanunu 1952 yılında; deniz işlerinde çalışanların çalışma şartlarını düzenleyen ilk Deniz İş Kanunu ise 1954 yılında çıkarılmıştır (Koç, 2010, 146).

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş), 6 yıllık sendikal çalışmaların neticesinde, 1952 yılında kurulmuştur (Koç, 2010, 163). Türk-İş 1946-1952 yılları

arasında doğan ve gelişen sendikal örgütlerin “doğal birleşme sürecinin doğal sonucudur” (Koç, 2010, 169).

1946 ve daha sonraki yıllarda kurulan sendikaların örgütlenme düzeyi öncelikle işyeri sendikası şeklinde olmuştur. Bazı sendikalar ise sadece belirli bir şehir ya da bölgedeki işçileri örgütleme yoluna gitmiştir. Daha sonra bu işyeri ya da yerel sendikalar bir araya gelerek iki tür üst örgütlenme modeli oluşturmaya başlamışlardır. Genellikle aynı işkolunda faaliyet gösteren sendikaların bir araya gelmesi ile “federasyonlar”, farklı işkollarındaki sendikaların aynı şehir ya da bölgede bir araya gelmesi ile de “sendika birlikleri” kurulmuştur (Koç, 1998, 20).

1.4.4. 1960-1980 Dönemi

1954 yılından itibaren ekonomik istikrarın kontrol altında tutulamaması nedeniyle dış ticaret açıkları ve ekonomik durgunluğun artması, toplumda demokratlar ve halkçılar biçiminde suni bölünmenin yaşanması ve öğrenci, işçi gibi kitlelerin yapmış olduğu gösteri ve yürüyüşler askeri bir müdahalenin sebepleri arasında gösterilmiş; 27 Mayıs 1960 tarihinde askeri ihtilal gerçekleştirilmiştir (Mahiroğulları, 2017, 156).

27 Mayıs 1960 tarihinde gerçekleştirilen askeri darbeden sonra Kurucu Meclis oluşturulmuştur. Bu meclis tarafından hazırlanan 1961 Anayasası, 9 Temmuz 1961 günü halkoyuna sunulurken (Mahiroğulları, 2017, 162) kabul edilmiştir.

Anayasa’nın 2.maddesi “milli, demokratik, bir sosyal hukuk devleti” şeklinde ifade edilerek sosyal bir devlet anlayışı benimsenmiştir (Tokol, 2015, 84). Anayasa’nın 46. maddesi “çalışanlara” sendikal yapı kurma ve sendikal yapılara üye olma hakkını, 47. madde ise “işçilere” grev ve toplu sözleşme haklarını tanımıştır (Acar, 2007, 53). 1961 Anayasası’nda sendikalarla ilgili düzenlemelerin yer alması (46. ve 47. madde), bu alanda yeni yasaların hazırlanmasını gerekli kılmıştır.

1963 tarihinde yürürlüğe giren 274 sayılı Sendikalar Kanunu, sendikaların gelişmesi amacıyla çok sayıda hükme yer vermiştir. Kanun, İş Kanunu’ndaki işçi tanımını terk ederek sendikal yapı kurma ve sendikal yapıya üye olma hakkını iş sözleşmesi ile çalışan bütün işçilere tanımıştır (Tokol, 1994, 37).

Kanun, işçi sendikalarının örgütlenme düzeyi olarak işyeri ve işkolu; üst sendikal örgütlenme olarak da birlik, federasyon ve konfederasyonların kurulmasına izin vermiştir (Tokol, 1994, 38).

Kanun, sendika üyeliği için serbest ve gönüllük esası getirmiş, sendikal bir yapıya üyelik için üye kayıt fişinin ya da kayıt defterinin imzalanmasının yeterli olduğunu kabul etmiş; üyelikten ayrılma ve çekilme serbestliğini açık bir şekilde açıklayarak, bu konuda yazılı başvuru yapılmasını yeterli bulmuştur. Kapalı ve sendikalı işyeri gibi uygulamaları yasa dışı kabul eden kanun, bireysel sendika özgürlüğünün korunmasına yönelik düzenlemeler getirmiştir (Tokol, 2015, 87-88).

Aidatlar ve ödemeler gibi konularda tek yetkili organın sendikaların genel kurulları olduğunu belirten kanun, sendika genel kurullarının bu konuları serbest bir şekilde karara bağlayabileceğini öngörmüştür. Ayrıca sendika aidatlarının üyelere toplamasında kolaylık sağlayan, işçinin sendikaya üyelik aidatının işveren tarafından ücretler ödenirken işçinin ücretinden kesilip sendikaya yatırılması olarak ifade edilen “check-off sistemi” benimsenmiştir (Güzel, 2016, 231).

Kanun, sendikal yapıların siyasetle ilişkilerinde ise belirli bir seviyede olmak şartıyla serbestlik öngörmüştür. Sendikal yapıların siyasi partilerle organik ve mali ilişkiler içinde olmadan, bir baskı unsuru olarak siyasette ağırlıklarını hissettirmelerine müsaade edilmiştir (Güzel, 2016, 231).

1963 tarihinde 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu kabul edilmiştir. Kanun, işyeri/ işyerleri ve işkolu olmak üzere toplu pazarlığın iki farklı düzeyde yapılmasını öngörmüştür (Mahiroğulları, 2013, 196). Ayrıca konfederasyon düzeyindeki üst sendikal örgütlenmelere ise toplu pazarlık yapma yetkisi tanınmamıştır (Tokol, 2015, 91).

Kanun, “Bir işçi sendikasının bir işkolunda çalışan işçilerin çoğunluğunu kapsayan bir toplu iş sözleşmesi, Bakanlar Kurulu kararıyla, Yüksek Hakem Kurulu’nun istişari mütalaasını aldıktan sonra aynı işkolunda toplu iş sözleşmesi bulunmayan işyerlerine teşmil edilebilir” ifadesiyle de teşmil yapılabileceğini belirtmiştir (Mahiroğulları, 2013, 196).

Kanun, toplu çıkar ve toplu hak uyuşmazlıklarının oluşması durumunda grev hakkına imkân tanımış (Mahiroğulları, 2013, 198); greve karar verme yetkisini toplu iş sözleşmesine taraf olan işçi kuruluşuna, lokavta karar verme yetkisini de toplu iş sözleşmesine taraf olan işveren ya da işveren kuruluşuna öngörmüştür (İleri, 2008b, 270).

Türk işçisi, bu kanun ile birlikte özgür ve modern bir toplu pazarlık kanununa ulaşmıştır. Zorunlu uzlaştırma ve tahkim sisteminin kaldırılması ve elde ettiği grev hakkı ile işveren karşısında daha etkili olan Türk işçisi, böylece pazarlık gücünü de artırmıştır (Mahiroğulları, 2017, 199).

1970 yılında çıkarılan 1317 sayılı Kanun, 274 sayılı Sendikalar Kanunu'nun birçok maddesinde değişiklik yapmış ve sendikaların kurulmasına ve faaliyetlerine sınırlamalar getirmiştir. Kanun, Türkiye İşçi Partisi'nin kapatılmadan önce yapmış olduğu başvuru üzerine Anayasa Mahkemesi tarafından 19 Ekim 1972 tarihinde iptal edilmiştir (Acar, 2007, 57).

1961 Anayasası'nın getirmiş olduğu özgürlük ortamı sol ve sağ ideolojilerin hızlı bir şekilde gelişmesine zemin hazırlamıştır. 1970 yılından itibaren gösteri ve yürüyüş gibi kitle eylemlerinin yerini şiddete dayalı toplumsal olaylar almıştır. Yaşanan toplumsal olayların artması nedeniyle siyasi istikrar bozulmuş ve bu gerekçeyle Türk Silahlı Kuvvetleri tarafından 12 Mart 1971 tarihinde dönemin Hükümeti'ne muhtıra verilmiştir. Demirel Hükümeti verilen muhtıradan sonra istifa etmiş; 1973 yılında yapılan genel seçimlerine kadar Türkiye'de bir ara dönem geçirilmiştir (Mahiroğulları, 2017, 158).

Türkiye İşçi Partisi (TİP), 12 sendikacı tarafından 15 Ekim 1961 tarihinde yapılacak olan genel seçimlerine katılabilmek amacıyla hızlı bir kararla üzerinde çokça düşünülmeyen ve yeterli düzeyde çalışma yapılmadan parti kurulmasına ruhsat verilen son günde, 13 Şubat 1961'de, kurulmuştur. Parti, yetkili bir merciinin kararı ve herhangi bir siyasi parti programı olmaksızın, parti boşluğundan faydalanmak için Türk-İş'e bağlı bulunan İstanbul İşçi Sendikaları Birliği bünyesinde etkili olan bir grup sendikacı tarafından kurulmuştur (Koç, 2010, 205).

Türkiye İşçi Partisi Marksist ideolojiyi benimserken, Türk-İş ise daha ılımlı bir sol ideoloji benimsemiştir. Yaşanan anlaşmazlıklar üzerine Türk-İş'in girişimiyle 11 Ocak 1962 tarihinde Türkiye İşçi Partisi'ne karşı gerçek anlamda işçi partisi olması amacıyla Türkiye Çalışanlar Partisi kurulmuş, fakat gelişme imkânı bulamadan kısa bir süre sonra dağılmıştır (Acar, 2007, 54).

Türk-İş, 1964 yılından itibaren siyasi partilerden ideolojik ve örgütsel olarak bağımsız olmayı ifade eden “partilerüstü politika” görüşünü benimsemiş (Koç, 1998, 34) ve bu görüş Türk-İş tüzüğünde de yer almıştır. Amerikan sendikacılığına özgü olan “tarafsız politika” düşüncesinden esinlenerek şekillendirilen (Işıklı, 2003, 96) bu görüş ile Türk-İş, bütün partilere eşit mesafede kalmayı amaçlamıştır.

Bazı sendikalar Türk-İş'in kararına uymayarak Paşabahçe Grevi' ni desteklemişlerdir. Türk-İş, karara uymayarak grevi destekleyen sendikaları geçici olarak ihraç etmiştir. 15 Temmuz 1966 tarihinde Türk-İş'ten geçici ihraçla cezalandırılan Türkiye Maden-İş, Lastik-İş ve Basın-İş ile bağımsız olan Türkiye Gıda-İş sendikaları tarafından Sendikalar Arası Dayanışma Anlaşması (SADA) imzalanmıştır (Mahiroğulları, 2017, 219). Özel sektörde örgütlenmiş olan bazı güçlü sendikalar tarafından Türk-İş'in benimsediği “dengeci ve uzlaştırmacı yaklaşımı” ve “partilerüstü politika” görüşü eleştirilmeye başlanmıştır. 13 Şubat 1967 tarihinde farklı bir üst örgütlenmenin kurulması gerektiğini düşünen bu sendikalar tarafından Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) kurulmuştur (Koray, 1994, 176). DİSK, o zamana kadar Türk-İş üyesi Türkiye Maden-İş, Basın-İş, Lastik-İş ve Maden-İş ile o zaman bağımsız faaliyet gösteren Türkiye Gıda-İş sendikaları tarafından kurulmuştur (Koç, 2010, 212).

İlerleyen yıllarda üst örgütlenme modeli olan işçi konfederasyonları düzeyindeki yaşanan bölünmelerin devam ettiği gözlenmektedir. 23 Haziran 1970 tarihinde Türkiye Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu (MİSK), 23 Temmuz 1976 tarihinde Türkiye Milliyetçi Adaletçi, Emekçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk Ülke-İş), 22 Ekim 1976 tarihinde Türkiye Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Hak-İş), 1976 yılında Türkiye Milliyetçi Ülkücü İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türkiye-İş) ve 22 Eylül 1978 tarihinde de Türkiye Sosyal Demokrat İşçi Sendikaları Konfederasyonu

(Sosyal Demokrat-İş) kurulmuştur. Böylece 1970'lerin sonunda yaşanan bölünmeler sonucu konfederasyon sayısının 7'ye yükseldiği görülmektedir (İleri, 2008b, 253-254).

20 Temmuz 1978'de Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu ile Cumhuriyet Halk Partisi'nin çoğunluğunu oluşturduğu koalisyon hükümeti arasında; ücretler, işçi ile işveren arasındaki ilişki, toplu pazarlık, kamu kesiminde işçilerin yönetime katılması ve iş hukuku ile ilgili konuların yer aldığı Toplumsal Anlaşma imzalanmıştır (Tokol, 1994, 57). Bu anlaşma, günümüze kadar geçen zaman dilimi içerisinde bu alanda imzalanan ilk ve tek anlaşma niteliği taşımaktadır (Tokol, 2015, 147).

1.4.5. 1980 Sonrası Dönem

Ekonomik alanda, 24 Ocak 1980 tarihinde gerçekleştirilen ve genellikle 24 Ocak Kararları olarak anılan bu program ile geleneksel sanayileşme stratejisi olan ithal ikameci sanayileşme modeli yerine, ihracata dayalı sanayileşme modeline geçilmiştir (Tokol, 2015, 155). Böylece devletin ekonomiye müdahalesinin azaltılması ve liberal serbest piyasa ekonomisine geçilmesi hedeflenmiştir. Siyasal alanda ise yaşanan toplumsal olayların artması gerekçe gösterilerek siyasi istikrarı sağlama amacıyla 12 Eylül 1980 tarihinde Askeri İhtilal gerçekleştirilmiştir. Ekonomik ve siyasal alanda yaşanan bu olaylar dönüşümlerin başlangıcını oluşturmaktadır.

12 Eylül 1980 Askeri İhtilali'nden hemen sonra, Milli Güvenlik Konseyi tarafından yayınlanan bildiri ile DİSK, MİSK, HAK-İŞ ve bu konfederasyonlara üye sendikaların faaliyetleri durdurularak yöneticileri gözaltına alınmıştır (Mahiroğulları, 2013, 234).

1980 yılında çıkarılan 2364 sayılı Kanun ile imzalanmış olan toplu sözleşmeleri yenileme görevi 1983 yılına kadar Yüksek Hakem Kurulu'na verilmiştir (Koray, 1992, 167). Böylece 1980 ile 1983 arası dönem, siyasal alanda kabul edildiği gibi, sendikal alanda da ara dönem olarak kabul edilmesi gereken bir dönemdir (Mahiroğulları, 2017, 328).

1982 Anayasası'nın 51 ile 55'inci maddeleri arasında sendika, toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt gibi konular yer almaktadır. Anayasanın bu maddelerine bakıldığı zaman, anayasada yer alan hükümlerin tamamında, her konuyu ayrıntılı bir şekilde düzenleme

arzusu içerisinde olduğu gör÷lmektedir. 1982 Anayasası'nda sosyal devlet anlayışına soğuk bakılmış, 1961 Anayasası'nda kabul gören iktisadi yönden zayıf olan kesimlerin korunması biçimindeki düşüncenin yerini, eşit olmayan kesimler arasında dengenin var olması gerektiğı düşüncesi yer almıştır. Bu fikrin bir sonucu olarak da lokavt anayasal hak olarak kabul edilmiştir (Acar, 2007, 60). 1982 Anayasası'nda sendikalarla ilgili düzenlemelerin yer alması (51, 52, 53 ve 54. maddeler), bu alanda yeni yasaların hazırlanmasını gerekli kılmıştır.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu, 5 Mayıs 1983 tarihinde Milli Güvenlik Konseyi tarafından kabul edilmiş ve 7 Mayıs 1983 tarihinde Resmi Gazete 'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

2821 sayılı Kanun, işçi sendikalarının örgütlenme düzeyi olarak Türkiye çapında faaliyet göstermek gayesiyle işkolu esasına göre kurulmasına izin vermiş, işyeri düzeyi ve meslek esasına göre kurulmasını yasaklamış; üst sendikal örgütlenme olarak da sadece konfederasyonların kurulmasını öngörmüştür (Tokol, 1994, 80).

Kanun, işçilerin sendika üyeliğı, üyelikten ayrılma ve çekilme işlemlerinin noter huzurunda bireysel olarak kimlik tespiti ve üyenin imzası ile yapılmasını öngörmüştür (İleri, 2008b, 348). Bu uygulama ile sendikal bir yapıya üyelik daha zor ve daha pahalı bir hale gelmiştir (Koç, 2010, 300).

Aidatlar ve ödemeler gibi konularda üyelerin aidat tutarına sınırlama getiren kanun, üyelik aidatının, işçinin bir günlük çıplak ücretini aşamayacağını belirtmiştir (Güzel, 2016, 275). Üyelik aidatlarının kaynağında kesim sistemiyle tahsil edilmesi işlemi 274 sayılı Kanun'da olduğı gibi bu kanunda da devam etmiş, ancak bu yetki sadece toplu iş sözleşmesi tarafı olan sendikaya verilmiştir (Mahiroğulları, 2017, 339).

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, 5 Mayıs 1983 tarihinde Milli Güvenlik Konseyi tarafından kabul edilmiş ve 7 Mayıs 1983 tarihinde Resmi Gazete 'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

Kanun, işkolu ve işletme düzeyinde toplu iş sözleşmesi ayrımını ortadan kaldırmış, işyeri/işyerleri ve bazı şartların oluşması durumunda da işletme olmak üzere iki farklı düzeyde toplu iş sözleşmesi yapılmasını öngörmüştür (Tokol, 2015, 172).

Kanun, bir toplu iş sözleşmesinin aynı iş kolunda olmak kaydı ile bir yahut birden fazla işyerini kapsayabileceğini; aynı tüzel kişiliğe sahip olan bir işletmede ise, işletme toplu iş sözleşmesi ismi verilen sadece bir toplu iş sözleşmesinin yapılabileceğini belirtmiştir (İleri, 2008b, 352). Ayrıca kanun, aynı işyerinde olmak üzere aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılmasına izin vermemiştir (Tokol, 2015, 173).

İşçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için işkolu ve işyeri/işletme şeklinde ikili koşula bağlanmıştır. Birinci koşul, işçi sendikasının kurulu bulunduğu işkolunda çalışan toplam işçi sayısının en az yüzde 10'unu temsil etmesi; ikinci koşul ise, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yapmak istediği işyeri ya da işyerlerinin her birinde çalışan işçilerin yarısından bir fazlasını üye olarak kaydetmesi gerekmektedir (Güzel, 2016, 271).

Kanun, teşmil konusunda yeni düzenlemeye giderek Bakanlar Kurulu'na geniş yetkiler vermiştir (İleri, 2008b, 354).

Kanun, toplu iş sözleşmesinin yapılması aşamasında çıkan uyuşmazlık yani çıkar-menfaat uyuşmazlığı durumunda greve gidilebileceğini belirtmiştir. Hak uyuşmazlığı durumunda ise yetkili olan iş mahkemesine yorum veya eda davası açma imkânı tanımıştır (Güzel, 2016, 282).

