

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
AVRUPA BİRLİĞİ ANABİLİM DALI
AVRUPA BİRLİĞİ BÖLÜMÜ
YÜKSEK LİSANS TEZİ

SENDİKACILIĞIN GELİŞİMİ VE AVRUPA
BİRLİĞİ'NDE SENDİKACILIK
UYGULAMALARI

Elif Aybüke AKAY

Danışman
Prof. Dr. Hakan AY

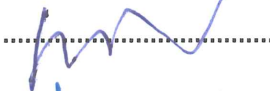
İZMİR - 2019

YÜKSEK LİSANS
TEZ ONAY SAYFASI

Üniversite : Dokuz Eylül Üniversitesi
Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü
Adı ve Soyadı : Elif Aybüke AKAY
Öğrenci No : 2014800965
Tez Başlığı : Sendikacılığın Gelişimi ve Avrupa Birliği'nde Sendikacılık Uygulamaları

Savunma Tarihi : 21/08/2019
Danışmanı : Prof.Dr.Hakan AY

JÜRİ ÜYELERİ

<u>Ünvanı, Adı, Soyadı</u>	<u>Üniversitesi</u>	<u>İmza</u>
Prof.Dr.Hakan AY	- Dokuz Eylül Üniversitesi	
Doç.Dr.Murteza AYDEMİR	- Dokuz Eylül Üniversitesi	
Doç.Dr.Ufuk GENÇEL	- İzmir Demokrasi Üniversitesi	

Elif Aybüke AKAY tarafından hazırlanmış ve sunulmuş olan bu tez savunmada başarılı bulunarak oy birliği / oy çokluğu () ile kabul edilmiştir.

Doç. Dr. Erkan GÖKSU
Müdür V.

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Sendikacılığın Gelişimi ve Avrupa Birliği’nde Sendikacılık Uygulamaları” adlı çalışmanın, tarafımdan, akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih:

.../.../...

Elif Aybüke AKAY

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

Sendikacılığın Gelişimi ve Avrupa Birliği'nde Sendikacılık Uygulamaları

Elif Aybüke AKAY

Dokuz Eylül Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Avrupa Birliği Anabilim Dalı

Avrupa Birliği Programı

Sendikalar, iş yaşantısına dair problemleri çözerek çalışanların ortak menfaatlerini, haklarını koruyarak daha etkin ve verimli iş gücü piyasasına ulaşmakta oldukça önemli bir görev üstlenmektedir. Endüstri devrimi ile birlikte ortaya çıkan sendikalar, kötü şartlarda çalıştırılan işçi sınıfının gereksinimlerin karşılanması doğrultusunda bir yol izlemiştir. Dünya’da ve Türkiye’de gerçekleşen toplumsal, siyasi ve ekonomi dönüşümleri sendika haklarının gelişimlerini de oldukça etkilemiştir. Küreselleşen dünya ile birlikte çalışma sektörünün yeri genişleyerek çalıştırılan işçi sayısında artışa gidilmiştir. Üretimin artması ve iş gücünün ucuzlaması, çalışanların zamanla örgütlenerek ülke yapılanmalarını etkileyecek sendikaların kurulmasına zemin hazırlamıştır. Çalışmada sendika örgütlenmelerine dair bütün kavramlar tüm yönleriyle ele alınmıştır. Bunun yanı sıra sendikal haklar kapsamında Avrupa Birliği’nde sendikacılık olgusunu incelemiştir. Sendikaların ülkelerde hangi şekilde örgütlendiği, hangi uygulamalar doğrultusunda haklara sahip oldukları detaylı olarak irdelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sendika, Sendikalizm, Bölgeselleşme, Küreselleşme

ABSTRACT

Master's Thesis

**Development of Trade Unionism and Practices of Trade Unionism in the
European Union**

ElifAybüke AKAY

DokuzEylül University

Graduate School of Social Sciences

Department of European Union

European Union Program

The union is playing a very important role in solving problems related to business life and reaching a more effective and productive labor market by protecting the common interests and rights of employees. The unions that emerged with the industrial revolution followed a path towards meeting the requirements of the worst working class of workers. Social, political and economic transformations in the world and in our country have also affected the development of trade union rights. With the globalizing world, the working sector has expanded and the number of employed workers has increased. Because over-production is dominated by cheap labor power, the organization of the workers has laid the groundwork for the establishment of trade unions that will affect the country's structures. The work has tried to address all concepts of union organizations in all its aspects. In addition, under the trade union rights, the European Union examined the phenomenon of trade unionism. The way in which the unions are organized in the countries and the rights they have in terms of the applications are examined in detail.

Keywords: Trade union, Syndicalism, Regionalization, Globalization

SENDİKACILIĞIN GELİŞİMİ VE AVRUPA BİRLİĞİ'NDE SENDİKACILIK UYGULAMALARI

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	ii
YEMİN METNİ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
KISALTMALAR	ix

GİRİŞ	1
-------	---

BİRİNCİ BÖLÜM SENDİKA KAVRAMI

1.1. SENDİKA KAVRAMI VE UNSURLARI	4
1.1.1. Sendikanın Tanımı	4
1.1.2. Sendikanın Unsurları	7
1.1.2.1. Amaç Unsurları	7
1.1.2.2. Özel Hukukun Tüzel Kişiliği	8
1.1.2.3. Kurumda Serbest Olma Unsuru	9
1.1.2.4. Demokratik Esaslara Uygun Olma	10
1.1.2.5. Bağımsızlık Unsurları	11
1.1.2.5.1. Devlete Karşı Bağımsız Olma	11
1.1.2.5.2. Siyasi Partilere Karşı Bağımsız Olma	12
1.1.2.5.3. İşçi ve İşveren Sendikalarının Karşılıklı Bağımsızlıkları	13
1.1.2.5.4. Diğer Kurumlara Karşı Bağımsız Olma	13
1.2. SENDİKALİZM	14
1.3. SENDİKAL HAKLAR	17
1.3.1. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)	18
1.3.2. Avrupa İnsan Hakları	20