Kanun, siyasi, genel ve dayanışma grevlerini yasaklayarak kanun dışı kabul etmiştir. Ayrıca işi yavaşlatma, işyerini işgal etme, verimi düşürme ve diğer direnişlerin oluşması durumunda kanun dışı grevin yaptırımlarının uygulanacağını belirtmiştir (Tokol, 2015, 176).

1982 Anayasası gerekçe gösterilerek çıkarılan 2821 ve 2822 sayılı Kanunların 274 ve 275 sayılı Kanunlara göre daha sınırlayıcı hükümler içermesi nedeniyle işçi sendikalarının hareket alanları kısıtlanmıştır (Güler, 2016, 126). Bu kanunlarla işçi sendikalarının önünü açmak yerine daha da kapatmıştır.

HAK-İŞ'e 19 Şubat 1981'de, MİSK'e 18 Haziran 1984'te tekrar faaliyete geçmelerine izin verilmiştir. DİSK ise Askeri Yargıtay'ın DİSK, bağlı sendikalar ve yöneticileri ile ilgili açılan davayı 16 Temmuz 1991 tarihinde beraatla neticelendirmesi (Koç, 1998, 43) üzerine tekrar faaliyetlerine başlamıştır.

2821 ve 2822 sayılı Kanunların yerini alan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 18 Ekim 2012 tarihinde kabul edilmiş ve 7 Kasım 2012 tarihinde Resmi Gazete 'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Kanun'un genel gerekçesi; Anayasa'da 2010 yılında yapılan değişiklik ve bu değişiklik nedeniyle toplu iş ilişkilerini düzenleyen yasaları özgürlükçü bir tutumla değerlendirmek, 2821 ve 2822 sayılı Kanunların yeterli düzeyde olmaması ve Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Birliği normlarına uyum sağlamak gibi nedenlere dayandırılmıştır (ÇSGB, 2014, 59).

6356 sayılı Kanun, "...sendikalar kuruldukları işkolunda faaliyette bulunur." ifadesiyle sendikaların işkolu esasına göre olacağını dolaylı bir şekilde de olsa belirtmiştir (Dereli, 2013, 43).

Kanun, işçilerin sendikalara üyeliği, üyelikten ayrılma ve çekilme işlemlerinin noter aracılığı ile yapılmasını kaldırmıştır. Sendika üyeliği, üyelikten ayrılma ve çekilme işlemlerinin ilgili Bakanlık tarafından sağlanacak elektronik ortamda işçinin e-Devlet kapısı üzerinden üyelik, ayrılma ve çekilme başvurusunda bulunması ve sendika tüzüğünde belirtilen yetkili organın kabulü ile düzenlenmesini öngörmüştür (Taş - Ören, 2013, 14-15).

12 Eylül 2010 tarihinde gerçekleştirilen Anayasa Referandumu ile "aynı işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz" hükmü Anayasa'dan çıkarılmış; 6356 sayılı Kanun'a "çerçeve sözleşme" kavramı eklenerek işkolu düzeyinde de sözleşme yapılmasına müsaade edilmiştir (Mahiroğulları, 2017, 357). Türk hukukunda ilk kez çerçeve sözleşme kavramına yer veren kanun, "grup toplu iş sözleşmesi"ni de açık bir şekilde düzenlemiştir (Tokol, 2015, 225).

Kanun, "aynı iş kolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler birden çok sendikaya üye olabilir" (Soykut Sarıca, 2013, 12) ifadesiyle esnek zamanlı çalışanların durumunu göz önünde bulundurmıştır.

İşçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yapabilmesi işkolu ve işyeri/işletme şeklinde ikili koşula bağlanmıştır. Birincisi, işçi sendikasının kurulu bulunduğu işkolunda çalışan toplam işçi sayısının en az yüzde 3'ünü temsil etmesi; ikincisi ise, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yapmak istediği işyerinde başvuru tarihinde çalışan toplam işçi sayısının yarısından fazlasını, işletmede de yüzde 40'ını üye olarak kaydetmesi gerekmektedir (Taş - Ören, 2013, 23). 2015 yılında yapılan değişiklik ile işkolu düzeyindeki baraj koşulu tüm sendikalar için eşitlenmiş ve yüzde 1 olarak düzenlenmiştir (Mahiroğulları, 2017, 359).

Kanun, teşmil uygulamasında yeni düzenlemeler getirmiş ve teşmil kararının geçmişe etkili bir şekilde yürürlüğe giremeyeceğini açıkça ifade etmiştir (Tokol, 2015, 226).

2. BÖLÜM: İŞÇİ SENDİKALARININ ÖRGÜTLENMESİNİ OLUMSUZ YÖNDE ETKİLEYEN SORUNLAR

Dünyanın hemen hemen her yerinde üretim, ulaşım, bilişim ve iletişim alanlarında meydana gelen gelişmeler, ekonomik, sosyal ve siyasal alanlarda yeni gelişim ve değişimleri de beraberinde getirmektedir (İpek, 2014, 165).

1970’li yıllarda yaşanan petrol krizi, ekonomik yapının özelliklerinde yapısal değişime yol açmıştır (Yazıcı, 2001, 2). “2. Dünya Savaşı sonrası dönemin egemen üretim sistemini oluşturan ve standart ürünlerin büyük ölçekli fabrikalarda kitlesel olarak üretilmesi biçiminde tanımlanan Fordist üretim sistemi (aynı zamanda bir gelişme/kalkınma stratejisi), 1970’li yıllara gelindiğinde krize girdi” (Bilgin, 2001).

Yaşanan kapitalizm krizinin oluşturduğu olumsuz etkileri ortadan kaldırmak için Fordist birikim sisteminin terki ile yerini Post-Fordist sermaye birikim sistemi, Keynesyen sosyal refah devleti ve düzenlenmiş olan kapitalizm modelinin terki ile yerini Neo-liberalizm almıştır (Çelik, 2007, 31). Böylece Fordist üretim sisteminde standart ürünlere olan talep terkedilerek yerini çeşitlenmiş ürünler alırken, tüketimde benzerlik ve istikrar terkedilerek yerini, çeşitlilik ve kalite almıştır (Güler, 2016, 33).

Ulusal endüstri ilişkileri sisteminin istikrarlı olması, sendika, işveren ve hükümet arasındaki üçlü ilişkilere bağlıdır. Genel olarak "küreselleşme" adıyla tanımlanan gelişmelerle sendikalar zayıf duruma düşürülmüştür (Hyman, 2002, 8). Teknolojik gelişmelerin imkân verdiği ve hızlandırdığı bu gelişim ve değişimler, küreselleşme ve esneklik olgularıyla beraber düşünülmelidir (Urhan, 2004, 18). 1970’lerden günümüze yaygın bir şekilde küreselleşme süreci olarak tanımlanan bu dönem süresince şu temel gelişmeler ortaya çıkmaktadır (Akkaya, 2003, 222):

- İmalat sektörünün istihdam içerisindeki oranı azalmaktadır.
- Hizmet sektörünün istihdam oluşturmadaki oranı yükselmektedir. Böylece işgücü talebi, mavi yakalı işçilerden beyaz yakalı işçilere doğru yönelmektedir.
- Kadın ve çocuk emeğinin işgücü piyasalarındaki oranı yükselmektedir.

- Tam gün çalışma yerini standart dışı çalışma biçimi olan part-time ve çağrı üzerine çalışmaya bırakmaktadır.
- Alt işverenlik uygulamaları ve fason üretime bağlı şekilde yaygınlaşan merkez-çevre veya çekirdek-çeper işgücü biçiminde ikili emek piyasası oluşmaktadır.
- İş güvencesinden faydalanan çekirdek ya da merkez işçi sayısı hızla azalırken, çevre ya da çeperdeki işçi sayısı hızla artış göstermekte ve iş bulabilme kaygısını devamlı hissetmektedir.
- Kayıt dışı ya da enformel istihdam hızla yayılmaktadır.
- İşsizlik yapısal bir hal alarak, çalışan kesim üzerinde önemli bir baskı ögesine dönüşmektedir.

Yaşanan bu dönüşümler sendikalar üzerinde önemli bir etki oluşturarak üye sayılarının azalmasına yol açmıştır. Gerek sendikaların kendilerinden gerekse sendika dışı oluşan etkenlerden dolayı sendikalar önemli ölçüde üye kaybetmiş ve kaybetmeye de devam etmektedirler. İşçi sendikalarının örgütlenmesi önündeki engelleri ele almak daha geniş kapsamlı bir araştırmayı gerekli kılmaktadır. Bu çalışmada işçi sendikalarının örgütlenme sorunları belirli kısıtlamalar ve sınırlamalar çerçevesinde incelenmeye çalışılmasına rağmen, her bir kısıtlama ve sınırlamanın da kendi başına ayrı bir inceleme ve araştırma konusu olduğunu hatırlatmakta fayda vardır.

2.1. İşgücü ve İstihdamın Yapısı

2.1.1. İşgücü ve İstihdamın Yapısında Meydana Gelen Değişimler

İşçi sendikalarının örgütlenmesini olumsuz yönde etkileyen faktörlerden işgücünün yapısı ve istihdamın sektörel olarak dağılımında meydana gelen dönüşümün etkisi oldukça büyüktür.

Türkiye’de işgücü piyasalarını incelediğimizde diğer ülkelerin özellikle de sanayileşmiş ülkelerin işgücü piyasalarından farklı bir yapıya sahip olduğu görülmektedir. Bir tarafta kentsel alanda istihdam edilen vasıflı, yüksek ücretli, sendikalı ve sosyal güvenlik kapsamındaki işçilerin oluşturduğu küçük bir kesim dışında, parçalı bir görünüm sergilerken, diğer tarafta ise ücreti ve nitelik düzeyi yüksek, sendikalı ve sosyal güvenlik kapsamındaki merkez işgücünün etrafında yer alan, işgücünün büyük bir

kesiminin istihdam edildiği düşük verimlilik düzeyine sahip tarım ve kayıt dışı sektörler yer almaktadır. Ayrıca bu sektörler işgücü piyasasının temel yapısını da oluşturmaktadır (Şenses, 2003, 150).

Ülkelere göre farklılık gösteren istihdamın yapısı ve sorunları, sanayileşmiş ülkelerde istihdamın yapısı sanayi sektöründen hizmetler sektörüne doğru değişirken, ileri teknolojilerin yol açtığı sorunlar görülmektedir. Sanayileşmekte olan ülkelerde ise tarım sektörü önemli bir istihdam alanı olmasından dolayı, bu ülkelerde istihdamın yapısı ülkedeki sanayileşmeye ve tarımda makineleşmeye bağlı olarak kırdan kente göçe neden olmakta, istihdamın yapısı da bu dönüşümün etkisiyle tarımdan sanayi ve hizmet sektörlerine doğru gelişmektedir (Akkaya, 2004, 177).

Türkiye’de 1980 öncesi dönemde yeterli düzeyde istihdam artışının sağlanamamış olması nedeniyle, neo liberal politikaların beklenen istihdam artışını sağlayarak olumlu sonuçlar doğuracağı düşüncesi hareketiyle bu politikaların önemini artırmış ve uygulanmasını sağlamıştır. 1980 sonrası dönemde ise, kısa dönemli krizlerin yaşanması, sanayileşmeye gereken önemin verilmeyerek arka plana itilmesi, özelleştirmelerin etkisiyle kamu kesiminin sanayi yatırımları ve üretimden çekilmesi gibi nedenlerden dolayı özel yerli ve yabancı yatırımlar, yatırım yönlerini hizmet sektörlerine kaydırmıştır (Şenses, 2003, 154-155).

1970 sonrası dönemde teknolojinin gelişmesiyle birlikte sanayileşmiş ülkelerde talep hacminde meydana gelen daralma, kitle üretim modelinin önemini yitirmesine yol açmıştır. Böylece standart ürünlere olan talepte azalma görülürken, çeşitlenmiş ürünlere olan talepte ise önemli derecede artış görülmüştür. Endüstri ilişkilerinde meydana gelen bu değişim mavi yakalı işçilerin öneminin azalmasına ve sendikal örgütlenmenin güç kaybetmesine yol açmıştır (Kocabaş, 2004, 36).

Teknolojinin gelişmesi ve rekabetin artmasıyla birlikte işgücü piyasaları daha yıkıcı ve acımasız bir hal almış durumdadır. İleri teknolojinin kullanılması veya kullanılmaması işçiler için her iki durumda da işsizliğe sebep olmaktadır. Çünkü işveren modernize olamazsa rekabet ortamını kaybedecek ve maliyetleri düşürmek için işçi çıkarmak zorunda kalacaktır. Ancak modernize olup teknolojiyi kullanırsa, çok sayıda işçiye ihtiyacı kalmayacağı için yine işçi çıkarmak durumunda kalacaktır (Lodge, 2003, 110).

Mavi yakalı işçiler ile beyaz yakalı işçilerin hak ve çıkarlarını savunma yöntemleri farklılık göstermektedir. Mavi yakalı işçiler, beyaz yakalı işçilere oranla sendikalar vasıtasıyla hak ve çıkarlarının savunulmasını daha faydalı ve işlevsel olarak görmektedir. Bu nedenle mavi yakalı işçilerin beyaz yakalı işçilere göre geleneksel olarak sendikal örgütlenmeye yönelmesi daha yüksektir. Hizmet sektörünün gelişmesi ile birlikte sayısı hızla artan beyaz yakalı işçiler, çalışma koşullarının farklı olması ve orta sınıfın sahip olduğu değerleri benimsemeleri nedeniyle sendikal örgütlenmeyi gelenek veya miras olarak görmemekte, ortak mücadele yerine bireysel mücadeleyi tercih etmektedirler (Koray, 1994, 83).

Teknolojinin hızla gelişmesiyle birlikte sanayileşmenin niteliğinde meydana gelen değişimler, işgücünün yapısını değiştirerek niteliksiz, sıradan işgücünün yerine vasıflı, eğitim düzeyi yüksek işgücü tercih edilmektedir (Akkaya, 2004, 177). “Yeni yüzyılda, ancak zeki, çok iyi eğitim görmüş, çok yönlü teknoloji bilgisine sahip, küresel düşünen zihinsel esnekliği olan işgücü ile, inisiyatif sahibi olma, ekip çalışmasına yatkınlık, yaratıcılık ve yer değiştirebilme (mobilité) özellikler günümüz iş gücünde aranan özelliklerdir” (Aktürk, 2001). Hizmet sektörünün genişlemesi ve teknolojiye yeni teknolojilerden dolayı geleneksel mavi yakalı sanayi işçisinden, bilgi işçiliğine doğru yaşanan bu dönüşümde yeni işçi tipi, erkeklere oranla kadınlardan oluşan, nitelik düzeyi yüksek, standart dışı istihdam türlerini tercih eden ve sendikalardan uzak duran bir yapıdadır (Sarı Gerşil - Aracı, 2007, 167).

2.1.2. Standart Dışı İstihdamın Yaygınlaşması

1980 sonrası dönemde, işgücü ve istihdamın yapısında meydana gelen değişimler kamu ve özel sektörün istihdam şekillerini de etkilemiştir. Bu dönemden sonra, toplam istihdam içinde kamu sektörünün payı önemli ölçüde azalırken, özel sektörde de düşük verimlilik, düşük ücret ve kazanç esasına dayalı standart dışı istihdam türlerinin arttığı ve kayıt dışı istihdamın yaygınlaştığı görülmektedir. Bunun sonucunda ise emek yoğun şekilde istihdam edilen ve uluslararası rekabet gücünün düşük ücretle sağlandığı sektörlerde çalışma şartlarının ağırlaştığı, evlere parça başı iş verme gibi standart dışı istihdam türlerinin yaygınlaştığı, sigortasız olarak ve asgari ücretin altında istihdam edilen işgücünün arttığı gözlenmektedir (Şenses, 2003, 157).

Teknolojinin gelişmesine bağlı olarak ileri teknolojilerin kullanılması yüksek sermaye gerektirdiği için istihdam sorunlarına yol açmaktadır. Bu durum endüstri ilişkilerini ve işgücü piyasalarını etkilemekte, standart dışı istihdam türlerinin yaygınlaşmasını sağlamaktadır. Sanayileşme düzeyinin artması ve yüksek üretim teknolojilerinin kullanılmasıyla birlikte önemi azalan sektörler kapasitelerini artırarak tekrar eski konumlarına ulaşmak amacıyla teknolojik yenilenmeye giderek işsizliğe sebep olurken, yeni teknolojilerin kullanılmaya başlanması vasıflı işgücüne olan talebi artırmakta, geleneksel çalışma türlerinin yerine yeni çalışma türlerini ortaya çıkarmaktadır (Çetik - Akkaya, 1999, 59-60). 1980 sonrası dönemde sanayileşmiş ülkelerde uygulanan standart dışı istihdam türleri, Türkiye'de de, 1990 sonrası dönemde bazı sektörlerde uygulandığı gözlenmektedir (Mahiroğulları, 2001, 186).

Geleneksel istihdam türlerinin değişime uğramasıyla birlikte Kağnıcıoğlu (1999, 242) bu durumu şu şekilde açıklamaktadır:

“Esnek veya standart dışı istihdam modellerinde, artık bir iş akdine dayanarak, yasalarla sınırlanmış olan belirli gün ve haftalık çalışma sürelerine göre, günün belli bir saatinde işverene ait işyerine gelip çalışan ve belirli sürelerde izinlerini, tatilini kullanan standart bir işçi tipi yoktur. Klasik ya da standart olarak nitelendirilen hizmet ilişkilerinin yanı sıra uygulanmaya başlanan bu yeni istihdam biçimleriyle, yarım gün ya da haftanın belirli günleri çalışan, geçici olarak istihdam edilen, çağrı üzerine çalışmaya gelen hatta işyerine gelmeden kendi evinde çalışan işçi tipi ortaya çıkmıştır.”

Belirsiz süreli iş akdiyle ve tam gün olarak istihdam edilen işçilere çekirdek ya da merkez işçi denilmektedir. Çalışma şartlarının diğer işçilere oranla daha iyi olduğu, iş güvencesine ve ücretlerini yükseltme imkânına sahip olan bu işçi tipinde birden fazla beceri ve nitelik aranmakta, sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık hakkını kullanabildikleri için de ayrıcalıklı bir kesim olarak ifade edilmektedir. Buna karşılık standart dışı istihdam türleriyle istihdam edilenler, özellikle geçici olarak istihdam edilen, evde ya da evden çalışan veya çağrı üzerine çalışan işçilere de çevre ya da çeper işçileri denilmektedir (Kutal, 2005, 24-25). Çevre ya da çeper işçileri, merkez işçilere

göre çalışma şartlarının daha kötü olduğu, vasıf ve nitelik düzeyleri daha düşük, iş güvencesi ve sendikal örgütlenme hakkından yoksun bir kesimdir. Bu durum işçilerin ortak payda etrafında bir araya gelmesini zorlaştırarak sendikal örgütlenmeyi olumsuz yönde etkilemektedir.

Yeni teknolojilerin kullanılması ve esnek üretimin yaygınlaşması mavi yakalı, erkek ve orta yaşlı olan işgücünün yerini beyaz yakalı, kadın ve gençlerin almasına sebep olarak işgücünün bileşiminde önemli bir dönüşüme yol açmıştır. Bu durum beyaz yakalıların, kadınların ve gençlerin işgücü içerisindeki payını büyük ölçüde artırmıştır (Müftüoğlu, 2008, 95). Değişen bu yeni işgücünün sendikalaşma oranlarının düşük olması, sendikal örgütlenmeyi olumsuz yönde etkilemiştir.

Alt işverenler aracılığı ile işin farklı işverenler arasında paylaştırılarak gördürülmesi ise, bir diğer standart dışı istihdam türü olan alt işverenlik (taşeron) uygulamasıdır (Kutal, 1997, 254). Aynı işyerinde, farklı işverenlere bağlı olarak çalışan bu işçilerden taşeron işçileri, daha ağır şartlarda çalışarak daha düşük ücret aldığı gibi iş güvencesinden de diğerlerine göre önemli ölçüde yararlanamamaktadır (Akkaya, 2003, 230-231). Alt işveren (taşeron) uygulamasının temel amacı; sendikasız işyerleri veya işletmelerde sendikalaşmayı engellemek, sendikal işyerleri veya işletmelerde ise işçilerin belirli bir bölümünün toplu iş sözleşmesinden faydalanmasını önleyerek sendikal örgütlenme başarısını etkilemek ve düşük ücretlerle işçi istihdam etmektir (Enerji Yapı-Yol Sen, 2001). Düşük ücretli işçi çalıştırmak ve muhtelif yasal yükümlülüklerden kurtulmak amacıyla başvuru yapılan taşeron uygulaması, işçiler arasında kadrolu-taşeron şeklinde bir ayrıma sebebiyet vererek sendikal örgütlenme başarısını olumsuz yönde etkilemektedir (Çoban, 2013, 386).

İşçiler arasında çalışma saatleri, iş deneyimleri, eğitim seviyeleri ve verimliliklerinin birbirinden farklı olması, alacakları geliri de farklılaştırmaktadır. Bu durum işyerinde ayrı ayrı ücret yapılarının oluşmasına, böylece işte ve işyerinde istikrarsızlığa sebep olmaktadır (Temiz, 2004, 63). Üretim aşamasında zaman ve mekân birliğinin ortadan kalkması sadece işçi sınıfının fiziksel olarak dağınıklığını ifade etmemektedir. Çalışma şartları, sözleşme türleri ve ücret seviyeleri birbirinden farklı olan işçileri ortak çıkarlar temelinde buluşturmak ve sendikal çatı altında bir araya getirmek eskisinden daha da

zor olmaktadır (Hatman, 2003, 348). Ayrıca standart dışı yapılan üretimde, üretim önemli ölçüde kayıt dışında yer alan ucuz emek bölgelerine yönelirken, merkezde de istihdam hizmetler sektörüne kaymıştır. Fakat sendikalar devamlı olarak artan hizmet sektörü çalışanlarını örgütleyebilecek plan, tasarı ve strateji geliştirebilmiş değillerdir (Müftüoğlu, 2007, 142).

2.1.3. Kayıt Dışı İstihdamın Yaygınlaşması

Kayıt dışı istihdam, sosyal güvenlik bakımından “niteliği itibariyle yasal işlerde çalışarak istihdama katılan kişilerin, çalışmalarının gün veya ücret olarak ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına hiç bildirilmemesi ya da eksik bildirilmesi” şeklinde tanımlanabilir. Çalışanların Sosyal Güvenlik Kurumu’na bildirimlerinin hiç yapılmaması, çalışma gün sayılarının eksik olarak bildirilmesi ve sigorta primine esas olan kazanç tutarlarının eksik bildirilmesi şeklinde üç türlü kayıt dışı istihdam söz konusudur (Sosyal Güvenlik Kurumu [SGK], 2018).

Kayıt dışı ekonomiyi ortaya çıkaran nedenler incelendiğinde, kayıt dışı istihdama yol açan etkenlerle iç içe olduğu görülmektedir. Kayıt dışılığa sebep olan etkenler; ekonomik ve mali, idari ve hukuki, sosyal ve psikolojik nedenler şeklinde üç ana başlıkta incelenebilir. Vergi yükünün fazla olması, enflasyon, işsizlik, ekonomik istikrarsızlık ve krizlerin sık sık yaşanması, küçük ve orta ölçekli işletmelerin yaygınlaşması ve kurumsallaşamaması, tarım sektörünün ağırlıklı olması ve e-ticaretin yaygınlaşması sonucu meydana gelen hukuki boşluk kayıt dışılığa yol açan ekonomik ve mali sebeplerdir (Sugözü, 2010, 173).

Mevzuatın karmaşık olması ve sık sık düzenlemeler yapılması, ödenmeyen vergilere afların getirilmesi, vergi denetimleri, muhasebe ve mali müşavirlik hizmetlerinin yetersiz olması, yolsuzluk ve rüşvet, kurumlararası koordinasyon eksikliği ve iletişimsizlik, bürokrasinin hantal yapısı ve işlemlerin fazlalığı ve hamiline belge düzenleme kayıt dışılığın idari ve hukuki sebeplerini oluşturmaktadır (Sugözü, 2010, 173). Ayrıca hızlı nüfus artışı, gecekondulaşma ve düzensiz kentleşme, iç ve dış göçlerin yaşanması, aile yapısı ve eğitim imkânlarının yetersiz olması da kayıt dışılığın sosyal ve psikolojik sebepleridir (Candan, 2007, 27).

2017 yılında Türkiye genelinde herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna bağlı olmadan çalışanların oranı % 34,0 olarak gerçekleşmiştir. Bu oranın % 29,2'sini erkekler, % 44,6'sını kadınlar oluşturmuştur. Türkiye genelinde herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna bağlı olmadan çalışanların % 83,3'ü tarımda, % 22,1'i de tarım dışında çalışırken, erkeklerin % 74,4'ü, kadınların ise % 94,2'si tarım sektöründe kayıt dışı olarak istihdam edilmektedir (Türkiye İstatistik Kurumu [Tük], 2018).

Kırsal alanda tarlada, sanayi sektöründe ve eve iş verme şeklinde evlerde çalışan kadınlar kayıt dışı istihdamın önemli aktörleridir (Candan, 2007, 38). Kayıt dışı olarak çalışan kadınların işportacı veya ev içi hizmetlerde faaliyet göstermeleri daha yaygındır (Webster, 2013, 5). Kadınların erkeklere göre daha fazla kayıt dışı istihdam edilmelerinin temel nedeni, toplumda yer alan cinsiyet ayrımına bağlı iş bölümünün etkinliğinin fazla olmasıdır. Kadınlar, sosyal güvenceden yoksun, çalışma koşullarının kötü, ücretlerin ve hiyerarşinin düşük olduğu vasıfsız işlerde istihdam edilmeye mahkûm edilerek yedek iş gücü olarak görülmektedir (İpek, 2014, 179).

Ülkemizde kayıt dışı istihdamın bir diğer aktörü ise çocuk işçilerdir. Az gelişmiş ve gelişme sürecindeki ülkeler, çocuk iş gücünü ucuz ve maliyet düşürücü bir etken olarak değerlendirmektedir. Bu yüzden çocuklar, çalışma saatleri aynı ancak daha düşük ücretle yetişkinler yerine çalıştırılmakta ve emekleri sömürülmektedir (Gül Aydın, 2013, 785). Ayrıca çoğu iş yerinde çırak ve stajyer adı altında çocuk ve genç istihdamı sağlanmakta, bazı çocuk ve genç işçilerin çalışmalarının karşılığı olan ücretlerinin dahi ödenmediği görülmektedir (Candan, 2007, 36).

Bir diğer önemli aktör ve sorun ise yabancı kaçak işçilerdir. 1960'lı yıllarda Türkiye işgücü ihraç ederken, günümüzde ise yabancıların istihdam edildiği bir ülke konumundadır (Lordoğlu v.dğr., 2004, 6). 1980'li yıllarda göçlerin durak noktası durumunda olan Türkiye'ye, 1990'ların başından itibaren işçi göçleri yoğun olarak gelmeye başlamıştır. Bu göçlere koştut olarak yabancı kaçak işgücü istihdamı da artmıştır (Akpınar, 2010, 18).

Yabancı kaçak işçilik, hem bu şekilde istihdam edilenlere hem de işçilere ve sendikal örgütlenme faaliyetlerine büyük zarar vermektedir. İşverenler yabancı kaçak işçiliği, sendikal örgütlenmenin önüne geçmek, kötü çalışma şartlarını ve yerli kaçak işçi

istihdamını meşru hale getirmek ve yaygınlaşmasını sağlamak, yasalar vasıtasıyla elde edilen hakları esneklik adı altında ortadan kaldırmak ve ücretleri düşürmek amacıyla kullanılmaktadırlar (Koç, 1999).

Kayıt dışı işçi istihdam eden işletmelerde sendikaların örgütlenme faaliyetleri oldukça güçleşmektedir. Kayıt dışı istihdamın artmasıyla birlikte sendikalı işçi sayısı gerilemekte, bu durum reel ücretlerin azalmasına, sendikal örgütlenmeden yoksun ve dağınık bir toplum yapısının oluşmasına yol açmaktadır (Candan, 2007, 82).

2.2. İşsizlik

Türkiye’de işsizlik oranları geçmişten günümüze yüksek bir seyir izlemektedir. Özellikle 1960’lı yıllardan beri hemen hemen her dönem işsizlik oranları yüksek görülmüş ve bu durumla mücadele etmek zorunda kalınmıştır (Ay, 2012, 322). Türkiye’de nüfusun hızla artması, nüfusun vasıf düzeyi ve meslek-iş birleşiminde yaşanan olumsuzluklar, yüksek teknolojinin kullanılması sonucu işgücüne olan talebin azalması, istihdam oluşturacak sektörlere yatırım için gerekli kaynağın sağlanamaması ve yanlış uygulanan makroekonomik politikalar istihdam sorununu yapısallaştırarak işsizliği artırmıştır (Çetik - Akkaya, 1999, 60). Ayrıca Türkiye’de son 30-35 yıllık dönemde, nüfusun hızla artmasına koşut olarak yeterli düzeyde istihdam imkânı sağlanamadığından işgücüne katılım oranı düşmüş ve işsizlik artmıştır. 1960’lı yıllarda işgücüne katılım oranı yüzde 80’lerde iken, bu oran 1970’lerde yüzde 68-70’lere ve 1980’lerde de yüzde 50’lere kadar gerilemiştir. İstihdamın dağılımına bakıldığında tarım sektöründe görece bir azalma olmuş, ücretli sayısında ise hızlı bir yükselme görülmüştür (Koray, 1994, 139).

Tablo 1’de işsizlik oranları yıllar itibarıyla karşılaştırmalı olarak verilmiştir. 2008 yılında % 10,0 olan işsizlik oranı, 2012 yılında % 8,4 seviyelerine gerilerken, 2013 yılından itibaren hızla artmış ve 2017 yılında % 10,9 olarak görülmüştür. İşsizlik oranlarının oldukça yüksek olması bu sorunu yapısal hale getirmiş ve doğal olarak çözümünü de öncelikli kılmıştır.

Tablo 1
Türkiye'de Yıllar İtibariyle İşsizlik Oranları (2008-2017)

2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
10,0	13,1	11,1	9,1	8,4	9,0	9,9	10,3	10,9	10,9

Kaynak: TÜİK, Kurumsal Olmayan Nüfusun İşgücü Durumu, 2018.

Tablo 2’de görüldüğü üzere, TÜİK verilerine göre, Türkiye’de 2017 yılı işsiz sayısı 3 milyon 454 bin kişidir. Bu sayının 2 milyon 24 binini erkekler, 1 milyon 431 binini de kadınlar oluşturmaktadır. 2017 yılı Türkiye genelinde işsizlik oranı % 10,9 iken, erkeklerin işsizlik oranı % 9,4, kadınların işsizlik oranı da % 14,1’dir. 2016 yılına göre Türkiye geneli işsizlik oranı aynı iken, erkeklerin oranı % 0,2 düşmüş, kadınların oranı ise % 0,4 artmıştır.

2017 yılı Türkiye genelinde 28 milyon 189 bin kişi istihdam edilirken, bu sayının 19 milyon 460 binini erkekler, 8 milyon 729 binini kadınlar oluşturmaktadır. Türkiye geneli 2017 yılı istihdam oranı % 47,1 iken, cinsiyet ayrımına göre bu oran erkeklerde % 65,6, kadınlarda ise % 28,9 olarak görülmüştür.

Tablo 2
İşgücü İstatistikleri

	Toplam		Erkek		Kadın	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
15 ve Daha Yukarı Yaştakiler	(Bin)					
Nüfus	58 720	59 894	29 031	29 649	29 689	30 244
İşgücü	30 535	31 643	20 899	21 484	9 637	10 159
İstihdam	27 205	28 189	18 893	19 460	8 312	8 729
İşsiz	3 330	3 454	2 006	2 024	1 324	1 431
	(%)					
İşgücüne Katılma Oranı	52,0	52,8	72,0	72,5	32,5	33,6
İstihdam Oranı	46,3	47,1	65,1	65,6	28,0	28,9
İşsizlik Oranı	10,9	10,9	9,6	9,4	13,7	14,1

Kaynak: TÜİK, Kurumsal Olmayan Nüfusun Yıllar ve Cinsiyete Göre İşgücü Durumu, 2018.

*Tablodaki rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

Türkiye’de işsizlik oranıyla birlikte işsizlik süresinde de artış görülmektedir. 12 aydan daha fazla süreyle işsiz kalanların hızla artış göstermesi dolayısıyla işsizliğin süresindeki artış eğilimine de dikkat edilmesi gerekmektedir. Bu durum, işgücünün iş arama süresini uzatırken daha önce istihdam edilen işlerine göre daha olumsuz koşullarda iş kabul etme zorunda kalarak (Uyanık, 2008, 218) sendikasıız yerlerde çalışmalarına yol açacaktır.

Türkiye’de kırdan kente göç edenlerin kentsel alanda işgücü piyasasının talep ettiği vasıf düzeyine sahip olmaması nedeniyle kentsel alanda işsizliği artırmaktadır (Kayhan Kuzgun, 2012, 44). Kırdan kente göç eden işgücünün işçilik deneyiminin çok az veya hiç olmaması, kentsel alanda daha önce geçmişlerinin olmaması sebebiyle kırsal alanla olan bağlarını koparmamaları ve sendikasıız işyerlerinde çalışmaları dolayısıyla sendikalaşma eğilimleri oldukça düşüktür. İşgücü piyasasında az sayıda bulunan iş

imkânlarından birine sahip olmaya çalışan vasıfsız ya da vasıf düzeyi oldukça düşük olan bu işçiler, her düzeydeki ücreti kabul etmeleri işgücü piyasasındaki yıkıcı rekabeti daha da artırmaktadır. Yerlerinin kolaylıkla doldurulabileceğini bilen ve düşünen diğer işçiler ise, işlerini korumak için daha düşük ücretle istihdam edilmeye ve sendikasızlığa razı olmaktadır (Urhan, 2004, 155). Sendikaların sıkı para kontrollerine karşın yüksek ücretlerde ısrarcı olması halinde, enflasyona sebep olmamak için işverenler işçi alımını durdurmakta, bu durum da işsizliğin artmasına yol açmaktadır (Jackson, 1996, 151). Nüfusun hızla artması, tarım sektöründe yaşanan çözümler, gelir dağılımının yetersiz ve adaletsiz olması, işgücü piyasasının yapısal özellikleri, kadın istihdamının düşük olması, işgücünün bilgi, beceri ve eğitim düzeyinin yeterli seviyede olmaması, yatırımın maliyetli olması ve istihdam üzerindeki vergi yükleri, göçlerin artması, kayıt dışı istihdamın yaygınlaşması ve bölgeler arasındaki gelişmişlik düzeylerinin farklı olması (Şahin, 2007, 572) işsizliği yapısal hale getiren ve sendikal örgütlenmeyi olumsuz yönde etkileyen diğer sebeplerdir. Ayrıca Türkiye’de yabancı işçilerin çalışma izinleri olmadan istihdam edilmeleri, işsizlik sorununa getirilecek çözümlerin başarısını da olumsuz yönde etkileyen (Kutal, 2005, 41) göz ardı edilmemesi gereken önemli bir konudur.

İşsizlik, hem işsizler hem de çalışanlar üzerinde sorunlara yol açmakta ve baskı unsuru olarak görülmektedir. İşsizlik, işsizlere yönelik olarak sosyal, ekonomik ve psikolojik sorunlar oluşturan bir nitelik taşıırken, çalışanlara yönelik ise sürekli olarak tehdit unsuru oluşturan bir niteliğe sahiptir (Çakır, 2007, 135). İşsizlik bireyleri, toplumu, sendikaları ve sendikalı işçileri baskı yoluyla kontrol etmek için yeni bir araç olarak kullanılmaktadır. İşsiz kalan, geliriyle birlikte umudunu ve güvenini de kaybetmektedir. Böylece işsizler, işgücü piyasasında yıkıcı bir rekabete sebep olarak, emekçilerin direnme gücünü kırmakta ve sendikal örgütlenme başarısı üzerinde olumsuz etkilere yol açmaktadır (Akkaya, 2004, 180). İşçi sendikalarının gücü, üye sayılarının çokluğu ile doğru orantılıdır. Güçlerini çok sayıdaki üyelerinden alan işçi sendikaları, işsizliğin arttığı dönemlerde güçlerini de hızla kaybettikleri gözlenmektedir (Kutal, 1997, 253).

2.3. Ekonomik İstikrarsızlık ve Krizler

Ekonomik krizlerin sıkça meydana gelmesi Türkiye ekonomisinin yapısal bir özelliği haline gelmiştir. Ekonominin kırılgan bir yapı oluşturması istihdam üzerinde istikrar sağlanmasına engel olarak (Kayhan Kuzgun, 2012, 41) ekonomik krizlerin yaşanmasına yol açmaktadır.

Türkiye’de 1970’li yılların sonunda ardı ardına ekonomik krizler görülmüştür. Uygulamaya konulan istikrar programlarının sonuçları tam olarak ortaya çıkmadan 1980 yılında da yeni bir ekonomik kriz yaşanmıştır (Darıcan, 2013, 43). Türkiye’de, 1980 ekonomik krizi sonrasında uygulanan 24 Ocak Kararlarıyla birlikte sanayileşme ve ekonomik büyüme hedeflerinde köklü bir değişim yaşanmıştır. 1980 öncesi dönemde uygulanan ithal ikameci büyüme stratejisi yerine dışa açık büyüme stratejisi uygulanmaya başlanmıştır (Karabıyık - Uçar, 2010, 43). Türkiye bu kararlarla birlikte devletin ekonomiye müdahalesini azaltarak piyasa ekonomisine işlerlik kazandırmak, ekonomiyi dışa açık hale getirerek dünya ekonomisine entegre etmek ve döviz darboğazlarından kurtarmak, kamu sektöründeki harcamalarını daha sağlam kaynaklara dayandırmak ve böylece yatırım, istihdam ve üretimi artırarak tasarruf sağlamayı amaçlayan yeni bir döneme girmiştir (Karabıyık - Uçar, 2010, 46).