1.3.3. Avrupa Sosyal Şartı	21
1.4. SENDİKA HAKLARININ İNSAN HAKKI BOYUTLARI	23
1.5. SENDİKALARIN SİYASET HAYATINA ETKİSİ	25
1.6. SENDİKA TÜRLERİ	28
1.6.1. İşçi Sendikaları	28
1.6.2. İşveren Sendikaları	30
1.6.3. Kamu Görevlileri Sendikaları	30

İKİNCİ BÖLÜM

AVRUPA BİRLİĞİ'NDE SENDİKAL HAREKETLER

2.1. DÜNYADAKİ KÜRESELLEŞME VE BÖLGESELLEŞME HAREKETLERİ	35
2.1.1. Küreselleşmenin ve Bölgeselleşmenin Ulus Devletlerine Etkisi	40
2.1.2. Ulus Devletlerinin Üst Mevkisi Olarak Avrupa Birliği	44
2.1.2.1. AB'nin Tarihi Süreci, Kurulması ve Amacı	46
2.1.2.2. AB'nin Genişlemesi ve Faaliyetleri	51
2.1.3. Küreselleşmenin ve Bölgeselleşmenin Sendikalara Etkisi	55
2.2. DÜNYA'DA VE TÜRKİYE'DE SENDİKAL HAREKETLER	58
2.2.1. Avrupa'da Sendikal Hareketlerin İşleyişi	60
2.2.1.1. İngiltere'de Sendika Hareketleri	62
2.2.1.2. Almanya'da Sendika Hareketleri	64
2.2.1.3. Fransa'da Sendika Hareketleri	67
2.2.1.4. İsveç'te Sendika Hareketleri	70
2.2.2. Türkiye'de Sendikal Hareketler	71
2.2.2.1. 1839-1920 Dönemi Sendikalaşma Süreci	74
2.2.2.2. 1920-1946 Dönemi Sendikalaşma Süreci	76
2.2.2.3. 1946-1960 Dönemi Sendikalaşma Süreci	78
2.2.2.4. 1960-1980 Dönemi Sendikalaşma Süreci	80
2.2.2.5. 1980'den Sonra Yeniden Yapılanma ve Sendikalaşma Hareketleri	81
2.3. AVRUPA BİRLİĞİ SENDİKA HAREKETLERİ ÜZERİNE DEĞERLENDİRME	85
2.3.1. AB İçerisinde Meydana Gelen Yapısal Değişmeler	85

2.3.2. Mevcut Kurum Yapısı ve Uyum Süreçleri Sorunlarına Yaklaşımlar	900
2.3.3. AB İçinde Örgütlenmede Yeni Stratejiler	90
SONUÇ	94
KAYNAKÇA	97



KISALTMALAR

AAET	Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu
AB	Avrupa Birliği
ABA	Avrupa Birliği Antlaşması
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
AET	Avrupa Ekonomik Topluluğu
AİHM	Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
AİHS	Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
AKÇT	Avrupa Kömür ve Çelik Birliği
BM	Birleşmiş Milletler
CFDT	Fransız Demokratik İş Konfederasyonu
CGT	Genel İş Konfederasyonu
CGT-FO	Genel İş Konfederasyonu - İşçi Gücü
CHP	Cumhuriyet Halk Partisi
DBB	Dernekler Dairesi Başkanlığı
DGB	Alman İşçi Sendikaları Birliği
DİSK	Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DP	Demokratik Parti
IMF	International Monetary Fund (Uluslararası Para Fonu)
ILO	International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
LO	İsveç İşçi Sendikaları Konfederasyonu
NATO	North Atlantic Treaty Organisation (Kuzey Atlantik Antlaşması Teşkilatı)
OECD	Organization for Economic Cooperation and Development (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı)
SACO	İsveç Mesleki Birlikler Konfederasyonu
SAF	İsveç İşveren Sendikaları Konfederasyonu
SAGE	Swedish Agency for Government Employers
SK	Sendikalar Kanunu
SSCB	Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği

TDK
TÖS

Türk Dil Kurumu
Türkiye Öğretmenler Sendikası



GİRİŞ

Çalışma hayatı sorunsuz bir şekilde devam ettirilebilmesi için farklı kurumlarda istihdam edilen çalışanlara ait sosyal hakların en önemlisi sendika özgürlükleridir. İşçilerin sanayi devrimi sonrasında kazandıkları sendika haklarına kamu görevlilerinin çeşitli tartışmalar nedeniyle oldukça geç kavuştuğu görülmektedir. Toplum hayatındaki statülerinin, hayat standartları ve çalışma şartlarındaki verimlerin artmasıyla birlikte çalışma şartlarının güvenceye alınması, maddi imkanların hayat standartlarını karşılayabilmesi için benzer meslek gruplarının ortak amaçlar için birleşip oluşturdukları birliklere sendika, yapılan ortak mücadele yöntemlerine de grev tanımlaması yapılmaktadır.

Demokrasi ve toplumsal hukuk devleti olmanın gerektirdiği en önemli unsurlardan bir tanesi de sendika özgürlüklerinin nitelikleridir. Bu nitelikler gerektiği zaman hak mücadelelerinin yaptırımlar ile şekillendirilmesini içine almıyorsa bahsedilen kavramlar boş içeriklere sahiptir. Nitekim iş bırakma eylemleri olarak adlandırılan grev yaptırımlarının dünyada ve Türkiye’de sendika mücadelelerine güç kattığı ve emek verme mücadelelerini ortak bir paydada birleştirerek hak elde edilebileceğini kanıtladığı görülmektedir.

Endüstri devrimiyle beraber oluşan geniş işçi sınıfı, iş hayatında toplu ilişkileri ortaya çıkartarak, işçilerin içinde oldukları olumsuz çalışma şartlarına tepki şeklinde örgütlenmiştir. Bu dönem içerisinde yoğun bir şekilde işveren ve siyasi iktidarların baskılarına ve engellemelerine maruz olan sendika faaliyetleri, kararlı mücadelelerden sonra 19. yüzyılda farklı ülkelerde işçilere hak şeklinde tanımlanmıştır. Önceliği 1824’te İngiltere olmak üzere, 1842’de Amerika’da, 1869’da Almanya’da, 1884’te Fransa’da sendika haklarına dair yasaklar kaldırılmış ve işçilerin örgütlenmelerine olanak sağlanmıştır.