1994 yılında yaşanan krizin etkilerini azaltmak için 5 Nisan 1994 tarihinde 5 Nisan Kararları uygulamaya konulmuştur (Darıcan, 2013, 43). 5 Nisan Kararları istikrarı sağlamayı ve devamlı olarak büyümeyi amaçlamasına (Kol - Karaçor, 2012, 392) rağmen uygulamaya konulan bu kararlarla reel ücretlerde ciddi düşüşler yaşanmıştır. 1994 yılında kamu sektöründe çalışanların reel ücretlerinde meydana gelen kayıplar yüzde 5,3 iken, memur maaşları, özel sektör ve asgari ücrette de reel olarak yüzde 20’yi aşan oranlarda azalma görülmüştür (Koyuncu - Şenses, 2004, 29).

5 Nisan 1994 tarihinde uygulamaya konulan kararlardan sonra 9 Aralık 1999’da istikrar tedbirleri uygulamaya konulmuştur. Ancak bu tedbirler beklenen sonucu verememiş, aksine Kasım 2000 ve Şubat 2001 yılında yaşanan krizlere sebep olmuştur (Darıcan, 2013, 43). Bu krizler birbiriyle yakından ilişkili olduğu için genellikle tek bir kriz olarak ele alınmaktadır (Koyuncu - Şenses, 2004, 28). Çözümü ertelenen bu sorunların

zamanla daha büyük boyutlara ulaşması sebebiyle 2001 Krizi daha yıkıcı bir etki oluşturmuştur (Ardıç, 2004, 195).

2001 yılında yaşanan krizden sonra uygulamaya konulan yapısal uyum programları yardımıyla Türkiye'nin 2008 yılına kadar ekonomik büyüme oranları yüksek seviyedeydi. Ayrıca sermayenin faydalandığı kar oranlarının yüksekliği de bir sonraki krizi ertelemiştir. Büyümeyi besleyen bu politikalar işçilerin büyümeden pay almasını engellediği gibi iş güvencelerini ve sosyal güvenliklerinin aşınmasına, reel ücretlerinin azalmasına, işsizlik ve yoksulluğun artmasına sebep olmuştur (Özgün - Müftüoğlu, 2013, 182).

2007 yılında başlayan ve kimsenin planlamadığı küresel ekonomik kriz, öncelikle milyonlarca işçiyi önemli ölçüde etkilemiş ve esas kurbanları olarak seçmiştir (Dunn, 2013, 73). 2008 yılında yaşanan, Dünya'da ve Türkiye'de olumsuz sonuçlara yol açan kriz, Türkiye'de, kriz öncesi büyüme hızında meydana gelen azalma, küresel krizin etkisiyle birlikte 2008 yılının son çeyreği itibariyle daralma biçimine geçmiştir. 2009 yılında ise mali kuruluşlar haricinde hemen hemen tüm sektörlerde ciddi küçülmeler görülmüştür (Erdoğan, 2010, 146).

Ekonomik kriz nedeni ile işverenlerin işçi çıkarmaları, yeni işletmelerin açılmaması hatta kapasitelerini düşürmeleri veya kapanmaları, bireylerin gelirinin azalması dolayısıyla tüketim harcamalarını kısmaları gibi faktörlerin tamamı istihdam üzerinde doğrudan etkiye sahiptir (Yaprak, 2009, 66). 1994 yılında işsizlik oranı yüzde 7,8'den yüzde 8,2'ye, 2001 yılında ise yüzde 6,9'dan yüzde 9,1'e yükselmiştir (Koyuncu - Şenses, 2004, 29-32). 2009 yılında ise yüzde 10 seviyesinde olan işsizlik oranı yüzde 14 seviyelerine çıkmıştır (Erdoğan, 2010, 148).

Türkiye'de yaşanan ekonomik krizler, işsizlik ve eşitsizliği artırmış, reel ücretleri ve istihdam oranlarını düşürmüş, yoksulluğu artırmış, çalışma koşullarını ağırlaştırmış ve çalışan kesimin temsilcisi olan sendikaların örgütlenme başarısını olumsuz yönde etkilemiştir (Albayrak, 2012, 166).

2.4. Özelleştirme

1970’li yıllarda dünyada başlayan özelleştirme süreci, Türkiye’de 24 Ocak 1980 Ekonomik Kararları ile gündeme gelmiştir. 1986 yılında yasal olarak yapılan düzenlemeler ile sürdürülmüş, 1990 yılında hız kazanmış ve günümüzde ise oldukça kapsamlı bir şekilde devam ettirilmektedir (Bulut, 2005, 143).

Özelleştirme, ekonomide devlet müdahalesinin azaltılmasını hedefleyen bir politika olarak serbest piyasa ekonomisine geçiş sürecinde oldukça önemli bir görev üstlenmektedir (Sarısu, 2003). Kapsamlı bir şekilde hayata geçirilen özelleştirme uygulamalarıyla, ekonomide devlet müdahalesini asgari düzeye indirerek “daha az devlet, daha çok özel teşebbüs” biçiminde formüle edilen yeni bir döneme girilmiştir (Erdoğan - Ak, 2003, 677).

Özelleştirmenin esasında “zarar eden, verimsiz, ekonomi üzerinde yük oluşturan kamu kurum ve kuruluşlarının ekonomiye yeniden kazandırılması” amaçlanmaktadır (Önsal, 2010, 124). Ancak Türkiye’deki özelleştirme uygulamalarının dikkatleri üzerine çeken önemli tarafları vardır. “Genellikle kar getiren işletmelerin satılıyor oluşu; devletin, bu kurumları satın alır almaz maliyet azaltmanın ilk yolu olarak işten çıkarmalara başvuran özel sektöre ilişkin bir düzenleme yapmayı; yılda 300 milyon dolarlık bir pastayı paylaşmak isteyen (özellikle de yabancı) denetim ve danışmanlık firmalarının sayısının giderek artması gibi” (Köse, 2003, 165) dikkatleri üzerinde toplayan bu noktalar, özelleştirmenin amacı dışında kullanıldığının açık bir göstergesidir.

İstihdam edilen işçiler, özelleştirmeyle birlikte özelleştirme kapsamı adı altında işten çıkarılmaktadır. Özelleştirmenin olumsuz yansıması olarak görülen bu durum istihdamın daralarak işsizliğin artmasına; işsiz kalan işgücünün olumsuz şartlar altında, sosyal güvenceden yoksun ve düşük ücretlerle çalışmasına yol açmaktadır. Örneğin Türk-İş, 1987 yılı itibari ile kamu sektöründe 600 bin işçi adına toplu iş sözleşmesi imzalarken, bu sayı 2009 yılı itibari ile 315 bine gerilemiştir. Bunun en önemli sebebi ise özelleştirmeler (Bakır - Akdoğan, 2009, 91) nedeniyle işçilerin işten çıkarılması sonucu sendika üye sayılarının azalmasıdır.

Özelleştirmeye birlikte ortaya çıkan sonuçlar incelendiğinde, bu sonuçların çalışma yaşamını doğrudan ve dolaylı bir şekilde etkilediği gözlenmektedir. İşsizliğin ve kayıt dışı istihdamın artması, sendikaların üye sayılarında yaşanan azalma ve toplu pazarlık gücünün zayıflaması gibi sebeplerle etkinliklerini yitirmeleri, reel ücretlerdeki düşüşler sonucu işçilerin ulusal gelirden aldığı payın düşmesi gibi faktörler çalışma yaşamı üzerinde doğrudan etkilere sahiptir. Diğer taraftan, yapılan düzenlemeler sonucu kamu tekellerinin özel tekellere dönüşmesi, ürünlerin ve hizmetlerin kalitesinde meydana gelen azalmaya karşılık fiyatların yükselmesi, ayrıca milli ekonominin yabancı ve çok uluslu sermayenin hâkimiyeti altına girmesi gibi faktörler ise çalışma yaşamı üzerinde dolaylı etkilere sahiptir (Müftüoğlu, 1997, 37).

2.5. İşverenlerin Sendika Karşısı Faaliyetleri

Son yıllarda sendikaların üye sayılarında hızlı bir düşüş yaşanmakta hatta sendikalar mevcut üyelerini muhafaza etmede de oldukça zorlanmaktadır. Hükümetlerin ve işverenlerin sendika karşıtı yürüttükleri faaliyetler, sendikaların güç kaybetmesinin nedenleri arasında yer almaktadır (Yıldırım - Uçkan, 2010, 165).

Türkiye’de işsizlik oranlarının yüksek olmasından faydalanan işverenler, işsizliği, işçileri denetim altında tutmada önemli bir yöntem olarak kullanmaktadır. İşverenler bu durumu kullanarak hem örgütlü işçilerin düşük ücretle çalışmasını sağlamak hem de örgütsüz işyerlerinde örgütlenmek isteyen ya da sendikal amaçlı faaliyetlerde bulunan işçilerin işten çıkarılacağı tehdidiyle işçilerin sendikalaşmasını engelledikleri görülmektedir (Urhan - Selamoğlu, 2008, 185-186). Yapılan araştırmalara göre, işsizlik korkusu çalışanların karşı konulmaz endişelerinden birini oluşturmaktadır (Hyman, 1999, 6). İş güvencesini sağlamak amacıyla yapılan düzenlemeler, bazı işyerlerinde, işçilerin işten çıkarılması maliyetlerini yükseltse dahi, işçilerin yasal haklarını kullanmaktan dolayı işinden olmasını engelleyememektedir (Urhan, 2005, 66).

İşverenlerin kullandığı diğer sendikasızlaştırma faaliyeti ise, işyerlerinde “öncü” olarak isimlendirilen aktif işçilerin işten çıkartılmasıdır. Bu kişiler, işçilere önderlik eden ve işyerinde işçiler tarafından sevilen kişilerdir. Bu kişilerin işten çıkarılmasıyla birlikte işveren, hem üyelik riskini göze alarak iç örgütlenmede etkili olabilecek sendika üyelerini işyerinden uzaklaştırmış olacak hem de sendikanın işyerindeki etkinliğini

azaltması nedeniyle diğer işçileri daha kolay bir şekilde kontrol altında tutacaktır (Urhan, 2004, 213). Sendikal sebeplerle işten çıkarmalar yasadışı olmasına rağmen işverenler bu tür hareketlerde bulunarak işçilerin kafasında böyle bir imge yaratmaktadır (Yıldırım - Uçkan, 2010, 170).

İşverenler birden fazla sendikanın bulunduğu işkollarında ve örgütlemenin engellenemediği durumlarda iki rakip sendikayı kızıştırmaktadır. Böylelikle rakip olan sendikalardan birini diğeri aleyhine güçlendirmekte, örgütlenen işçileri de baskı yoluyla üyelikten istifa ettirip, yakın olduğu ve güçlendirdiği sendikaya üye olmalarını sağlamaktadır (Urhan, 2004, 213).

Bazı işyerleri katılımcı personel politikaları ve davranış bilimleri yöntemleri adı altında insan kaynakları yönetimi uygulamalarını kullanmaktadır. Bu işyerlerinde yüksek teknolojiye dayalı nitelikli çekirdek işgücü istihdam edilmekte, toplam kalite yönetimi adı altında kalite çemberleri gibi araçlarla çalışanların onayına dayalı esneklik sağlamayı hedeflemektedir. Böylelikle işletmeler hem esneklik uygulaması adı altında kar oranlarını artırmayı amaçlanmakta hem de çağdaş ve insancıl yönetim tekniklerini kullanarak sendikalara üstü örtülü bir şekilde karşı çıkmaktadır (Ayd, 2003).

Toplu iş sözleşmesi kapsamında bulunan bir kısım işletme, bölünerek çok sayıda küçük işyerlerine dönüşmektedir. Bölünen bu işyerleri alt işveren uygulamasına yönelmekte ve toplu pazarlık kapsamının dışına itilmektedir (Yorgun, 2005, 144). Alt işverenlerin sürekli olarak değişmesi ve kısa süreli hizmet satın almaları nedeniyle alt işvereni bulmak ve toplu iş sözleşmesini sonuçlandırmak bu işi daha da zorlaştırmaktadır. Taşeron işçilerinin iş güvenceleri olmadığı için örgütlenme eğilimleri oldukça düşük olduğu bilinmektedir. Daha çok çalışan ve daha az ücret alan taşeron işçileri ortaklaşa veya toplu olan haklarını yasal bir engel olmamasına rağmen kullanamamaktadır. Bazı sendikalar taşeron işçileri e-Devlet kapısı üzerinden üye yapmaya başladığı görülse de yetki tespiti, yetki, çağrı ve toplu iş sözleşmesini bağitlamanın oldukça zor olduğu gözlenmektedir (Güler, 2016, 210-211).

Kapsam dışı personel uygulamasıyla örgütlü olunan bir işyerinde taraflar bir grup işçiyi toplu iş sözleşmesinin uygulama alanı dışında bırakmaktadır. Böylece sendikanın tabanı daralmakta ve örgütlenme kültürü güç kaybetmektedir (Güler, 2016, 206). İşveren bu

uygulamasıyla, işletme için en gerekli olan işgücüne eğitim, statü ve yaptıkları işe göre ücret, sosyal güvenlik ve izin gibi alanlarda daha iyi haklar sağlayarak direkt olarak işletmeye bağlamaktadır. İşveren bu grubu tatmin ederek üretimini ve verimliliğini artırmakta, bu yöntemle işletmenin varlığını devam ettirmektedir (Öke - Kurt, 2007, 337). Kapsam dışı kalan işçiler sendikalı işçilere göre daha iyi haklar elde ettikleri veya sendikaya üye olsa dahi toplu pazarlık uygulamasından yararlanamayacağı için sendikaya üye olmamaktadırlar.

Ayrıca özel sektörde, part-time, geçici ve mevsimlik işçi çalıştırma giderek yaygınlaşmakta ve sendikasızlaştırma yöntemi olarak kullanılmaktadır. Örgütlenmelerine yasal bir engel olmamasına karşın, bu pozisyonlarda istihdam edilenlerin örgütlenme olanakları oldukça düşük olduğu görülmektedir (Urhan, 2004, 175).

İşverenler akrabalık ve hemşerilik gibi geleneksel ilişkilerden yararlanarak sendikalaşmanın işverene ihanet olduğunu dile getirmekte, sendikalaşmanın olması halinde işten çıkarma veya işyerini kapatma gibi tehditlerle işçileri psikolojik olarak kontrol altında tutmaktadırlar. İşçiler arasında muhbirlere oluşturarak haber almakta, işçiler arasında oluşmuş olan dini, siyasi ve etnik farklılıkları kullanarak işçileri birbirine düşürmekte, ortak hareket etmesini engellemektedirler. İşçilerle yüz yüze görüşerek sendikalaşmadan vazgeçilmesi durumunda yüksek maaş artışı ve/veya maaş dışında da maddi yardım sağlanacağını teklif etmeleri de sık kullanılan taktikler arasındadır (Bakır - Akdoğan, 2009, 91).

İşverenler sendikaya üye olan kadın işçilerin sendikadan istifa etmeleri için kocaları veya aileleriyle görüşmekte, “kadının sendikayla işi olmaz” gibi ifadelerle, kadın işçileri sendikalardan uzaklaştırmaya çalışmaktadırlar. Sendikalaşan hamile veya çocuğu olan kadın işçileri zorla mesaiye bırakarak sendikadan istifa etmelerini sağlamaya çalışmakta, sendika üyesi olan kadın işçilere sözlü ya da fiziksel olarak cinsel tacizde bulundukları görülmektedir. Ayrıca işverenlerin birlikte hareket etmesini kolaylaştıran sanayi siteleri, organize sanayi bölgeleri ve serbest bölgelerde, işverenler, sendikalaşan veya sendikalaşma eğilimi bulunan işçiler hakkında “kara listeler” hazırlatarak bu

işçilerin aynı bölgede bulunan farklı işletmelerde çalışmasının önüne geçmektedirler (Bakır - Akdoğan, 2009, 92).

2.6. Sendikaların Kendilerinden Kaynaklanan Sorunları

Türkiye’de 1980’li yıllara kadar toplum üzerinde etkiye sahip sivil toplum kuruluşlarından birisi olan sendikalar, sendikalı çalışan oranının azalmaya başlaması, işsizlik oranlarının artması, kamu sektöründeki koruma eğiliminin azalması, sivil toplum kuruluşlarının sayısının çoğalması gibi nedenlerden dolayı etkinlikleri önemli ölçüde gerilemiştir (Yorgun, 2007, 54).

Sendika yöneticileri, sendikacılık görevini meslek olarak görmeleri nedeniyle sendika içi demokrasiyi etkisiz hale getirmektedirler (Koç, 2014, 103). Sendika yöneticilerinin elinde bulunan siyasi ve idari gücü alt seviyelerden üst seviyelere doğru kullanmaması, bu gücü kendinden kaynaklanan bir güç sanarak yönetmeliklere uygun olmadan, devamlı ve istediği şekilde kullanabileceği duygusuna kapılmaları, “sendika içi demokrasi sorunu”na yol açmaktadır (Mahiroğulları, 2013, 22). Türkiye’de bazı sendika başkanlarının ne kadar süre yönetimde kaldıkları araştırıldığında, 22 sendika başkanının sendikalarının vermiş olduğu bilgiler doğrultusunda ortalama yönetimde kalma süresi 8,1 yıl olarak hesaplanmıştır (Lordoğlu, 2003, 292). Bazı sendikalar, sendika yöneticilerini ya da sendika başkanını aynı görevde uzun süreli tutarken, bazı sendikaların da sendika yöneticilerinin sendika içi demokrasiye bakış açıları ile orantılı olarak aynı görevde uzun süreli kalamadığı görülmektedir (Lordoğlu, 2004, 87). Sendika içi demokraside görülen bu sorunlar, üyeler arasında sendikalara yönelik sadakat ve aidiyet duygusunun ortadan kalkmasına sebep olmakta, sendikalara yönelik güvensizliği artırarak (Urhan, 2005, 70) sendikal örgütlenme sorununu ortaya çıkarmaktadır.

Sendikalar profesyonel yönetim kadrolarının dışında, görevlerine başlamaları ve son verilmeleri merkez yönetim kurulları tarafından belirlenen, uzman ve uzman olmayan çalışanlara gereksinim duymaktadır. Bazı sendikalar hariç, şube ve merkez yönetim üyeleri bu çalışanları kendi yakınları ya da kendilerine yakın olabilecek kişilerden oluşturmaktadır. Yeni yönetim kendi kadrosunu oluşturduğu için, yönetimin değişmesiyle birlikte kadrolarda değişmektedir (Lordoğlu, 2003, 294-295).

Sendika şube ve bölgeleri, sendika genel merkezinin onayı olmadan bu yapı içerisinde herhangi bir karar alamamaktadır. Örneğin, aidatlar toplandıktan sonra genel merkezlere gönderilmekte, daha sonra buralardan şubelere dağıtım yapılmaktadır. Şube ve bölgelerin ihtiyaçları, sendika genel merkezinden mali olarak onay alındıktan sonra sağlanabilmektedir. Bu durum “sendikal bürokrasi”nin artmasına, şube ve bölgelerin gereksinimlerinin karşılanmasında gecikmelere neden olmaktadır (Lordoğlu, 2003, 298). Sendikalarda bürokratikleşmenin artması ve yaygınlaşması, üyelerinin sendikalarına karşı yabancılaşması ve uzaklaşmasına yol açmakta, sendikal örgütlenme başarısını olumsuz yönde etkilemektedir (Yorgun, 2007, 54).

Türkiye’de üst düzeyde yer alan işçi konfederasyonları, sendikaların toplu pazarlık aşamasında sadece ücretlere zam almakla yetinmemeleri, farklı alanlara da yönelerek üyelerine daha iyi hizmet sunmaları gerektiğini söylemektedirler. Ancak enflasyon oranlarının yüksek olması, devletin brüt ücretlerden yaptığı kesinti ve diğer faaliyetlerin hazırlık aşamasının uzun sürmesi ve masraflı olması gibi nedenlerden dolayı sendikalar toplu pazarlık sürecinde ücret pazarlığını ön plana çıkararak “ücret sendikacılığına” yönelmesine yol açmıştır (Kutal, 1997, 261). Kısa vadede yanlış olmayan bu davranış, uzun vadede sendikaların güç kaybetmesine neden olmaktadır.

Sendikalar enerjilerini herhangi bir sendika üyesi olmayan işçilere ulaşarak üye sayılarını artırmaya harcamak yerine, birbirlerinin üyelerini çalarak üye sayılarını artırmayı ve böylece toplu pazarlık yetkisine sahip olmayı hedeflemektedirler. Görüldüğü gibi, sendikalaşma seviyesini artırmak için aktif ve yapıcı çalışmalar yerine, sendikaların kendi üye sayılarını artırmak için pasif ve yıkıcı çalışmalar yapılmaktadır (Uçkan, 2004). Bu durum “sendikalar arası rekabet”e yol açarak sendikaların üye sayılarının belirli seviyede kalmasına hatta zamanla azalarak sendikal örgütlenmenin başarısız olmasına etki etmektedir. Sendikalar arası rekabet, sendikaların üye sayılarını tekil olarak çoğaltsa da, mevcut ve potansiyel üyelerin sendikal örgütlere ve sendikal örgütlenmeye karşı güvenlerini zedeleyerek, sendikalardan uzaklaşmalarına sebep olmaktadır (Urhan, 2005, 69).

Sendikalar gelenek oluşturmamayan yapıya sahip oldukları için “siyasi partilerin” etkisi altında kalmışlardır. Bazı sendika örneklerinde, siyasi partilerin veya grupların

sendikaların üst yönetimlerinde yer alabilmek için aralarında anlaştıkları ve belirli kontenjanlar içinde de yer aldıkları gözlenmektedir. Sendikaların ilişki içerisinde olduğu partinin muhalif veya iktidar olmasına göre sendika/üye ilişkileri hazırlanmaktadır. Bu durum sendika üyelerinin kendi aralarında partili olmasını yaygın hale getiren bir olguyu ortaya çıkarmaktadır. Bu olgu üyelerin sendika ile olan ilişkilerini zedeleyerek en alt seviyelere indirebilmekte, sendikaya yeni üyelerin katılmasını ve sendika içinde demokrasinin yaygınlaşmasını engelleyerek siyasi partilerle ilişkisi olan sendikalar için önemli bir sorun teşkil etmektedir (Lordoğlu, 2004, 91).

Türkiye’de sendikalar erkeklere özgü bir örgüt olma özelliği ve kadınların sendikal örgütlenmesine yıllardır sıcak bakılmaması nedeniyle kadınların sendikalaşma oranı erkeklerle kıyaslandığında oldukça düşük düzeyde olduğu görülmektedir (Akkaya, 2003, 223). Zaman içerisinde işgücü piyasasında kadınların, standart dışı işlerde istihdam edilen çalışanların ve gençlerin sayısı hızla artmıştır. İşçi sendikaları bu kesimlerin çıkarlarını ihmal ettikleri (Ekin, 1998, 13) gibi örgütlenmesine yönelik herhangi bir strateji de geliştirmemişlerdir. Büyük işletmelerin üretim ve hizmetin büyük bir bölümünü, geçici ve değişken işgücü kullanan, hem de evde çalışan kadın ve erkek işçileri kullanan çok küçük işletmelerde alt işverenlik uygulamalarıyla yaptırımları, sendikaların, şehir ve şehir çevresindeki herkes için mevcut ve ulaşılabilir olmasına imkân vermelidir. Sendikalar, değişken bir yapıya sahip olan işgücü ve genel olarak nüfus üzerinde, çalışan kesimi çalışma alanlarında örgütlenme faaliyetlerinden bağımsız bir çekim uygulamalıdır (Gorz, 2007, 280). Sendikalar işçilerin desteğini ve güvenini kazanabilmek için, işçilerin o güne kadar çözülmemiş sorunlarını çözmeleri, karşılanmamış ihtiyaçlarını karşılamaları ve beklentilerini saptayarak öne çıkarmaları gerekmektedir (Hyman, 2001, 12).

İşletmeler birçok sendika üyesi için sendikalaşmanın yeridir ve sendika ya da sendikanın işyeri temsilcisi kolektif kimlik ve fikirler üretmede önemli bir rol oynamaktadır (Waddington, 2014, 7). Bu nedenle işçi sendikalarının içinde bulunduğu durumun en tehlikeli yanı, ekonomik, sosyal ve siyasi güçlerinin azalmasında kendilerini yeteri kadar sorumlu görmemeleridir (Selamoğlu, 2004, 45). Eleştirmekten dolayı çözüm üretmeye zaman ayıramayan sendikalar, bekle-gör politikasıyla hareket

ederek ortaya çıkan sorunları takip etmekle yetinmişlerdir. Türkiye’de sendikacılar, 1970 yılından beri oluşan gelişmelerin farkında olmaması, meydana gelen yeni ekonomik durumları kavrayamaması ve tepkiye dayalı olarak politikalarını devam ettirmeleri nedeniyle, sendikalar hem güçlerini hem de toplumun güvenini ve beklentilerini kaybetmiştir (Yorgun, 2005, 145).

2.7. İşçilerin Kendilerinden Kaynaklanan Sorunları

Sendikal hareketin hız kazanmasında ve benimsenmesinde hiç şüphesiz sınıf bilincinin önemli bir yeri vardır. Sınıf bilinci, sınıfın oluşmasını sağlayan topluluğun nicel ve nitel büyüklüğü, aidiyet duygusu, katı sınıf yapılarının mevcudiyeti ve sınıflar arası çatışma ve çelişkilerin varlığıyla meydana gelebilir (Mahiroğulları, 2001, 167).

Türkiye’de işçi sınıfının oluşumu ise, Cumhuriyet sonrası dönemde Anadolu’da sanayi kuruluşlarının yaygın hale gelmesiyle hız kazanmıştır. Ancak Cumhuriyet sonrası dönemde meydana gelen belirli sayıdaki işçi sınıfı kısa süre içerisinde sınıf bilincine ulaşamamıştır. O dönem, sanayi sektöründe istihdam edilen işçilerin çoğu kırsal bölge kökenli olması nedeniyle geçici işçi kategorisinde istihdam edilmiş; tarım kökenli işçilerin birçoğu baba ocağı olan köyleriyle bağlarını kesmekte kararsız kalmışlardır. Bu nedenle, 1960’lı yılların başına kadar geçen dönemde yalnızca emeğinin geliriyle geçinen işçi kesimi yerine, ağırlıklı olarak köylü işçi vasfında ve mülksüzleşmemiş bir işçi kesimi meydana gelmiştir (Mahiroğulları, 2001, 168). Ayrıca kente göç eden bu işçilerin günlük hayatta tutunmalarını sağlayan ilişkilerde ise sendikalar yerine aile bağları, hemşerilik, dinsel örgütlenmeler ve benzeri türü geleneğe dayalı olan/alternatif dayanışma şekillerinin öncelikle kullanılması (Urhan - Selamoğlu, 2008, 175) sendikal örgütlenmeyi olumsuz yönde etkilemiştir.

19. ve 20. yüzyılda sosyal değerler ve talepler ön planda yer alırken, 20. yüzyılın son çeyreğinden başlayarak bireyselliğin yükselen değer haline gelmesi, sosyal yapıyı önemli derecede etkiye uğratmıştır. Bireylerin taleplerinden, sosyal reflekslere kadar geniş bir alanda meydana gelen değişim ilk olarak sınıf kavramı ve birlikteliği olmak üzere sosyal yapıyı bütünden parçaya, değerler dizisini ise toplumsaldan bireyselliğe doğru değiştirmiştir (Yorgun, 2007, 319).

Sendikalar, temsil ettikleri kesimin çalışma sürelerini, ücretlerini, ücret artışlarını, izinlerini ve benzeri şekilde birçok konuyu toplu iş sözleşmeleriyle kararlaştırarak belirli hale getirmektedirler. İşverenle veya işveren sendika üyesi ise işveren sendikasıyla toplu pazarlık yaparak temsil ettiği kesimin hak ve menfaatlerini korumak ve daha iyi duruma getirmek için çaba harcamaktadırlar. Nitelik seviyesi düşük ve homojen kesimler için yapılan bu toplu pazarlıklar olabildiğince anlam ifade etse de çalışanın nitelik seviyesi arttıkça ve çalışanların benzer olma durumları azaldıkça sendikal örgütlenmelerin işi zorlaşmakta, üstelik bu şekilde çalışanlar sendikaya itibar dahi göstermemektedirler (Güler, 2016, 47-48).

Sendikalar genel olarak standart haklar elde ederken çalışan kesimin farklılığını çok az hesaba katmaktadır. Bu nedenle vasıflı ve nitelik seviyesi yüksek olan altın yakalıları şeklinde ifade edilen kesim, aracısız şekilde, bireysel olarak kendileri pazarlık yapmak istemektedirler. Endüstri sektöründe istihdam edilen mavi yakalı işçi kesimi ise, geleneğe dayalı olarak sendikalaşma isteği daha yüksek olduğu için sendikalar aracılığıyla toplu pazarlık yapılmasını daha avantajlı görmektedirler (Güler, 2016, 48).

Bireysel önceliklerin ön plana çıkması nedeniyle sendikal örgütlenme etkisini yitirmiş, talepler çeşitlilik göstermiş, kariyer geliştirme ve benzer biçimdeki öncelikler toplumsal önceliklerin önüne geçmiştir. Bireysel tüketime önem verilmesi bireysel kazançların ön plana çıkmasına sebep olmuş, kendi nitelik ve pazarlık gücüne güvenen işçiler, beraber hareket ederek pazarlık güçlerini artırmaktan ziyade bireysel pazarlıklara yönelmişlerdir (Yorgun, 2007, 320).

3. BÖLÜM: ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma, Fidan ve Şahin'in 2018 yılında yaptıkları “İşçi Sendikalarının Örgütlenmesini Engelleyen Etmenler: Tokat, Sivas ve Kayseri’de Bir Araştırma” başlıklı çalışmanın içeriği geliştirilerek ve kısmen değiştirilerek hazırlanmıştır. Bu çalışma ile Sivas, Kayseri ve Tokat illerinde işçi sendikalarının örgütlenmesini olumsuz yönde etkileyen sorunların neler olduğunun belirlenmesi amaçlanmıştır.

3.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma, sendika yöneticileri ile yüz-yüze görüşerek “yarı yapılandırılmış görüşme” tekniğinin yöntem olarak kullanılması ile gerçekleştirilmiştir. Uygulanan bu yöntemde araştırmacı önceden hazırladığı konu ya da alanlara bağlı kalarak, önceden sormayı planladığı soruları hazırlar. Görüşmenin akışına bağlı olarak hazırlanan bu sorular hakkında daha ayrıntılı bilgi almak için ilave sorular da sorabilir. Soru ya da konuların belirlenen bir öncelik sırasına konulması ise zorunlu değildir (Yıldırım - Şimşek, 2013, 150).

3.3. Araştırmanın Örneklemi

Tüm evreni araştırma kapsamına dâhil etmek yerine, evreni temsil etme kuvvetine sahip olan sınırlı sayıda birey, olay ya da olguyu çalışmak oldukça kolaydır. Geleneksel bilim anlayışının “indirgeme” prensibi kullanılarak sayıca fazla birey, olay ya da olguyu içeren evren, belirli tekniklerle “örneklem” adını verdiğimiz küçük ve çalışılabilir bir büyüklüğe indirgenerek elde edilen sonuçlar tersi bir süreçle tekrar evrene genellenir (Yıldırım - Şimşek, 2013, 129).

Bu çalışmada tüm işçi sendikalarının araştırma ile ilgili görüş ve tutumları önemli olduğu için evrenin boyutunun çok büyük olduğu görülmektedir. Tüm evreni inceleyip veri toplamak zaman ve maliyet açısından kısıtlı olduğu için bu araştırmada olasılığa dayalı olmayan örnekleme yöntemlerinden biri olan “kolayda örnekleme yöntemi” (uygunluk veya kolay ulaşılabilir durum örneklemesi) kullanılmıştır. Bu örnekleme yönteminde araştırmacı, yakın ve ulaşılması kolay olan bir durumu seçmektedir. Bu

seçim araştırmaya hız ve pratiklik kazandırmış olur. Kolayda rnekleme yöntemi, çoğu zaman araştırmacının diğer örnekleme tekniklerini kullanma imkânının olmadığı durumlarda kullanılmaktadır (Yıldırım - şimşek, 2013, 141).

Araştırmanın rneklemi, Sivas, Kayseri ve Tokat illerinde Türk-İş, Hak-İş ve DİSK’e bağlı sendikaların il/bölge yöneticilerinden oluşmaktadır.

Görüşme yapılan sendika il/bölge yöneticileri:

TÜRK-İş

- Sivas İl Temsilcisi ve Türkiye Yol-İş Sendikası Sivas 1 No’ lu şube Başkanı: Zeki EKİCİ
- Kayseri İl Temsilcisi ve Türk Koop-İş Sendikası Kayseri şube Başkanı: İdris GÜVEN

HAK-İş

- Sivas İl Başkanı ve Hizmet-İş Sendikası Sivas şube Başkanı: Nihat şİMşEK
- Tokat İl Başkanı ve Hizmet-İş Sendikası Tokat şube Başkanı: Resul DEMİR

DİSK

- DİSK Kayseri Bölge Temsilcisi: Cumali SAğLAM

3.4. Araştırmanın Süreci

Bu araştırmada uygulanan “görüşme soru formu”^{*} araştırmanın teorik bölümüne ve ana problemine uygun şekilde danışman ğretim yesi ile birlikte herhangi bir kaynak referans alınmaksızın düzenlenmiştir. Araştırmaya görüşme yapılacak iller ve bu illerdeki sendika il/bölge yöneticilerinin belirlenmesi ile devam edilmiştir. Daha sonra randevu talebiyle sendika yöneticilerine ulaşılmış, belirlenen zamanlarda görüşmeler yüz yüze sendika yöneticilerinin sendika bürolarında gerçekleştirilmiş ve görüşmeler

^{*} Görüşme soru formu ek kısmında yer almaktadır.

yaklaşık 30 ile 45 dakika arasında zaman almıştır. Görüşmeler 05-26 Aralık 2017 tarihleri arasında yapılmış ve araştırmaya 5 sendika il/bölge yöneticisi katılmıştır.

3.5. Araştırmanın Kısıtları

Araştırmanın en önemli kısıtı araştırma evreninin büyük olmasıdır. Bu nedenle “kolayda örnekleme yöntemi” kullanılmıştır. Dolayısıyla Sivas, Kayseri ve Tokat illerinde Türk-İş, Hak-İş ve DİSK’e bağlı sendika il/bölge yöneticileri ile görüşülmek istenmiş ancak Sivas ilinde DİSK, Kayseri ilinde Hak-İş ve Tokat ilinde Türk-İş ve DİSK’e bağlı bazı sendika il/bölge yöneticilerine ulaşılamamış bazıları ise görüşme taleplerimizi reddetmişlerdir.

3.6. Araştırmanın Bulguları

Çalışma kapsamında işçi sendikalarının il/bölge yöneticileri ile yapılan görüşmeler değerlendirilmiştir.

3.6.1. Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu

Türkiye Yol-İş Sendikası Sivas 1 No’ lu Şubesi

Zeki EKİCİ, kayıt dışı çalışmanın ve beyaz yakalı çalışanların sayısındaki artışın sendikal örgütlenmeyi engellediğini ifade etmişlerdir.

İşsizlik oranlarının yüksek olmasının örgütlenmenin en büyük sıkıntısı olduğunu ve işsizlik oranlarının yüksek olduğu ülkelerde örgütlenme açısından sorunların yaşandığını dile getirmişlerdir.

Ekonomik istikrarsızlık ve krizlerin alt kesim olan işçi kesimini çok fazla etkilediğini bu durum nedeniyle örgütlü oldukları işletmenin çalışanların ya ücretlerini azaltacaklarını ya da işten çıkaracaklarını söylediğini bildirmişlerdir.

Türkiye’nin ekonomik alt yapısının özelleştirmeye uygun olmaması nedeniyle Türkiye’ye gelişme sağlamadığı düşüncesinde olduğunu, Türkiye’nin hızla artan nüfusuna istihdam sağlamadığı gibi özelleştirme uygulamaları neticesinde işsiz kalanlara da sağlamadığını ve bu durumun işsizlik oranlarını arttırdığını

belirtmişlerdir.

Sendikanın “s” harfini dahi duymak istemeyen işverenlerin, çalışanlarına sendikaya üye olmaları halinde işten çıkarılacakları şeklinde baskı yaptığını ve bu sebeple işçilerin işimi kaybederim düşüncesi ile hareket ederek sendikaya üye olmadıklarını ifade eden EKİCİ, bu durumlar neticesinde işverenlerin örgütlenmeyi engellediğini işaret etmişlerdir.