İşgücü piyasasında sanayileşmeye bağımlı çalışan birey sayısındaki artış ile birlikte sendikaların önemi de artmaktadır. Günümüzde çalışanların esas mücadele aracı olarak kabul edilen sendikaların, uluslararası hukukta da, temel insan hakkı olarak kabul edildiği görülmektedir. Sendikalar, çalışan veya işverenlerin ortak ekonomi ve toplumsal haklarını ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için kurulmuş olan tüzel kişiliklere sahip kuruluşlar şeklinde tanımlanmaktadır. İlk zamanlarda işçi

kesiminin örgütlenmesi ile ortaya çıkan sendika haklarına, memur kesiminin kavuşabilmesi yaşanan çeşitli tartışmalar nedeniyle daha geç olmuştur. Bugün, sendikalar, işçiler ve memurlar için iş yaşamının vazgeçilmez unsurlarından biri haline gelmiştir.

Türkiye’de sendika örgütlenmeleri oldukça zor zamanlardan bugüne gelmiştir. Hem işçiler hem memurlar sendika haklarını zor şartlar altında kazanmışlardır. Türkiye’deki sendika örgütlenmeleri ve yaklaşımları dünya üzerindeki örnekleri ile karşılaştırıldığında çeşitli benzerlikler ile farklılıklar görülebilmektedir. Bu nedenle dünya üzerindeki sendikacılık tarihini incelemek Türkiye’deki sendika örgütlenme sürecini de değerlendirmek açısından önem arz etmektedir. Bu anlamda dünya üzerinde sendika örgütlenmelerinin temelini oluşturan ideolojik yaklaşımların izlerinin, Türkiye’deki sendika örgütlenmelerinde de görülebileceğini söylemek mümkündür.

Türkiye’de, sendika örgütlenmelerinin tohumları Osmanlı Devleti’nin son zamanlarında atılmıştır. Osmanlı Devleti’nden bu zamana sendika örgütlenmelerinin geleceği her zaman iktidardaki kişiler tarafından belirlenmiştir. Bu nedenle sendika örgütlenmeleri zaman zaman sınırlandırılmış özgürlüklerle veya tamamen özgür olarak mücadele etmiş, zaman zaman da birtakım yasaklamalara maruz kalmıştır. Bu açıdan günümüzde sendika örgütlenmelerinin daha iyi yorumlanabilmesi ve anlaşılabilmesi için Osmanlı Devleti’nden bu zamana kadar varlığını devam ettiren sendika örgütlenmelerinin tarihi sürecini yakından incelemek gereklidir.

Dünya üzerinde olduğu gibi ülkemizde de işçiler veya memurlar tek bir örgüt çatısında değil, çeşitli ideolojik yaklaşımlar etrafında toparlanmışlardır. Bu açıdan sendikaların sadece işçilerin veya çalışanların haklarının, çıkarlarının korunması gibi bir misyon sahibi olmadıklarını, aynı zamanda toplum ve siyaset yaşantısına yön veren faaliyetlerde de bulundukları söylenebilir. Toplum ya da siyasi etki, çeşitli ideolojik yaklaşımların ayrışmasına neden olmaktadır.

Çalışmada sendikal haklar kapsamında Avrupa Birliği’nde sendikacılık konusu ele alınmıştır. İlk bölümde sendika kavramı detaylı bir şekilde incelenmiştir. Sendika kavramı, tanımı ve unsurları ele alınarak sendikal haklar, sendikalizm, sendikanın insan hakkı boyutları ve sendika türleri detaylı bir biçimde irdelenmiştir. Sendika unsurlarında; amaç unsurları, özel hukuk tüzel kişilik unsuru, kurum içinde

serbest olma unsuru, demokratik esaslara uygun olma unsurları ve bağımsızlık unsurlarına yer verilmiştir. Sendikal haklar kapsamında Uluslararası Çalışma Örgütü, Avrupa İnsan Hakları ve Avrupa Sosyal Şartı ele alınmış, sendika türleri içerisinde ise işçi sendikaları, işveren sendikaları ve devlet görevleri sendikaları açıklanmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde Avrupa Birliği'nde Sendika hareketleri incelenmiştir. Dünya üzerindeki küreselleşme ve bölgeselleşme hareketleri, Avrupa Birliği'nin tarihi süreci, kurulması ve amaçları, Avrupa Birliği'nin genişlemesi ve faaliyetlerine yer verilmiştir. Avrupa'da Sendika hareketlerinin işleyişlerine ise İngiltere, Almanya, Fransa, İsveç ülkeleri kapsamlarında yer verilmiştir. Son olarak bu başlık altında Türkiye'de sendika hareketlerine yer verilmiştir.

Çalışma son olarak da esas fikir olan Avrupa Birliği'nde sendika hareketleri üzerine bir değerlendirme yapılmıştır. İlk olarak sendikalaşma sonrasında Avrupa Birliği içerisinde meydana gelen yapısal değişimler açıklanmış, devamında mevcut kurum yapısı ve uyum süreçlerine karşı olan sorun yaklaşımları değerlendirilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

SENDİKA KAVRAMI

Sosyal adaletin temel şartı, “çalışanların haklarını eksiksiz bir biçimde sağlamak ve bu haklara saygı göstermek” şeklindedir. Uluslararası Çalışma Örgütü de “evrensel ve sürekli bir barışın ancak sosyal adalet temeli üzerinde kurulabileceğini” belirterek, bu düşünceyle çalışmalarına devam ettiğini bildirmiştir. Bu haklardan en önemlileri, çalışanların her türlü çıkarını korumak ve savunmak için kullanacakları sendika hakkıdır. Sendika hakkı çalışan kişilerin sömürülmeden çalışmasını sağlayan, devlet ve işveren arasındaki dengeyi koruyan haktır. Sendika hakkı, derneklerden farklı olarak çalışanlara “sosyal ve ekonomik konularda işverenle pazarlık yapma, anlaşmazlıklarda ise toplu eylem yaparak kendi gücünü kullanma hakkı” vermektedir.

Sendikalarla, çalışanların çok kötü şartlarda çalıştırılmak ve işten çıkarılmak korkusundan kurtulduğu, kendi kaderleri ile ilgili söz hakkına sahip olduğu bir ortam sağlanmaya çalışılmıştır. Dünya genelinde de çalışanların birtakım haklara sahip olmaları kolay olmamıştır. İşte bu noktada çalışmanın konusu ve önemi ortaya çıkmaktadır.