Sendikal demokrasinin tam olarak hâkim olmadığını dile getiren EKİCİ, demokrasinin birinci unsurunun siyasi partiler olduğunu ve siyasi partilerde demokrasinin olmaması nedeniyle sendikalarda da tam demokrasinin var olduğunu iddia etmenin en büyük yanlış olduğunu bildirmişlerdir. Sendikaların kendilerinden kaynaklanan diğer bir sorunun ise ücretlerle ilgili herhangi bir anlaşma sağlandığı takdirde toplu sözleşmenin sosyal tarafına bakılmaksızın imzalandığını, bu evrede çalışanların da sözleşmenin sosyal yönüne bakmadan toplu sözleşme imzalsın mantığına hakim olduğunu ve bu gerekçe ile ücret sendikacılığı yapıldığını ve yapılmaya da devam edildiğini belirtmişler, yaşanan bu durumun sebebini ise geçmişin getirdiği ekonomik sıkıntılara bağlamışlardır. Ayrıca sendikaların faaliyetlerinde eksiklikler olduğunu, özelleştirme uygulamaları hayata geçirilirken sendikaların sadece “özelleştirmeye hayır” diyerek tepki gösterdiklerini ve herhangi bir alternatif üretmediklerini bildirmişlerdir.

Aynı iş kolunda farklı sendikaların yer almasının ücretler de farklılığa yol açtığını ve bu durumun çalışma barışını ve üretme isteğini ortadan kaldırdığını ve örgütlenme de yaşanan siyasi müdahaleleri işçi sendikalarının günümüzdeki sorunları olarak belirtmişlerdir.

İşçi sendikalarının örgütlenmesini engelleyen nedenlerin işgücünün yapısında ve istihdamın sektörel dağılımında yaşanan dönüşümler, işsizlik, ekonomik krizler, özelleştirme uygulamaları ve işverenler olduğu yönünde fikir beyan etmişlerdir. İnşaat işlerinin kısa dönemli çalışmalar olması nedeniyle örgütlenmeye başlayıp toplu sözleşmeyi imzalayana kadar işin bittiğini; alt işveren uygulaması ile ilgili, işi alan alt işverenin başka bir alt işverene işi vermesinin ise kendi örgütlenme sorunlarının kaynağı olduğunu belirtmişlerdir.

“Sendikaya üye olursam işveren beni işten çıkarır” düşüncesi hâkim olduğu için işçilerin sendikaya üye olmak istemediğini, bazı sendikaların ise siyaset aracılığıyla üye yaptıklarını ve daha sonrasında hiçbir faaliyette bulunmamaları dolayısıyla sendikalara olan güven konusunda da sıkıntıların yaşandığını ifade etmişlerdir. Ayrıca işçilerin ikramiyeyi az bulması ve taşeron işçilerin işveren ya da işveren vekillerinin “işten çıkarırım sendikadan ayrılacaksınız veya şu sendikaya geçeceksiniz” şeklinde baskı yapması nedeniyle işçilerin üyelikten istifa ettiğini dile getirmişlerdir.

Türk-İş Konfederasyonu genel merkezinin belirlediği politikaları uyguladıklarını, işyerine dışarıdan giremedikleri için dışarıda çadır kurarak ve belirli aralıklarla broşür dağıtarak örgütlenme sorununu aşmaya çalıştıklarını bildirmişlerdir.

Sendikal örgütlenme önündeki engellerin aşılması için bütün sendikaların birleşerek daha güçlü bir yapıya ulaşmasını, siyasilerin sendikalara müdahale etmemesini ve her konuda “adalet ve demokrasi” anlayışının yerleşip kültür haline gelmesi gerektiğini belirtmişlerdir.

Türk Koop-İş Sendikası Kayseri Şubesi

İdris GÜVEN, sanayi sektöründe teknolojinin gelişip makinalaşmanın artmasıyla birlikte işçiye olan ihtiyacın azaldığını, tarım sektöründe ise örgütlenmenin olmayışının sendikal örgütlenmeyi engellediğini ifade etmişlerdir.

Sosyal Güvenlik Kurumu’na kayıtlı 14 milyon çalışan olması nedeniyle işsizlik oranlarının artmasının sendikaların örgütlenmesiyle bağdaştırılamayacağını dile getirmişlerdir.

Ekonomik kriz dönemlerinde işverenler ekonomik yetersizlik gerekçesiyle işçileri işten çıkardıkları için, sendikaya üye olan işçilerin çıkarılması durumunda sendikaların üye sayılarında azalma yaşandığını bildirmişlerdir.

İşçilerin devlet garantisi altında çalıştığı zaman herhangi bir sorunun olmadığını ancak özelleştirme uygulamaları ile özelleştirilen kurumların işçi alımından ziyade işçileri işten çıkardıkları için sorunların yaşandığını ve bu durumun sendikal örgütlenmeye zarar verdiğini belirtmişlerdir.

Karşısında herhangi bir güç görmek istemediği için sendikal örgütlenmeyi istemeyen işverenlerin, sendikaların olmadığı işletmelerde işçileri istediği koşullarda çalıştırdığını, istediği ücreti verdiğini ve işçilerin sosyal haklarını kullanmasına dahi izin vermediğini ifade etmişlerdir.

Aynı iş kolunda farklı sendikaların olması halinde bu sendikaların birbirleriyle rekabete girmesi nedeniyle sendikaların kendilerinden kaynaklanan sorun olarak gördüğünü ancak bu durumu sendikacıların ve sendikacılığın doğasında olduğu için doğal karşılamak gerektiğini dile getirmişlerdir.

İşçi sendikalarının günümüzdeki sorunlarının sendikaların örgütlenememesi olduğunu, sendikal örgütlenmenin önündeki engellerin aşıldığı zaman sendikaların sorunlarının birçoğunun ortadan kalkacağını bildirmişlerdir.

İşçi sendikalarının örgütlenmesini engelleyen nedenlerin işverenler, ekonomik krizler ve özelleştirme uygulamalarına ek olarak işgücünün yapısında ve istihdamın sektörel dağılımında yaşanan dönüşümlerin de katkısı olduğu yönünde fikir beyan etmişlerdir. İşçilerin sendikalaşmaya cesaret edemediğini ve sendikaya üye olması durumunda işveren tarafından gelecek tepkilerden korktuğunu (işten çıkarılma korkusu) ise kendi örgütlenme sorunlarının kaynakları arasında yer aldığını belirtmişlerdir.

İşveren tarafından yapılan tehditler, baskılar veya işten atılma korkusu gibi nedenlerle çalışanların sendikaya üye olmak istemediğini ifade etmişlerdir. Ayrıca sendika üyelerinin toplu iş sözleşmesinden memnun olmadığı ve sendikaların verdiği sözleri yerine getirmediği zaman sendikalara güvenlerinin azaldığını ve üyelikten istifa ettiklerini dile getirmişlerdir.

İşyerlerinde sendikal örgütlenmeyi anlatamadıkları için iş giriş-çıkışlarında ya da belirli yerlerde işçilerle yüz yüze görüşerek faaliyetlerini anlatmaya, örgütlenmeye ve örgütlenme sorununu aşmaya çalıştıklarını bildirmişlerdir.

Sendikal örgütlenme önündeki engellerin aşılması için işçinin işe başladığı zaman SGK başvurusu yapıldığı gibi sendika üyeliği başvurusunun da o şekilde yapılması gerektiğini belirtmişlerdir.

3.6.2. Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu

Hizmet-İş Sendikası Sivas Şubesi

Nihat ŞİMŞEK, kayıt dışı çalışmanın yaygın olmasının sendikalaşmayı olumsuz yönde etkilediğini, sendikaların olduğu işyerlerinde kayıt dışı çalışmanın yaşanmadığını, işsizlik oranlarının yüksek olduğunu, ekonomik istikrarsızlık ve krizlerin işverenlere mali açıdan sıkıntılar yaşattığını ifade ederek bu sorunların sendikaların örgütlenmesini olumsuz şekilde etkilediğini dile getirmişlerdir.

Özelleştirme uygulamasını bir örnekle açıklayan ŞİMŞEK, örgütlü oldukları işyerinde özelleştirme olduktan sonra emeklilik süresini dolduran işçilerin emekli edildiğini, işçilerin bir kısmının farklı bir statüye geçirildiğini (4C) bir kısmının ise işten çıkarıldığını belirtmişlerdir.

İşverenlerin sendikalara üye olmamaları için işçilere baskı yaptığını, hatta örgütlenme yaptıkları (Çelik-İş Sendikası tarafından) işyerinde örgütlenme faaliyetleri devam ederken işverenin bir kısım işçiyi işten çıkarması sonucu üye kayıtlarının durduğunu, üye olanların ise üyelikten istifa ettiğini ifade etmişlerdir.

Eğitim, seminer sosyal alan ile tesisler açısından sendikaların eksiklikleri olduğunu dile getirmişlerdir.

İşçi sendikalarının günümüzdeki sorunlarının alt işveren uygulaması, sendikaların örgütlenememesi ve toplu iş sözleşmelerinin sonuçlandırılmaması olduğunu bildirmişlerdir.

İşçi sendikalarının örgütlenmesini engelleyen nedenlerin işgücünün yapısında ve istihdamın sektörel dağılımında yaşanan dönüşümler, işsizlik, ekonomik krizler, özelleştirme uygulamaları ve işverenler olduğu yönünde fikir beyan etmişlerdir. Taşeron işçilerin imzaladığı toplu iş sözleşmelerinin bu işçileri iş güvencesi yönünden yeteri kadar korumadığını ise kendi örgütlenme sorunlarının kaynağı olarak belirtmişlerdir.

İşçilerin, işveren baskısı ve işsiz kalmaktan korkmasından dolayı sendikaya üye olmak istemediklerini, üye ise üyelikten istifa ettiklerini dile getirmişlerdir.

Örgütlenme sorununu aşmak için standart politikalarının olmadığını, Hak-İş Konfederasyonu genel merkezinin Türkiye genelinde yaptığı toplantı ve kongrelerde alınan kararlar ve çizilen hedefler doğrultusunda hareket ettiklerini, sendikal örgütlenme önündeki engellerin aşılması için sendikaların yalnızca toplu iş sözleşmesi aracı olarak görülmeyip sosyal ve kültürel çalışmalarını da ön plana çıkarması gerektiğini belirtmişlerdir.

Hizmet-İş Sendikası Tokat Şubesi

Resul DEMİR, Türkiye’de tarım ve sanayi sektöründe sendikalılık oranının az olduğunu, ayrıca çalışanların sanayi sektöründe kayıt dışı istihdam edildiğini, hizmet sektöründe ise sendikaya üye olunması durumunda işçilerin işten çıkarıldığını ifade etmişlerdir.

İşsizlik oranlarının yüksek olmasının sendikalı işçi sayısını etkileyerek sendikaların üye sayısını azalttığını ve sendikalar için olumsuz bir durum olduğunu dile getirmişlerdir.

Ekonomik istikrarsızlık ve krizlerin, işçilerin işten çıkarılması nedeniyle işçi istihdamını azalttığını ve buna bağlı olarak sendikaların üye sayısında düşme olduğunu bildirmişlerdir.

Özelleştirme uygulamasını bir örnekle açıklayan DEMİR, örgütlü oldukları işyerinin özelleşmesi sonucu işçilerin sendikal haklarının iptal edilerek farklı kurumlara dağıtıldığını, özelleştirme uygulamalarının sendikal örgütlenmeyi olumsuz yönde etkilediğini belirtmişlerdir.

İşverenlerin sendikal örgütlenme üzerinde etkisi olduğunu, işçilerin sendikaya üye olması halinde işten çıkarılacağı yönünde gizlice tehdit edildiğini, mobbing uygulandığını ancak bazı işverenlerin de kişisel tavrı ve tutumuna bağlı olarak sendikal örgütlenmeye izin verdiklerini ifade etmişlerdir.

Sendikaların kendilerinden kaynaklanan sorunlarla ilgili olarak demokrasinin oturmuş herhangi bir standardı olmadığı için sendika içi demokrasi sorunu yaşandığını ve sendikaların örgütlenebilmesi amacıyla aralarında rekabet ettiğini dile getirmişlerdir.

İşçi sendikalarının günümüzdeki sorunlarının işverenler, alt işveren uygulaması ve sendikaların örgütlenememesi olduğunu bildirmişlerdir.

İşçi sendikalarının örgütlenmesini engelleyen nedenlerin işsizlik, ekonomik krizler, özelleştirmeler ve işverenler olduğu yönünde fikir beyan etmişlerdir. Kendi örgütlenme sorunlarının olmadığını, isteyerek, çaba sarf ederek ve çalışarak bu sorunu çözdüklerini belirtmişlerdir.

İşçilerin işsiz kalmaktan korkmasından ve siyasi nedenlerden dolayı sendikaya üye olmak istemediklerini ifade etmişlerdir. Ayrıca üyelerin sendikadan memnun olmaması ve işverenlerin üye olan işçilere sendika üyeliğinden istifa etmesi için baskı yapıp mobbing uygulaması sonucu üyelikten istifa ettiklerini dile getirmişlerdir.

Sendikal örgütlenme sorununu aşmak için hem işçilerle hem de işverenlerle sık sık görüştiklerini bildirmişler, sendikal örgütlenme önündeki engellerin aşılması için işçilerin eğitim seviyelerinin artması ve her alanda liyakatin uygulanması gerektiğini belirtmişlerdir.

3.6.3. Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu

Kayseri Bölge Temsilciliği

Cumali SAĞLAM, bölgedeki işçilerin birçoğunun asgari ücretle istihdam edilmesine rağmen işverenlerin maliyetleri daha da azaltmak için yabancı kaçak işçi çalıştırmaya başladığını, ayrıca bu işçilerin fazla olması sebebiyle işletmelerde sendikal faaliyetlerde bulundukları zaman işçilerin işten çıkarılarak yerine yabancı kaçak işçi çalıştırıldığını ifade etmişlerdir.

İstihdam oluşturacak alan olmadığı için işsizlik oranlarının yüksek olduğunu, bu durumun tüm Dünya ve Türkiye’de sendikal örgütlenmeyi olumsuz şekilde etkilediğini dile getirmişlerdir.

Ekonomik istikrarsızlık ve kriz dönemlerinde Kayseri ilini örnek göstererek, şehirde birçok işyerinin işini askıya aldığını veya kapattığını bildirmişlerdir.

Özelleştirmeyi “asgari ücretle köle gibi çalıştırılan sistem” olarak tanımlayan SAĞLAM, Türkiye’de özelleştirme uygulamaları ile sendikaların ve sendikalaşmanın önünün kesilerek sendikaların dar bir kalıba sığdırılmaya çalışıldığını belirtmişlerdir.

Sendikaların örgütlenmesinde işverenlerin önemli bir etken olduğunu, işverenin izni olmadan var olan sistemle faaliyet gösterdikleri bölgede sendikal örgütlenmenin zor olduğunu ifade etmişlerdir.

Sendikaların kendilerinden kaynaklanan sorunlarla ilgili olarak diğer sendikaların işini yapmadığını, işyerinde örgütlü olan sendikanın işçiden çok işverenin sorunlarını çözdüğünü dile getirmişlerdir.

İşçi sendikalarının günümüzdeki sorunlarının sendikaların örgütlenememesi, alt işveren uygulaması olan belediye, hastane ve benzeri gibi kurum ve kuruluşlarda toplu iş sözleşmesi yapılacağı zaman muhatap bulunamaması ve özelleştirmeler olduğunu bildirmişlerdir.

İşçi sendikalarının örgütlenmesini engelleyen nedenlerin ise işsizlik korkusu, işveren ve siyasi baskılar olduğu yönünde fikir beyan etmişlerdir. Bölgedeki işçilerin köyle bağlantısının olması nedeniyle gerçek anlamda işçi olmadığını, işçilerin eğitimsiz olması nedeniyle sendikalara yalnızca ücret açısından baktığını ve sendikaların faydalarını bilmediklerini, bölgede işverenin güdümünde kurulan sendikaların olduğunu, işçilerin örgütlenme aşamasına geldiği zaman işverenler tarafından aile büyüklerine ulaşılarak, etnik kimlik kullanılarak, siyasi kişilerin vasıtası veya tehdit, işten çıkarma vs. ile sendikal örgütlenmeden vazgeçirilmeye çalışıldığını dile getirmişler, yaşanan bu durumları kendi örgütlenme sorunlarının kaynağı olarak belirtmişlerdir.

Köy bağlantısı olan işçilerin tam anlamıyla işçi olmadığını, tatil günlerinde köylerine giderek tarımla uğraştığını ve geçimine katkı sağladığından dolayı işyerinden aldığı ücretin işçiye yettiğini, köy bağlantısı olmayan işçilerin de işten çıkarılma korkusuyla sendikaya üye olmak istemediklerini ifade etmişlerdir. Ayrıca işverenlerin kendileri işçilere sendika üyeliğinden istifa etmesi için baskı yaptığı gibi işçinin etnik köken grubuna, derneğine ve benzeri gibi kuruluşlara ulaşarak bu tür kuruluşların aracılığı ile

de işçilerin üyelikten istifa etmesi için baskı yapıldığını ve sonuç itibarıyla üyelikten istifa ettiklerini dile getirmişlerdir.

İşçilerle mahalle, köy ya da belirlenen bir kahvede toplantı yaparak, el bildirisi dağıtarak, işçilerin iş giriş-çıkışlarında toplandığı ve dağıldığı yerlerde işçilerle birebir görüşerek sendikalarını, sendikalaşmayı ve sendikalaşmanın yararlarını anlattıklarını ifade etmişler, sendikal örgütlenme sorununu bu şekilde aşmaya çalıştıklarını bildirmişlerdir.

Sendikal örgütlenme önündeki engellerin aşılması için işçilerin sendikal örgütlenme ve diğer konular hakkında bilinçlendirilmesi ve işçilerin ekonomik özgürlüklerinin kazandırılması sonucu işsizlik, işten çıkarılma vs. gibi korkularının ortadan kalkarak işçilerin tam bağımsız olacağını ve sendikal örgütlenmenin önünün açılacağını belirtmişlerdir.

3.6.4. Değerlendirme

Sendika yöneticileri ile yapılan görüşme sonucuna ilişkin bulgular değerlendirildiğinde, araştırmayı işçi sendikalarının günümüzdeki sorunları, işçi sendikalarının örgütlenme sorunları, araştırmada yer alan işçi sendikalarının örgütlenme sorunları, işçi sendikalarına üye olmama ve üyelikten istifa etme nedenleri, çözüm yöntemi ve çözüm önerisi şeklinde alt başlıklar altında değerlendirmenin mümkün olduğu görülmektedir.

Bu değerlendirme çerçevesinde Tablo 3 incelendiğinde, işçi sendikalarının günümüzdeki sorunlarının sendikaların örgütlenememesi ve örgütlenmeye engel olan faktörlerin yaşanması, özelleştirmeler, işverenler, alt işveren uygulamaları, aynı iş kolunda farklı sendikaların olması ve toplu iş sözleşmelerinin sonuçlandırılmaması olduğu görülmüştür.