Bu amaçla çalışmanın birinci bölümünde genel olarak sendika ve sendikal haklar üzerinde durulmuştur. Sendikanın tanımı ve unsurları, sendikalizm, sendika haklarının insan hakkı boyutları ve sendikaların siyasete etkisi ele alınmıştır. Ayrıca sendika türlerine de yer verilmiştir.

1.1.SENDİKA KAVRAMI VE UNSURLARI

1.1.1. Sendikanın Tanımı

Sendika Eski Yunan kökenine ait bir sözcüktür. Bu terim Latince “Syndicus” şeklinde geçmekte ve bir kuruluşta ortak çıkarların sağlanmasında görevli olunması anlamında kullanılmaktadır. Bu kelime, Fransızca’da ‘Syndicat’, Almanca’da ‘Gewerkchaft’, İtalyanca’da ‘Sindicato’ gibi farklı şekillerde telaffuz edilmektedir. Türkçe’de ise sendika belli bir sınıfa ait olan insanların iş ve kazançları

açısından çıkarlarını korumak amacıyla kurmuş oldukları birlik şeklinde karşımıza çıkmaktadır (Mahiroğulları, 2013: 1; Şahlanan, 1995: 1).

Sendika kelimesi ilk olarak işçilerden meydana gelen kuruluşları ifade ediyor olsa da mevzuatta sendika kavramı işçilerin ve işverenler tarafından kanunda belirlenmiş amaçlar doğrultusunda meydana getirilmiş bütün kuruluşları kapsayacak şekilde kullanılmaktadır. Zira üst kurum olarak değerlendirilen konfederasyonların da zaman zaman sendika kavramıyla ifade edildikleri söylenebilir. Dolayısıyla hukukta sendika kelimesinin geniş olarak anlaşıldığını hem işçilerin hem de işveren kuruluşları adlandırmak için kullanıldığını belirtmek gereklidir.

Sendika, farklı biçimlerde ele alınabilir. Sendika kavramı ilk olarak Fabiaian Ekol öncülerinden olan Sidney ve Webb'in girişimleriyle "Çalışma şartlarının iyileştirilmesi ve korunması" amacıyla işçiler tarafından kurulmuş olan devamlı bir topluluk şeklinde tanımlanabilir (Mahiroğulları, 2011: 2-3). Sendika kavramı başka bir çalışmada; çalışan bireylerin tazminat hakları, iş güvenlikleri, haksız olarak işten çıkartılma gibi pek çok konuda hakları savunan, işverenlerle çalışan hakları konusunda toplu olarak pazarlık sürdüren organizasyon şeklinde tanımlanmıştır. Uluslararası mevzuatlara dayanan farklı bir tanım da sendika; aynı iş kollarında çalışmakta olan işçilerin, işverenlere karşı olan haklarını almaları ve elde etmiş oldukları hakların korunmasını sağlamak için 6356 sayılı Sendika ve Toplu İş Sözleşmesi kanunlarına göre kurulmuş olan örgütlerdir (Tekin, 2014: 128).

Sendika kavramı; Amerika, İngiltere ve Almanya gibi birtakım ülkelerde yalnızca işçi örgütlerini, Türkiye, Fransa gibi bazı ülkelerde hem işçileri hem de işverenleri ifade etmek için kullanılmaktadır (Tokol, 1994: 38). Yirminci yüzyılın başından beri sendika kurumları; ekonomik, sosyal ve siyasi yapıdan etkilenen güç haline gelmiş ve bu haliyle de kavramın içeriği, ekonomik hakların yanında sosyal hak anlamlarına da gelmiştir. Sendika kavramının ilk uygulandığı zamanlarda tek taraflı olarak "işçi" ifadesi, zaman içerisinde bütün çalışanların ve çalıştıranların da dahil olduğu şekilde değişim görmüştür (Öztürk, 2013: 270).

Sendika kurumları belirli ortak çıkarlar doğrultusunda yönlendirilmiş olan birtakım grup davranışları şeklinde adlandırılabilir. Doğuş ve tarihi gelişimi açısından işçi kurumu olan sendikalar, endüstri devrimi ile ortaya çıkmıştır. Fabrikaların kurulmasıyla paralel bir şekilde sayısı giderek artan işçilerin ortak

menfaatlerini savunmak için sendika denilen örgütler oluşmuştur. 19. yüzyılda işçi hareketlerinde düşük ücretlendirmenin, çalışma saatlerinin uzunluğunun, olumsuz çalışma şartlarının ve piyasaya olan bağımlılığın doğurmuş olduğu ve yönlendirdiği grup davranışı olarak nitelendirilebilir (Özgen ve Yalçın, 2011: 377).

19. yüzyılda hareketlenme şeklinde başlamış olan işçi faaliyetleri iktisadi kökene dayanmasına rağmen siyasi özellik taşımaktadır. Günümüzdeki sendikalarla benzer özellikte kabul edilmiş olan ilk sendika örgütlenmeleri 1700 yıllarının ilk zamanlarına İngiltere’de meydana çıkmıştır. Bu örgütlenmelerin çoğu da mesleki sendikalar olarak gözlemlenmiştir (Martin, 1992: 10). Genelde, sendikalarda birtakım esas amaçlar vardır. Sendika üyelerinin haksız bir şekilde işsiz durumda olmaları engellenmeye çalışılır, üretimlerin paylaşılmasında emek payının artırılması ve çalışanlardan alınmakta olan ürünlerin miktarının azaltılmasına özen gösterilir (Martin, 1992: 11).

Ülke çapında nicelik ve nitelik farklı olsa da sendikaların farklı faaliyetleri bulunmaktadır. Bu faaliyetler, grevler, toplu sözleşmeler, yönetimlere katılmalar, hakemlere başvurular ve çeşitli diğer faaliyetlerdir. Grevler, idari ya da işverenler karşısında sendikalara tanınmış olan en etkili direnme araçlarıdır. Genelde grev, işverenlere ya da yönetimlere isteklerini benimsetmeye çalışan kişilerin toplu ve aniden yaptıkları işi bırakmaları durumudur.

İşçi sendikaları, esnaf ve çiftçi örgütleri, kitlesel çıkar gruplarının en iyi örneklerini oluşturmaktadır. Bu gruplarda amaç, sosyal hakları elde etmek ve genişletmektir (Aktan, Ay ve Çoban, 2007:8). Başlangıçta, üyelerinin çalışma koşullarını iyileştirme amacıyla ortaya çıkan sendikalar, bugün klasik faaliyetlerinin ötesinde etkinlikleri yürüten kuruluşlar haline gelmiştir (Korkusuz, 2003: 11). Esas olarak hem fiili hem de hak sahibi olma ehliyetine sahip sendikalar, insanın yaratılışından gelen yaş, cins, hısımlık vb. gibi haklarının haricindeki tüm hakları kazanabilmekte ve borçlarını yüklenebilmektedir (Korkusuz, 2006: 260).

Sendika, birliğe üye olanların mesleki çıkarlarını korumak için kurulan örgüt şeklinde tanımlanabilir. Genel olarak ekonomiyle mücadele araçları şeklinde kabul edilen sendikaların esas amaçları üye olan kişilerin hayat standartlarını geliştirmek için, işgücünün ücret karşılığında kiralanmış olan kişilerin kurmuş oldukları örgüttür (Martin, 1992:15).

1.1.2. Sendikanın Unsurları

Sendika kavramı, tanımlamasında da açıklandığı gibi hem işverenlerin hem de işçilerin bir hak ve menfaat koruması ve geliştirme mekanizmasıdır. Bu mekanizmada yasal olarak zeminde belirli yasalarla korunan ve sınırlamaların olduğu bir temel bulunmaktadır. Bu açıdan, sendika örgütlenmeleri yasalar tarafından belirlenmiş hedefler doğrultusunda hiçbir kuruma, örgütlenmeye ve iktidarlığa bağlı olmadan işlevini yerine getirmek durumundadır. Bu bakımdan sendikalarda bulunması gereken özellikler oldukça önemli bir konuma sahiptir. Sendika'nın sahip oldukları unsurlar şöyledir (Tuncay ve Kutsal, 2015: 19):

- Amaç Unsurları
- Özel Hukuk Tüzel Kişilik Unsuru
- Kurumda Serbest Olma Unsuru
- Demokratik Esaslara Uygun Olma Unsuru
- Bağımsızlık Unsurları
- Devlete Karşı Bağımsız Olma
- Siyasi Partilere Karşı Bağımsız Olma
- İşçilerin ve İşverenlerin Sendikalarına Karşılıklı Bağımsızlık Durumları

1.1.2.1. Amaç Unsurları

“Anayasada 51. madde olarak yer alan ve 6356 sayılı Sendika Kanunu’nun 2.maddesi içeriğinde ortak bir amaca sahip olan ve sendikaların, işçilerin ve işverenlerin çalışma ilişkilerinde ortak hak ve menfaatlerin korunması ve geliştirilmesi gibi bir sorumluluk olduğunu belirtir. Bunun yanı sıra Anayasanın 53.maddesinde, işçiler ve işverenlerin karşılıklı ekonomi ve toplumsal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek için topluca iş sözleşmeleri yapma hakkına sahip olduklarını belirtip sendikanın esas amacını vurgulamıştır” (Demircioğlu ve Centel, 1999: 187).

Yapılan sınırlamalar çerçevesinde Sümer (1993: 137)’in de belirtmiş olduğu gibi yalnızca çalışma ilişkileri içerisinde üyelerin ortak menfaatlerini korumak için sendikalar kurmak olmaktadır. Günay (1999: 134), sendikalarda çalışma ilişkileri

çerçevesiyle sınırlı olmasını eleştirir. Ona göre sendikalar, üyelerin faydalarını gözetirken ve gelişimini desteklerken toplumu da ilgilendiren toplumsal işlevlerinde uzaklaşır. Günümüzde sendikaların, sadece işçi ve işveren kesimleri arasında olan çıkar çatışmalarını çözümlemekle kalmadan, toplumdaki toplumsal ve ekonomik açıdan karşılaşılmış olan sorunların çözümü için de ciddi görevler üstlenmeleri gereklidir.

İşçilerin ve işverenlerin çalışma ilişkilerinde ortak hakların ve çıkarların korunması hedefiyle sendikalar kuracakları göz önüne alınırsa, çalışma ilişkilerindeki sınırı aşan ortak menfaatlerin korunması amacıyla sendika kurmaları mümkün görünmemektedir. Sendikalardaki üyelerin ortak çıkarlarını koruma görevi, işçilerin ve işverenlerin farklı olarak ortak ekonomi ve toplumsal haklarını ve çıkarlarını korumak için değil yalnızca çalışma ilişkilerini içine alan ortak çıkarların korunması ve düzeltilmesinden ibaret sayılabilir.

Batı toplumlarındaki sendikalar, hem toplumsal hem de siyasi hayatta baskı grupları şeklinde çalışmalarını sürdürmektedirler (Tuncay, 1999: 14). Sendikalar işçilerin ve işverenlerin ortak haklarını ve menfaatlerini koruma zorunluluğunun olması, sendikaların ortak amaçları dışına çıkmalarını, ticaret yapmalarını ve elde edilen gelirleri üyelere dağıtılmasını yasaklamıştır. Sendika amaçlarının doğrultusunda getirilmiş olan sınırlamalar, öğretilerdeki amaçların özelleştirilmesi şeklinde tanımlanır (Günay, 1999: 135).

1.1.2.2.Özel Hukukun Tüzel Kişiliği

Sendikalar ve üst kuruluşlarda kamu hukuku alanında olan bazı yetkilerin verilmesi, serbest iradeyle kurulma özelliklerinden dolayı sendikalar, özel hukukta tüzel kişi olarak var olmaktadır (Tunçomağ, 2008: 366). Bu şekilde sendikalar, süreklilik göstermekte olan, varlıklarını üyelerin değişimlerinde etkilenmeyen üyelerinden bağımsız olarak ayrı bir isme sahip tüzel kişilik olarak kabul edilir (Çelik, 2008: 302). Devletteki idari ve mali denetlemelerin sendikalar üzerinden sağlanması sahip olunan devlet hukuku özelliğindeki yetkililerine ters düşmez. Bununla beraber, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda hüküm olmaması durumunda, Medeni Kanun ve Dernek Kanunu'nun Sendikalar ve Toplu İş

Sözleşmesi Kanunu'na ters düşmeyecek hükümlerin uygulanması öngörülür. Yani sendikalar özel hukuk tüzel kişisi olduğu gibi bu maddeyle de desteklenmektedirler. İngiltere uygulandığı gibi bazı batı ülkelerinde sendikaların tüzel kişiliklere sahip olmaması, tüzel kişiliklere sahip olunan tüm haklardan yararlanmaya imkân tanımaktadır (Tuncay, 1999: 19).