İşçi sendikalarının örgütlenmesini olumsuz yönde etkileyen sorunların; işgücünün yapısında ve istihdamın sektörel dağılımında yaşanan değişimler, işsizlik ve işsizlik korkusu, ekonomik krizler ve istikrarsızlıklar, özelleştirmeler, işverenler ve siyasi baskılar olduğu sonucuna varılmıştır. Araştırmaya konu olan işçi sendikalarının örgütlenmesini olumsuz yönde etkileyen sorunların ise; toplu iş sözleşmelerinin iş

güvencesi bakımından işçileri korumaması, işin kısa sürede bitmesi sonucu örgütlenme ve toplu iş sözleşmesinin yapılamaması, işçiler (sendikal bilgisizlik, üyeliğe cesaret edememe, üyelik sonucu işten atılma korkusu, yarı işçi-yarı köylülük), sarı sendikacılık, işverenler ve alt işveren uygulamaları olduğu ortaya çıkmıştır. İşçilerin sendikalara üye olmama ve üyelikten istifa etme nedenlerinin; sendikal üyelik sonucu işten atılma korkusu, sendikal güvensizlik ve memnuniyetsizlik, yarı işçi-yarı köylülük, siyasi sebepler ve işverenler olduğu görülmüştür.

Sendika yöneticilerinin genel merkezin belirlediği politikaları uygulayarak, genellikle işçilerle olmak üzere bazen de işverenlerle yüz yüze görüşerek, broşür dağıtarak ve çadır kurup stand açarak işçi sendikalarının örgütlenmesini olumsuz yönde etkileyen sorunları ortadan kaldırmaya çalıştıkları görülmüştür. Sendika yöneticileri; işçilerin bilinçlendirilmesi ve ekonomik özgürlüklerinin kazandırılması, sendikaların birleşmesi ve sosyal ve kültürel çalışmalar yapması, siyasilerin sendikalara müdahale etmemesi, sendika üyeliğinin zorunlu olması, liyakatin uygulanması ve “adalet ve demokrasi” anlayışının hâkim olması gerektiğini çözüm olarak önermişlerdir.

Tablo 3
Araştırma Özet Tablosu

	TÜRK-İŞ	HAK-İŞ	DİSK
İşçi Sendikalarının Günümüzdeki Sorunları	-Sendikaların örgütlenememesi ve örgütlenme önündeki engeller -Aynı iş kolunda farklı sendikaların olması	-Sendikaların örgütlenememesi -İşverenler -Alt işveren uygulamaları -Toplu iş sözleşmelerinin sonuçlandırılmaması	-Sendikaların örgütlenememesi -Özelleştirmeler -Alt işveren uygulamaları
İşçi Sendikalarının Örgütlenme Sorunları	- İşgücünün yapısında ve istihdamın sektörel dağılımında yaşanan dönüşümler -İşsizlik* -Ekonomik kriz ve istikrarsızlık - Özelleştirmeler -İşverenler	- İşgücünün yapısında ve istihdamın sektörel dağılımında yaşanan dönüşümler -İşsizlik - Ekonomik kriz ve istikrarsızlık -Özelleştirmeler -İşverenler	-İşverenler -İşsizlik korkusu -Siyasi baskılar
Araştırmada Yer Alan İşçi Sendikalarının Örgütlenme Sorunları**	-İşçilerin cesaretsizliği -İşten atılma korkusu -İşin kısa süreli olması -Alt işveren uygulamaları	-Toplu iş sözleşmelerinin iş güvencesi açısından yetersizliği	-İşverenler -İşçilerin yarı köylü olması -İşçilerin sendikal açıdan bilgisizliği -Sarı sendikaların olması

İşçi Sendikalarına Üye Olmama/Üyelik ten İstifa Nedenleri	-İşverenler -İşten atılma korkusu -Toplu iş sözleşmeleri memnuniyetsizliği -Sendikal güvensizlik	-İşverenler -İşten atılma korkusu -Siyasi sebepler -Üye memnuniyetsizliği	-İşverenler -İşten atılma korkusu -İşçilerin yarı köylü olması
Çözüm Yöntemi	-Genel merkez politikalarını uygulamak -İşçilerle yüz yüze görüşmek -Broşür dağıtmak -Çadır kurarak stand açmak	-Genel merkez politikalarını uygulamak -İşçilerle ve işverenlerle görüşmek	-İşçilerle yüz yüze görüşmek/toplantılar yapmak -Broşür dağıtmak
Çözüm Önerisi	-Sendikalar birleşmeli -Siyasiler sendikalara müdahale etmemeli -“Adalet ve Demokrasi” anlayışı hâkim olmalı -Sendika üyeliği zorunlu olmalı	-İşçiler bilinçlendirilmeli -Sendikalar sosyal/kültürel çalışmalar yapmalı -Liyakat uygulanmalı	-İşçiler bilinçlendirilmeli -İşçilerin ekonomik özgürlükleri kazandırılmalı

* Kayseri İl Temsilcisi ve Türk Koop-İş Sendikası Kayseri Şube Başkanı İdris GÜVEN, işsizliğin, sendikaların örgütlenmesiyle bağdaştırılamayacağını bildirmişlerdir.

** Tokat İl Başkanı ve Hizmet-İş Sendikası Tokat Şube Başkanı Resul DEMİR, kendilerinin sendikal örgütlenme sorunlarının olmadığını bildirmişlerdir.

SONUÇ

Sanayileşmenin ilk yıllarından itibaren çalışma koşullarının elverişsiz olması işçi sınıfının emeğinin sömürülmesine neden olmuştur. İşçiler bu duruma karşı mücadele etmek amacıyla bir araya gelerek sendikaları kurmuşlardır. Sendikalar çıkarılan çeşitli yasalarla kapatılmaya çalışılsa da, işçilerin mücadeleden vazgeçmemesi sonucu sendikaları yasaklayan hükümetler, sendikaların faaliyetlerini yasal olarak tanımak zorunda kalmışlardır.

1. Dünya Savaşı'ndan sonra özellikle 1929 yılında yaşanan Dünya Ekonomik Buhranı ile birlikte işçi sendikaları gerçek anlamda yaygınlaşmaya başlamış, 2. Dünya Savaşı yıllarında gelişmiş ve önemli bir güç haline gelmiştir. 2. Dünya Savaşı ile 1970'li yılların ortalarında yaşanan Petrol Krizi'ne kadar olan dönemde “altın çağlarını” yaşamışlardır. Ancak işçi sendikaları 1970'li yıllardan itibaren çalışma ilişkilerinin değişmesi ve özellikle 1980 yılından sonra “küreselleşme” adıyla ifade edilen ekonomik, sosyal ve siyasal alanda yaşanan değişimlerden olumsuz şekilde etkilenerek güç kaybetmeye başlamış, yaşanan bu değişimlerin olumsuz etkisi tüm Dünya'da olduğu gibi doğal olarak Türkiye'de de etkisini göstermiştir.

Bu değişim ve dönüşümler istihdamın yapısının sanayi sektöründen hizmet sektörüne kaymasına ve teknolojinin gelişmesine sebebiyet vermiş, işgücünün yapısını değiştirerek mavi yakalı işçi tipinin yerini yeni işçi tipinin almasına yol açmıştır. Mavi yakalı işçi tipinin hem büyük işyerlerinde bir arada çalışması hem de hak ve çıkarlarını örgütlenerek araması sendikaları güçlendirirken, yeni işçi tipinin hem hizmet sektöründeki yapısının dağınık ve çeşitlilik göstermesi hem de hak ve çıkarlarını bireysel olarak araması sendikaları zayıflatmaktadır.

Öte yandan teknolojinin gelişmesi işgücüne olan ihtiyacı azaltarak yapısal bir hal alan işsizlik sorununa ve standart dışı istihdamın yaygınlaşmasına yol açmaktadır. Standart dışı istihdam; geçici süreliğine istihdam sağlayan ve kayıt dışı istihdamı artıran, işçiler arasında çalışma barışını bozan, iş güvencesinden yoksun ve sendikal örgütlenme için ortak payda etrafında buluşamayan bir kesim oluşturmaktadır. Ayrıca ekonomik

istikrarsızlık, durgunluk ve krizler de işsizlik oranlarını artırmakta ve işçi sendikalarının örgütlenmesine engel teşkil etmektedir.

Türkiye’de 1980’li yıllardan itibaren uygulamaya konulan özelleştirmeler, serbest piyasa ekonomisine geçişle ekonomide devlet müdahalesinin azaltılmasının bir yansımasıdır. Özünde zarar eden kamu kurum ve kuruluşlarının özelleştirilerek devletin üzerindeki ekonomik yükün ortadan kaldırılması amaçlanmıştır. Ancak kamu kurum ve kuruluşlarının özelleştirilmesi sonucu birçok işçi işten çıkarılarak işsiz kalmakta ve işsizlik sorununun yapılaşmasına katkı sağlamaktadır.

İşyerlerinde sendikal örgütlenmeleri istemeyen işverenler çeşitli yöntemlerle sendikal örgütlenmeleri engellemektedirler. Bunları;

- İşçilere işsizlik korkusu ile baskı yapmak, mobbing uygulamak veya işten çıkarmak,
- Aynı işkolunda yer alan iki sendikayı birbirine düşürmek,
- İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarını ve standart dışı istihdam türlerini kullanmak,
- Kapsam dışı personel uygulamasına gitmek,
- Sendikal örgütlenmeden vazgeçirmek için işçilerin aile, akraba, etnik köken grubu veya siyasi kişilerin aracılığını kullanmak,
- İşçilerle yüz yüze görüşmek şeklinde sıralayabiliriz.

İşçi sendikalarının kendilerinden kaynaklanan sorunların işçi sendikalarının örgütlenmesini engellediğini görmekteyiz. Bu sorunları;

- İşçi sendikalarının 1980 yılından itibaren yaşanan değişimlere ayak uyduramaması ve sorunlara politika geliştirememesi,
- Sendika yöneticilerinin akraba, arkadaş, dost ve benzer gibi kendine yakın olan kişilere kadro vermesi,
- Sendikaların toplu iş sözleşmesi aşamasında ücretlerle ilgili anlaşma sağlandığı takdirde sözleşmenin sosyal yönünü ele almadan sözleşmeleri imzalayarak ücret sendikacılığı yapması,

- Siyasi partilerin alt organları şeklinde faaliyet göstermeleri,
- Sendikaların eğitim, seminer, danışmanlık ve benzeri gibi konularda faaliyet eksikliklerinin olması,
- Aynı iş kolunda yer alan sendikaların birbirleriyle rekabet etmesi,
- Sarı sendikacılık,
- Sendikal bürokrasinin olması,
- Sendika içi demokrasinin olmaması şeklinde ifade edebiliriz.

Ayrıca işçilerin kendilerinden kaynaklanan çeşitli sorunlar nedeniyle de sendikalar güç kaybetmektedir. Bu sorunları;

- İşçilerde sınıf bilincinin oluşmaması,
- İşçilerde işsizlik korkusunun olması,
- İşçilerin sendikalaşmaya cesaret edememesi,
- Sendikal açıdan bilgisizlik,
- Toplu iş sözleşmesinden memnun olmama sonucu üyelikten istifa etmek,
- Sendikalara ve sendikacılara karşı duyulan güvensizlik ve memnuniyetsizlik,
- İşçilerin tam anlamıyla işçi olmaması (yarı köylü-yarı işçilik durumu) şeklinde ifade edebiliriz.

Sonuç itibariyle işçi sendikalarının örgütlenme sorunlarının; işgücünün yapısında ve istihdamın sektörel dağılımında yaşanan dönüşümler, standart dışı ve kayıt dışı istihdam, işsizlik, ekonomik istikrarsızlık ve krizler, özelleştirme uygulamaları, işverenler, işçi sendikaları ve işçiler kaynaklı olduğu görülmektedir.

Konuya ilişkin olarak şu önerilerde bulunmak mümkündür:

- Kayıt dışı istihdamı azaltmak ve ortadan kaldırmak için denetimler artırılmalı,
- Özelleştirme sonucu işten çıkarmaların önüne geçmek için düzenlemeler yapılmalı,
- Sendikalar işverenlerin sendikasızlaştırma faaliyetlerine karşı çözüm üretmeli,
- Beyaz yakalı, kadın ve standart dışı istihdam edilenlerin örgütlenmesine önem verilmeli,

- Üye memnuniyetsizliği ve güvensizliğini ortadan kaldırmak için çalışmalar yapılmalı,
- Sendikalar sadece ücret sendikacılığı yapmamalı, değişimlere ayak uydurmalı, sorunlara çözüm üretmeli, iş güvencesinin sağlanması, istihdamın korunması ve artırılmasına yönelik çalışmalar yapmalı,
- Sendikalar ideolojik nedenle birleşmesi mümkün olmadığı için rekabet etmek yerine işbirliği içinde olmalıdırlar.



KAYNAKÇA

- Acar, Abdülkerim. *Türk Sendikacılık Hareketinde Bir Sendikal Olgu Olarak Hak-İş*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, 2007.
- Akkaya, Yüksel. “Küreselleşme Kıskaçında Türkiye’de İşçi Sınıfı ve Temel Özellikleri”. *2000-2003 Petrol-İş Yıllığı*. 219-238. İstanbul: Petrol-İş Yayın: 85, 2003.
- Akkaya, Yüksel. “Teknoloji, Esneklik, Çalışma İlişkileri ve Sendikacılık”. *Toplum ve Hekim Dergisi* 19/3 (Mayıs-Haziran 2004): 176-189.
- Akkaya, Yüksel. “Türkiye’de İşçi Sınıfı ve Sendikacılık-I”. *Praksis* 5 (2002): 131-176.
- Akpınar, Taner. “Türkiye’ye Yönelik Kaçak İşgücü Göçü”. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi* 65/3 (2010): 1-22. https://doi.org/10.1501/SBFder_0000002171.
- Aktürk, Songül. “İşgücünün Küreselleşmesi”. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi* 3/2 (2001).
- Akyiğit, Ercan. *İş Hukuku*. 8. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2010.
- Albayrak, Candan. “Küreselleşme ve Ekonomik Krizin İş Hukukuna Etkisi”. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi* 98 (Ocak-Şubat 2012): 165-202.
- Ardıç, Hülya. *1994 ve 2001 Yılı Ekonomik Krizlerin, Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Bilançosunda Yarattığı Hareketlerin İncelenmesi*. Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Muhasebe Genel Müdürlüğü, 2004.
- As, İzzettin. *Türkiye’de Yerel Yönetimlerde İşveren Sendikacılığı*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, 2010.
- Ay, Sema. “Türkiye’de İşsizliğin Nedenleri: İstihdam Politikaları Üzerine Bir Değerlendirme”. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İİBF Dergisi* 19/2 (2012): 321-341.

- Ayd, Fatih. “21. Yüzyılda Sendikal Örgütlenme Sorunu ve Yeni Sendikal Stratejiler”. (Ekim 2003). Erişim: 23 Ağustos 2016. <http://sendika63.org/2003/10/21-yuzyilda-sendikal-orgutlenme-sorunu-ve-yeni-sendikal-stratejiler-fatih-ayd-1263/>.
- Bakır, Onur – Akdoğan, Deniz. “Türkiye’de Sendikalaşma ve Özel Sektörde Sendikal Örgütlenme”. *Türk-İş* 383 (Ocak-Şubat 2009): 88-95.
- Bibilik, Erkan. *Memur Sendikacılığı ve Toplu Görüşme Hakkı*. Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, 2008.
- Bilgin, Mehmet Hüseyin. “Endüstri İlişkilerinde Dönüşüm ve Yeni Eğilimler”. *Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi* 6/2 (2001).
- Bulut, Kemal. “Özelleştirme Politikalarının İstihdam Boyutu ve Enerji Sektörü”. *TMMOB Türkiye V. Enerji Sempozyumu Bildirileri (Türkiye-Ankara, 21-23 Aralık 2005)*. 143-149. Erişim: 30 Temmuz 2017. http://www.emo.org.tr/ekler/c8001f834f6a5f0_ek.pdf.
- Candan, Mehmet. *Kayıt Dışı İstihdam, Yabancı Kaçak İşçi İstihdamı ve Toplumumuz Üzerindeki Sosyo-Ekonomik Etkileri*. Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, 2007.
- Çakır, Özlem. “İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği”. *Çalışma ve Toplum Dergisi* 1/12 (2007): 117-140.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu İlgili Yönetmelikler*. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayını, 2014.
- Çelik, Aziz. “Yeni Sorun Alanları, Eğilimler ve Arayışlar: Sendikaların Yeni Dünyası”. *Türkiye’de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar*. Dr. Fikret Sazak. 17-74. Ankara: Epos Yayınları, 2007.

- Çetik, Mete - Akkaya, Yüksel. *Türkiye’de Endüstri İlişkileri*. İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 1999.
- Çoban, Bilge. “Sendikal Örgütlenmede Yeni Deneyimler ve Değişen Stratejiler”. *Çalışma ve Toplum Dergisi* 3/38 (2013): 375-412.
- Darıcan, Mehmet Fatih. “Ekonomik Krizler ve Türkiye”. *İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi* 5/17 (2013): 39-46.
- Dereli, Toker. “6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme”. *Çalışma ve Toplum Dergisi* 1/36 (2013): 41-64.
- Dunn, Bill. “Yeni Ekonomi ve Emegın Düşüşü: Aralarındaki İlişkiyi Sorgulamak”. çev. Alparslan Zengin. *Sendikalar ve Küresel Kriz*. Ed. Melisa Serrano - Edlira Xhafa - Michael Fichter. 60-75. Ankara: Efil Yayınevi, 2013.
- Ekin, Nusret. “Küreselleşme, Rekabet Gücü ve Sendikacılıkta Yeni Eğilimler”. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi* 41-42 (1998): 1-24.
- Ekin, Nusret. *Endüstri İlişkileri*. 6. Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 1994.
- Enerji Yapı-Yol Sen. “Ortak Örgütlenme ve Bedaş Deneyimi”. (Temmuz 2001). Erişim: 7 Ağustos 2017. <http://sendika62.org/2001/07/ortak-orgutlenme-ve-bedas-deneyimi-enerji-yapiyol-sen-1110/>.
- Erdoğan, Ekrem – Ak, Mehmet Zeki. “Neo-Liberal Ekonomik Dönüşüm ve Sendikalar”. *Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi* 7/2 (2003): 668-679.
- Erdoğan, Seyhan. “Küresel Krizin İstihdama Etkileri ve Kriz Karşıtı İşgücü Piyasası Önlemleri”. *Memleket Siyaset Yönetim Dergisi* 5/12 (2010): 142-167.
- Fidan, Fatma – Şahin, Muhammed. “İşçi Sendikalarının Örgütlenmesini Engelleyen Etmenler: Tokat, Sivas ve Kayseri’de Bir Araştırma”. *I. Uluslararası Battalgazi Multidisipliner Çalışmalar Kongresi Tam Metin Kitabı (Türkiye-Malatya, 7-9 Aralık 2018)*. Ed. Mustafa Talas. 2: 1592-1597. Erişim: 30 Aralık

2018.https://docs.wixstatic.com/ugd/614b1f_c66394ccf95a493e918b2ee7e9e7bd76.pdf.