1.1.2.3. Kurumda Serbest Olma Unsuru

Hem Anayasa hem de kanunda sendikaların, idari izinlerine tabi olmadan serbest bir şekilde kurulabileceği öngörülmüştür (T.C. Anayasası, md. 51; 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, md. 3). Fiil ehliyeti olan ve fiili olarak çalışan gerçek ya da tüzel kişilerin sendika kurma hakkı bulunmaktadır. Bununla birlikte, sendika kurucusu olmayı sınırlandırmış olan durumlar da kanunda belirtilmiştir. Buna göre sendika kurucusu olamayacak kişiler kanunda; *“26/9/2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan mal varlığı değerlerini aklama ve kaçakçılık suçlarından birinden mahkûmiyeti bulunanlar”* şeklinde belirtilmektedir (6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, md. 6).

Almanya'nın ve İtalya'nın belirli dönemlerde devlet zoruyla kurulmuş zorunlu örgütleri, sendika özelliklerine sahip olarak nitelendirmemektedir (Tuncay, 1999: 14). Bundan anlaşılacağı gibi sendikaların örgütlenmelerinde özgür iradeli ve gönüllü olma unsuru sendikacılık kavramının temel öğelerindendir ve sendika kurulma amacı gereğince sendikayı oluşturmakta olan üyelerin iradesi dışında başkasının iradesi kabul edilmemektedir. Kanun ile kurulmuş olan, üyeliğin zorunlu olduğu ve kurulu olan mesleklerde tekil bulunan devlet kurumları niteliğindeki Baro, Mühendislik ve Mimarlık Odaları, Tabipler Odaları, Ticaret ve Sanayi Odaları gibi kuruluşlar sendika kapsamına girmemektedir (Çelik, 2008: 18).

Serbest olma ve ihtiyari durum ilkesinin doğal sonucu olan özgür iradeyle örgüt oluşturulmasını isteyen bireylerin sendikalaşmalarına devletin engel olması ya da etki etmesi hukukta caiz değildir (Kocaoğlu, 2003: 4). Buna rağmen, sendikaların

serbest bir şekilde kurulmasına dair olan düzenlemeler ile ilgili çeşitli uluslararası belgelerde de rastlanması mümkündür.

1.1.2.4. Demokratik Esaslara Uygun Olma

Sendika, işçi ve işverenlerin haklarının korunmasında demokrasi ve demokratik ortam gerektiren bir kuruluştur. Bu açıdan, toplumdaki çoğunluğu ilgilendiren iktisadi ve toplumsal konularda söz sahibi olmalarından kaynaklı, sendikalar demokratik toplumda olmazsa olmaz bir parçadır. Sendika, kurulumundan iç işlevine, diğer kurumlarla olan ilişkilerine kadar demokrasinin esaslarını temel almaları gereklidir. Fakat hem çalışma ve toplum hayatında üstlenmiş oldukları düzen ve denge rolleriyle hem de demokrasi toplumunun düzenindeki işlevlerine rağmen bu gücün kötüye kullanılma ihtimali her zaman vardır (Tuncay, 1999: 17).

İngiliz Hukuku'ndaki gibi Türk Hukuku da sendika kuruluşlarının demokrasi ilkelerine ve Türkiye Cumhuriyeti niteliklerine uygun çalışmalar sürdürmesi gereklidir (T.C. Anayasası, md. 51). Bu ilkeler kapsamında sendikaların tüzükleri, genel kurul sistemini oluştururken ve genel kurula katılım sağlayacak delegelerin belirlenmesinde tüzükteki hükümleri temele almak zorundadır. Sendikaların tüzel kişiliklere sahip olmaları, kurulup faaliyetleri süresince bağımsız yani bütün etkilerden uzak olmalarının yanında kurulmalarının ve işlemlerinin demokrasi esaslarına da uygun olması gereklidir (6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, md. 31).

Sendikalar, demokrasi rejimlerinde özel hukuk tüzel kişisi şeklinde yerine getirilen kurumlar olup demokrasi ve siyasi hayatın vazgeçilmez unsurlarından biri haline gelmiştir. Bunun nedeni hem toplumun hem de toplum bütününe ilgilendikleri sorunlara el atmakla beraber faaliyetleriyle demokrasi düzeninin bir parçası haline gelmiştir. *Anayasa'nın 51. maddesi son fıkrasında "sendika ve üst kuruluş tüzüklerinin, yönetimlerine ve işleyişlerine dair yürürlük Anayasa'da belirlenmiş olan Cumhuriyet'e has temel nitelik ve demokrasi esaslarına aykırılık yapılamayacağı" şeklinde düzenlenmiştir.*

1.1.2.5.Bağımsızlık Unsurları

Sendika örgütlenmelerinin temellenmesinin altındaki asıl neden, hem işverenlerin hem de işçilerin çalışma ortamlarındaki ekonomi sıkıntıları, çalışma koşullarının olumsuzlukları ve meslekte yaşanan haksız durumlardır.

Bir bakımdan sendika kurumları mevcut şartlara karşı olan örgütlenmelerdir. Bu açıdan, sendika örgütlenmelerinin herhangi kurumlara, partiye veya örgütlenmelere bağlı ya da bağımlı olması beklenmemelidir. Buna bağlı olarak, sendikaların hangi kurum veya örgütlenmelere karşı bağımsız olmaları gerektiği konusu oldukça önemlidir. Bu madde de kendi içinde dörde ayrılmaktadır.

1.1.2.5.1.Devlete Karşı Bağımsız Olma

İşçi ve işverenlerin haklarını ve çıkarlarını bir taraftan kendilerine karşı koruma altına alırken, diğer taraftan devlete karşı korumak durumundadırlar. Bu nedenle devletteki herhangi bir etki ya da zorlama olmadan kurulmuş olansendikalar, yönetim sistemlerine karşı bağımsız olmak durumundadırlar (Eyrenci, 1984: 23).

Sendikalar yönetim konularında devlet etkisinde olursa, özgür sendikacılıkta temel ilke olan serbest bir şekilde kurulma ilkesi işlevini kaybeder. Bağımsız ve özgür sendikacılıkta çağdaş demokrasinin bir gereği olmadan, sadece ekonomi ve sosyal hakların değil, siyasi demokrasilerde temel hakların ve özgürlüklerin de savunucusu olma zorunlulukları vardır (Kapani, 1970: 250).

Çağdaş demokrasi alanında özgür sendikacılık unsuru tamamlayıcı gibi görünürken, baskıcı rejimlerde sendikalar, bağımlı hale gelmiştir. Baskı rejimleri iktidarı aldıklarında öncelikle bağımsız sendikayı yok etmeyi hedefler (Tuncay, 1999: 15).Sendikaların varlığını sürdürdüğü devlet ile arasındaki ilişkilerin özelliklerine göre sendikaların özgürlükleri şekil almaktadır. Bu durum sendikaların özgürlük ilkesini yıkarak, sendika çeşitliliğini olumsuz etkilemektedir. Bu açıdan bakıldığı zaman tek başına iktidarda olan ve devletin temelini oluşturan partilerin baskıladığı ve yönlendirdiği kurumların gerçek olarak sendika kabul edilmediği bir gerçektir (Çelik, 2008: 29).

Tunçomağ ve Centel ve (2008: 238-239), ülke ve yönetimlerin işleyişlerindeki farklılıklara dikkat çekmişlerdir. Onlara göre, ülkelerdeki hem sosyal hem de ekonomi koşulları hem de yönetimdeki farklılıklar, sendikaların devlete karşı olan bağımsızlıklarını kanunlar ile güvence altına almışlardır. Buna göre, genel olan ve katma bütçesi olan idareler ile mahalli idareler, bunlara bağlı olan sabit ya da döner sermayesi olan kurumlar, sermayelerinin hepsini devlet tarafından deterek kurulmuş olan ekonomi kurumlarıyla devlet destekli banka, sigorta şirketleri, devlet kurumu özelliği taşıyan meslek kurumları ve siyasi partiler sendikalara mali yardım ve bağış yapamadıkları gibi bunları kabul de edemezler (Tunçomağ ve Centel, 2008: 238-239).

1.1.2.5.2.Siyasi Partilere Karşı Bağımsız Olma

Sendika yelerinin ortak hakları ve çıkarlarını gözetmesi için siyasi partilerden bağımsız olması ve hiçbir partiyle ilişkisi olmaması gereklidir. Fakat burada bahsedilen durum sendikaların belli bir dünya ve siyasi görüşe sahip olmaması gerekliliği değildir.Tam tersine sendikaların, siyasetten soyutlanarak üyelerin haklarını korumaları mümkün değildir. Bu açıdan, iş hayatında dair olan konularla siyasi konuların birbirlerinden kesin olarak ayrılmalarnın neredeyse imknsız oldukları söylenbilir (Tuncay, 1999: 16).

1982 Anayasasıyla 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu iş Sözleşmesi Kanunu içinde sendikaların, siyasi faaliyetlerde bulunmalarının yasak olduğu görülür. Fakat bu yasaklarla sendikaların siyasi partilere karşı bağımsızlıkları ilkesi anlamını yitirmemiş, hatta sendikaların ortak çıkarlarının korunmasında daha aktif hale getirmiş ve siyasallara karşı güç kazandırmıştır.Bu konu 6356 sayılı kanunda;“...Kuruluşlar, tüzükleriyle belirlenen amaçları dışında faaliyette bulunamaz... Kuruluşlar siyasi partilerin ad, amblem, rumuz veya işaretlerini kullanamaz.”şeklinde yer almaktadır (6356 sayılı Sendikalar ve Toplu iş Sözleşmesi Kanunu, md. 26). Bu maddede de görüldüğü üzere “sendikalar, kendi üyelerinin hak ve çıkarları etrafında siyasetle ilişkili olabilmekte, ancak bunun dışında siyasi partilerin sendika ve konfederasyonlara bağımlı hale getirilerek yardımda

bulunmalarına da yasak getirmektedir” (6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, md. 28/2).

1.1.2.5.3.İşçi ve İşveren Sendikalarının Karşılıklı Bağımsızlıkları

İşçi sendikaları, üyelerin hak ve çıkarlarını işverenlere ve devlet politikalarına karşı korurken, işverenlerin sendikaları da bağımlı olunması durumunda, üye hakları mücadelesinde amacına ulaşamamaktadır. Bu nedenle, sendikaların sadece devlet ve siyasi partilere değil, işçi ve işveren sendikalarının da karşılıklı olarak bağımsız bir şekilde hareket etmeleri gereklidir (Tuncay, 1999: 17). Bu durumun en doğal sebebi ise işçi sendikalarını oluşturan kitlelerin işçiler; işveren sendikalarını oluşturan kitlelerin ise işverenlerden oluşmasıdır. Bu açıdan, sendikaların saflığı ilkesi ortaya çıkmaktadır. Yani sendikalar sadece işçilerin ve işverenlerin bir araya gelmesiyle kurulmuş ve karşı kuruluşların üyeliklerine kapalı olan özel hukukta tüzel kişiler olarak kabul edilmektedir (Narmanlıoğlu, 2001: 68).

İşçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak bağımsızlık durumları da kanunlar ile belirlenir. Bu kanunda ise; *“işçilerin ve işçi sendika konfederasyonlarının bu kanun ya da diğer kanunlara göre kurulmuş işveren kuruluşlarına; işverenler ve işveren kuruluşları da işçi sendika ve konfederasyonlarına üye olamazlar.”* Hem doğrudan doğruya hem de on iki temsilcileri ya da mensuplarıyla araya koyacakları diğer kimselerle müdahale edemezler. Bu yasalarla amaçlanmış olan sarı sendikacılığın yani işverenlerin maddi destekleriyle kurulmuş olan ve işveren kontrolleriyle sendika faaliyetlerinde olan sendika türünün önüne geçilmektedir (Çelik, 2008: 300).