Gorz, Andre. *İktisadi Aklın Eleştirisi*. çev. Işık Ergüden. İstanbul: Ayrıntı Yayınları, 2007.

Gül Aydın, Eren. “Türkiye’de Kayıtdışı İstihdam Konusu Üzerine Teorik ve Ampirik Bir Çalışma”. *International Conference On Eurasian Economies (Rusya-St. Petersburg, 17-18 Eylül 2013)*. Ed. Selahattin Sarı - Alp H. Gencer - İlyas Sözen. 783-790. Erişim: 11 Temmuz 2017. <https://www.avekon.org/papers/824.pdf>.

Güler, Şerefettin. *Çalışma İlişkilerinde Dönüşüm ve Küreselleşmenin İşçi Sendikacılığına Etkisi ve Türkiye’deki Durum*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, 2016.

Güzel, M. Şehmus. *Türkiye’de İşçi Hareketi: 1908-1984*. 1. Baskı. Ankara: İmge Kitabevi Yayınları, 2016.

Hatman, Ülkü. “2003 Türkiye’inde Esnekliğin İş Yasası ve Sendikal Harekete Etkisi”. *2000-2003 Petrol-İş Yıllığı*. 337-352. İstanbul: Petrol-İş Yayın: 85, 2003.

Hüner, Mehtap. *Sendikalaşmayı Etkileyen Faktörler ve İşgörenlerin Sendikalaşmaya İlişkin Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, 2004.

Hyman, Richard. “An Emerging Agenda For Trade Unions?”. *Discussion Papers*. 98: 1-13. Geneva: ILO Labour and Society Programme, 1999.

Hyman, Richard. “Küreselleşme Bağlamında Sendikalar ve Çıkarların Temsili”. *21. Yüzyılda Sendikal Politika Arayışları*. 9-30. İstanbul: Petrol-İş Yayını, 2001.

Hyman, Richard. “The Future Of Unions”. *Just Labour* 1 (2002): 7-15.

- Işıklı, Alpaslan. *Gerçek Örgütlenme: Sendikacılık*. 1. Baskı. Ankara: İmge Kitabevi Yayınları, 2003.
- İleri, Ülkü. “Tek Partili Dönemde (1923-1946) İşçi Örgütlenmelerini Güçleştiren ve Hazırlayan Etmenler”. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi* 21/5-6 (Ağustos-Kasım 2008a): 70-92.
- İleri, Ülkü. *Türkiye’de Toplumsal Değişimin Çalışma İlişkileri Üzerindeki Etkileri*. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, 2008b.
- İnceler, Metin. *İşçi Konfederasyonlarının İşsizliğe Bakış Açısının Söylem Analizi İle Değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, 2012.
- İpek, Melek. “Kayıt Dışı İstihdamda Küresel Etkiler ve Sosyal Örüntüler”. *Çalışma ve Toplum Dergisi* 1/40 (2014): 163-186.
- Jackson, Michael P. *Sendikalar*. çev. Eriç Bilginoğlu. Ankara: Öteki Yayınevi, 1996.
- Kağnıcıoğlu, Deniz. *Türkiye’de Kamu Sektöründe İşçi Sendikacılığı ve Küreselleşmenin Etkileri*. Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi, 1999.
- Karabıyık, İlyas – Uçar, Metin. “Türkiye’de 1980 Sonrası Uygulanan IMF Destekli İstikrar Programlarının Ekonomik Açısından Değerlendirilmesi”. *Akademik İncelemeler Dergisi* 5/2 (2010): 37-58.
- Karagöz, M. Kutluer. *Küreselleşme Sürecinde Türkiye’de Sendikacılık Hareketleri*. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, 2010.
- Kayhan Kuzgun, İnci. “Güvenceli Esneklik Kavramı ve Türkiye’de Güvenceli Esnekliğin Belirleyici Değişkenleri”. *Sosyal Güvenlik Dergisi* 2/2 (Haziran 2012): 35-48.
- Kocabaş, Fatma. “Endüstri İlişkilerindeki Dönüşüm”. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 10 (2004): 33-53.
- Koç, Yıldırım. *Sendikacılık Tarihi*. Ankara: Türk-İş Eğitim Yayınları No: 1, 1998.

- Koç, Yıldırım. *Türkiye İşçi Sınıfı Tarihi: Osmanlı'dan 2010'a*. 1. Baskı. Ankara: Epos Yayınları, 2010.
- Koç, Yıldırım. *Türkiye'de Sendikalaşma Hakkı ve Sendikaların İşleyişi*. 1. Baskı. İstanbul: Kaynak Yayınları, 2014.
- Koç, Yıldırım. *Türkiye'de Yabancı Kaçak İşçilik*. Ankara: Türk-İş Eğitim Yayın No: 26, 1999.
- Kol, Emine Nida – Karaçor, Zeynep. “2001 Güçlü Ekonomiye Geçiş Programı ve İstihdam Üzerine Etkileri”. *Maliye Dergisi* 162 (Ocak-Haziran 2012): 379-395.
- Koray, Meryem. *Değişen Koşullarda Sendikacılık*. İstanbul: TÜSES Yayınları, 1994.
- Koray, Meryem. *Endüstri İlişkileri*. İstanbul: Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları: 22, 1992.
- Koray, Meryem. *Sosyal Politika*. 1. Baskı. Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları, 2000.
- Koyuncu, Murat – Şenses, Fikret. “Kısa Dönem Krizlerin Sosyoekonomik Etkileri: Türkiye, Endonezya ve Arjantin Deneyimleri”. *Çalışma ve Toplum Dergisi* 3/3 (2004): 11-52.
- Köse, Sevinç. *Türkiye'de Ekonomik ve Sosyal Sorunların Endüstri İlişkilerine Yansıması ve Çözüm Önerileri*. Manisa: Emek Matbaası, 2003.
- Kutal, Gülten. “Türkiye'de Çalışma Hayatında Esneklik Uygulamaları”. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası* 55/1 (2005): 23-43.
- Kutal, Metin. “Küreselleşme Sürecinin Türk Sendikacılığı Üzerindeki Olası Etkileri”. *Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi* 4/2 (Haziran 1997): 251-268.
- Lodge, David. *İyi İş*. çev. Ülkü Demirtepe. İstanbul: Ayrıntı Yayınları, 2003.
- Lordoğlu, Kuvvet – Kıroğlu, M. Meryem – Tanyılmaz, Kurtar. “Türkiye'de Enformel İstihdam ve Yabancı Kaçak İşgücü”. Uginar Proje Raporu. Marmara

Üniversitesi, 2004.
http://mimoza.marmara.edu.tr/~klordoglu/yazilar/informel_istihdam_yabanci_kacak_isgucu.pdf.

Lordoğlu, Kuvvet. “Türk Sendikal Hareketinin Özgün Kriz Alanları Var Mıdır?”. *2000-2003 Petrol-İş Yıllığı*. 289-302. İstanbul: Petrol-İş Yayın: 85, 2003.

Lordoğlu, Kuvvet. “Türkiye’de Mevcut Bazı Sendikaların Liderlik ve Yönetim Anlayışları ve Bazı Sendikal Sorunlardan Örnekler”. *Çalışma ve Toplum Dergisi* 1/1 (2004): 81-96.

Mahiroğulları, Adnan. “Küreselleşme Sürecinde Sendikacılığın Gücündeki Değişim (Fransa Örneği)”. *Çimento İşveren Dergisi* 16/4 (Temmuz 2002): 3-16.

Mahiroğulları, Adnan. “Türkiye’de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar”. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 2/1 (2001): 161-190.

Mahiroğulları, Adnan. *Dünyada ve Türkiye’de Sendikacılık*. 2. Baskı. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım, 2013.

Mahiroğulları, Adnan. *Osmanlı’dan Günümüze Türk Sendikacılık Tarihi*. 2. Baskı. Sivas: Özlem Kitabevi Yayınları, 2017.

Müftüoğlu, Özgür. “Kriz ve Sendikalar”. *Türkiye’de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar*. Drl. Fikret Sazak. 117-155. Ankara: Epos Yayınları, 2007.

Müftüoğlu, Özgür. “Özelleştirme ve Etkileri Konusunda Bir Alan Araştırması: Afşin-Elbistan Linyit İşletmeleri Müessesesi (AEL)”. *İktisat Dergisi* 370-371 (Ağustos-Eylül 1997): 37-43.

Müftüoğlu, Özgür. “Sendikalar Varolma Koşullarını Hatırlıyor Mu?”. *Sendikal Kriz Yaklaşımları*. Drl. Fikret Sazak. 92-103. Ankara: Epos Yayınları, 2008.

Öke, M. Kemal – Kurt, Senem. “Yeni Süreç ve Sendikaların Temsil Sorunu”. *Küresel Düzen: Birikim, Devlet ve Sınıflar*. Drl. Ahmet H. Köse - Fikret Şenses - Erinç Yeldan. 319-339. İstanbul: İletişim Yayınları, 2007.

Önsal, Naci. *Endüstri İlişkileri Notları*. Ankara: Türk-İş Yayınları, 2010.

Özgün, Yasemin – Müftüoğlu, Özgür. “2008 Sonrası Türkiye: Bir Başka Kriz-Aynı Yanıtlar?”. çev. Alparslan Zengin. *Sendikalar ve Küresel Kriz*. Ed. Melisa Serrano - Edlira Xhafa - Michael Fichter. 181-191. Ankara: Efil Yayınevi, 2013.

Sarı Gerşil, Gülşen – Aracı, Mehtap. “Küreselleşme Sürecinde Türk İşçi Sendikacılığı ve Yaşanan Örgütlenme Sorunu”. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İİBF Dergisi* 14/2 (2007): 155-169.

Sarısu, Ayhan. “Dünyada ve Türkiye 'de Özelleştirme”. *Asomedy Dergisi* (Kasım 2003): 38-57.

Selamoğlu, Ahmet. “Örgütlenme Sorunu ve Sendikal Yapıda Değişim Arayışı”. *Çalışma ve Toplum Dergisi* 2/2 (2004): 39-54.

Sosyal Güvenlik Kurumu. “Genel Bilgi”. Erişim: 13 Temmuz 2018. http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/genel_bilgi.

Soykut Sarıca, Pınar. “Uluslararası Çalışma Örgütü ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Değerlendirme”. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi* 15/3 (2013): 1-19.

Sugözü, İbrahim Halil. “Kayıt Dışı Ekonomiyi Önlemede Vergi Politikaları (1980 – 2004 Türkiye Örneği)”. *Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 10/19 (2010): 171-193.

Şahin, Levent. “Türkiye İşgücü Piyasasının Yapısal Özellikleri ve İşsizlik Sorunu”. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi* 53 (2007): 543-575.

Şenses, Fikret. “Neoliberal Ekonomi Politikaları, İşgücü Piyasaları ve İstihdam”. *2000-2003 Petrol-İş Yıllığı*. 149-162. İstanbul: Petrol-İş Yayın: 85, 2003.

Talas, Cahit. *Toplumsal Politika*. 5. Baskı. Ankara: İmge Kitabevi Yayınları, 1997.

Taş, H. Yunus – Ören, Kenan. “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu İle İlgili Bir Değerlendirme”. *Emek ve Toplum Dergisi* 2/3 (2013): 8-28.

Taş, H. Yunus. “Toplumsal Sınıfların Değişim Sürecinde, Sendikalar ve Sendikaların Geleceği”. *Emek ve Toplum Dergisi* 1/1 (2012): 60-80.

Temiz, Hasan Ejder. “Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması”. *Çalışma ve Toplum Dergisi* 2/2 (2004): 55-80.

Tokol, Aysen. “Sendikaların Üye Sayısında Azalma Nedenleri ve Sendikaların İzledikleri Yeni Politikalar”. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi* 4/1 (2002).

Tokol, Aysen. *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*. Bursa: Vipaş A.Ş., 2001.

Tokol, Aysen. *Türk Endüstri İlişkileri Sistemi*. 4. Baskı. Bursa: Dora Basım-Yayın Dağıtım Ltd. Şti., 2015.

Tokol, Aysen. *Türkiye’de Sendikal Hareket*. 1. Baskı. Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları, 1994.

Türkiye İstatistik Kurumu. “Esas İşlerinden Dolayı Herhangi Bir Sosyal Güvenlik Kuruluşuna Kayıtlı Olmayanların Yıllar ve Cinsiyete Göre İşgücü Durumu”. Erişim: 13 Temmuz 2018. http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=2258.

Türkiye İstatistik Kurumu. “Kurumsal Olmayan Nüfusun İşgücü Durumu”. Erişim: 13 Temmuz 2018. http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=2262.

- Türkiye İstatistik Kurumu. “Kurumsal Olmayan Nüfusun Yıllar ve Cinsiyete Göre İşgücü Durumu”. Erişim: 13 Temmuz 2018.
http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=2251.
- Uçkan, Banu (ed.). *Sendikacılık*. 1.Baskı. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2869 Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1826, 2013.
- Uçkan, Banu. “Türkiye’deki Sendikalararası Rekabete Çarpıcı Bir Örnek: Kristal-İş ile T. Çimse-İş Arasındaki Mücadele”. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi* 6/1 (2004).
- Urhan, Betül - Selamoğlu, Ahmet. “İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışları; Kocaeli Örneği”. *Çalışma ve Toplum Dergisi* 3/18 (2008): 171-197.
- Urhan, Betül. “Türkiye’de Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Güven ve Dayanışma Sorunları”. *Çalışma ve Toplum Dergisi* 1/4 (2005): 57-88.
- Urhan, Betül. *Sendikal Örgütlenme Bunalımı ve Türkiye’deki Durumu*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, 2004.
- Uyanık, Yücel. “Neoliberal Küreselleşme Sürecinde İşgücü Piyasaları”. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 10/2 (2008): 209-224.
- Ünal, Emel. *Türkiye’de Memurların Sendikal Hakları Çerçevesinde Grev Hakkı*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, 2012.
- Waddington, Jeremy. “Trade Union Membership Retention And Workplace Representation in Europe”. *European Trade Union Institute Working Paper* 2014.10 (Aralık 2014): 1-64.
- Webster, Edward. “Kalkınma, Küreselleşme ve Düzgün İş: Güneyin Yükselen Emek Paradigması”. çev. Alparslan Zengin. *Sendikalar ve Küresel Kriz*. Ed. Melisa Serrano - Edlira Xhafa - Michael Fichter. 3-17. Ankara: Efil Yayınevi, 2013.

- Yaprak, Şenol. “Ekonomik Krizlerin İstihdama Yansıması”. *Ekonomi Bilimleri Dergisi* 1/2 (2009): 55-68.
- Yazıcı, Erdinç. “Endüstri İlişkileri Sisteminde Değişimi Üreten Temel Dinamikler”. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 3/3 (2001): 1-12.
- Yazıcı, Erdinç. *Osmanlı’dan Günümüze Türk İşçi Hareketi*. 8. Baskı. Ankara: A Kitap, 2014.
- Yıldırım, Ali – Şimşek, Hasan. *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. 9. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2013.
- Yıldırım, Engin – Uçkan, Banu. “İşverenlerin Sendikasızlaştırma Modelleri ve Türkiye Örneği”. *Çalışma ve Toplum Dergisi* 2/25 (2010): 163-184.
- Yorgun, Sayım. “Küreselleşme Sürecinde Türk Sendikacılığında Yeni Yönelişler ve Alternatif Öneriler”. *Çalışma ve Toplum Dergisi* 3/6 (2005): 137-162.
- Yorgun, Sayım. “Sivil Toplum Düzeninde Sendikaların Geleceği”. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi* 53 (2007): 313-330.
- Yorgun, Sayım. “Türkiye’de Sendikal Örgütlenmenin Güncel Sorunları ve Alternatif Öneriler”. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi* 9/2 (Nisan 2007): 49-78.

EKLER

EK: GÖRÜŞME SORU FORMU

Sayın Katılımcı,

Bu görüşme formu “İşçi Sendikalarının Örgütlenme Sorunları: Sivas, Kayseri ve Tokat Bölgesinde Araştırma” başlıklı yüksek lisans tezinde kullanılmak amacıyla hazırlanmıştır. Ayrıca burada yer alan bilgiler bilimsel amaçlı olarak kullanılacaktır. Araştırmamıza zaman ayırdığınız için şimdiden teşekkür ederiz.

Muhammed ŞAHİN
Yüksek Lisans Öğrencisi

Sorular:

1. Sendikanız hakkında bilgi veriniz?
2. Sendikanızın üye sayısı hakkında bilgi veriniz?
3. Sendikaların günümüzdeki sorunları nelerdir?
4. Sendikaların geleceği hakkında ne düşünüyorsunuz?
5. İşçi sendikalarının örgütlenmesini olumsuz yönde etkileyen faktörlerle ilgili olarak;
 - 5.1. İşgücünün yapısında ve istihdamın sektörel dağılımında yaşanan dönüşümler (teknolojik gelişme, tarım sektöründen sanayi ve hizmet sektörüne doğru yaşanan gelişme, beyaz yakalı, genç ve kadın çalışanların sayısındaki artış, alt işveren uygulamaları veya standart dışı istihdam türleri ve kayıt dışı istihdam gibi) sendikaların örgütlenmesini nasıl etkilemektedir?
 - 5.2. Artan işsizlik oranlarının sendikal örgütlenmeye etkisi nelerdir?
 - 5.3. Ekonomik istikrarsızlık ve krizler sendikal örgütlenmeyi nasıl etkilemektedir?
 - 5.4. Özelleştirme uygulamalarının sendikal örgütlenme üzerindeki etkisi nelerdir?
 - 5.5. İşverenler sendikal örgütlenmeyi nasıl etkilemektedir?
 - 5.6. Sendikaların kendilerinden kaynaklanan sorunlarla ilgili görüşleriniz nelerdir?
6. İşçi sendikalarının örgütlenmesini olumsuz yönde etkileyen faktörlere yönelik çözüm önerileriniz nelerdir?
7. Çalışanlar neden sendikaya üye olmak istemiyor?

- 8.** Sendikanıza üye çalışanlar neden üyelikten ayrılıyor?
- 9.** Sendikaların örgütlenmesini engelleyen sebepler nelerdir?
- 10.** Sizin örgütlenme sorununuzun kaynağı nedir?
- 11.** Örgütlenme sorununu aşmak için uyguladığınız politikalar nelerdir?



ÖZGEÇMİŞ

Muhammed ŞAHİN, 1991 yılında Sivas'ın Suşehri ilçesinde doğdu. 2009 yılında Suşehri Lisesi'nden, 2014 yılında Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nden mezun oldu. Aynı yıl Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset Bilim Dalı'nda yüksek lisans eğitimine başlayan Şahin, yüksek lisans eğitimine devam etmektedir.