1.1.2.5.4. Diğer Kurumlara Karşı Bağımsız Olma

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 31.maddesinde *“Anayasada belirtilen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı faaliyetlerde bulunan sendikaların kapatılacağı”* belirtilmiştir. Bunun yanı sıra kanunun 28. maddesinde *“Sendikaların; kamu kurum ve kuruluşları, siyasi partiler, esnaf ve küçük sanatkâr kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından yardım ve bağış alamayacağı”* ifade edilmiştir. Bu

maddeden de anlaşılabilceği gibi sendika, sendikanın bağımsız olması ilkesinde bütün kurumlardan ve kuruluşlardan bağımsız bir şekilde üyelerin haklarını ve menfaatlerini korumakla yükümlüdür” şeklinde ifade edilmiştir.

1.2. SENDİKALİZM

İnsanlık tarihi, köle toplumundan bu yana, sınıf mücadelesinde tarih olarak gelişim göstermiştir. Çıkarlarının birbirine zıt olması sınıflardaki mücadele, insanlık ve toplum sisteminin ilerleyişine temel atmıştır. Köle toplumlarında köleler ile köle sahipleri arasında feodal toplumda derebeyleri ile özgür köleler şeklinde adlandırılan serfler arasındaki mücadeleler kapitalizmde gelişimin yanı sıra işçi sınıfıyla birlikte burjuvazi arasında olan mücadeleye dönüşerek sınıf mücadelesini sosyal hayatın tüm alanlarını ekonomik, siyasal ve ideolojik şekilde kapsar konuma gelmiştir (Aydoğanoglu, 2007: 9).

Toplum, sınıflar arası çatışmalarda taraf olarak şahsi sosyal haklarının savunulması için meslek toplulukları oluşturarak, üretim güçlerini kullanmış, egemen güçlere yaptırım uygulamaya çalışmıştır ve sendika çerçevesinde örgütlenip bu güçlerini arttırma yoluna gitmişlerdir. Sendika hareketleri İngiltere’de başlasa da sendikalizm; 19. yüzyıl sonlarında yeni bir sosyal tepki ve protesto hareketi şeklinde Fransa’da meydana gelmiştir. Sendikalizmin kurucusu Fransa’dan Fernand Pelloutier gösterilebilir (Çeçen, 1970: 17).

Genel olarak işçilerin ve sendika hareketlerinin felsefi doktrinlerini belirlemek için kullanılmış olan sendikalizm deyiimi Fransızca olarak 13 Ekim 1906 yılında Amiens’de bulunan Fransız Sendika Konfederasyonu Kongresi’nde delegelelik yapan Latapie tarafından ortaya çıkarılmıştır (Çeçen, 1970: 19). Sendikacılık şeklinde isimlendirilen sendikalizm, TDK’ ya göre; *“aynı mesleği yapan kişilerin işleri, kazançları, konuları bakımından çıkarların korunması için birlik olmalarını amaçlamış olan akımdır. Aynı zamanda toplumda sendikalara ciddi bir görev yüklenmesi amacı taşıyan öğretilerdir.”* (www.tdk.com).

Sanayi devriminden sonra sendikacılığı ortaya çıkaran şartlar, esas olarak iki nokta üzerinde toparlanabilir. İlk olarak emek ile sermayenin ayrılması ve emeğin özgürleştirilmesi, diğeri de emeği ile geçinenlerin sayı olarak artmasıdır.

üretmek ve tüketmek zorunda olan kişilerdir. Başka bir deyişle işçiler, hayatlarını devam ettirmek için gereken araçlara sahip olmadıklarından emeklerini satamadıkları zamanlarda aç kalmaktadır. Çünkü hayat için gereken unsurları kendi başlarına üretemezler. Üretim araçlarına olan yoksunlukları işçileri üretim ve yaşam araçları olan kapitalist sınıflara bağlı duruma getirmektedir (Işıklı, 2003: 17).

Sanayi Devrimi, ekonomide büyük ölçekli üretime geçmede oldukça önemli bir unsur olmuştur. Devrimden önce, bir emekçi kendi başına üretim araçlarının sahibi yani hem işçi hem de işveren kabul edilmiştir. Devrimden sonra, emekçinin kendi başına hem işçi hem de işveren olduğu zamanlar oldukça geride kalmıştır. Devrimin tamamlandığı toplumlar basit el tezgahlarıyla sürdürülen zanaatkarlık ve esnafılık faaliyetleri tarihe karışmıştır. Bu dönem içerisinde üretimin gelişmesiyle ticaret gelişmiş, büyük tezgahlar kurulmuş ve yeni imkânlar sağlanmıştır (Işıklı, 2005).

İlk zamanlar işçi örgütleri, haklarını savunmak ve yardımlaşmak amacıyla kurulmuş olan gruplar şeklinde ortaya çıkmışlardır. Bütün kapitalist işletmelerde kurulmuş olan örgütler zaman içerisinde iş kollarının neredeyse hepsini içine alan bir hal almıştır. Gittikçe büyük birlikler kurulmuş, profesyonel sendikalar ortaya çıkmıştır. Büyük işçi konfederasyonlarının kurulması ile işçiler, sendika ve toplu sözleşme yapma haklarını elde etmişlerdir. Ücret belirlemede etkin hale gelmişlerdir. İşçi sınıflarının kapitalist sınıfların karşısında örgüt halinde bir güç şeklinde çıkması, gerçekleşmemiştir. Bocalama süreci yaşayan işçiler bu süreç sonunda esas mücadele hedeflerinin sermaye ve gerisindeki sınıfın olduğu bilincine varmışlardır. Kapitalist düzende üretme ilişkileri üretim araçlarının şahsi mülkiyetine dayandığından dolayı hem sosyal hem de tarihi sendika pratiğinde kapitalist sistem içerisinde işçi sınıfıyla kapitalistlerin çelişmelerine şahit olmuş, ciddi mücadeleler yaşamışlardır (Işıklı, 2005).

Sendikalizm, çalışan bireylerin ortak menfaatlerini savunmak için, aynı mesleği yapan kişileri bir araya toplayan ve ulus yaşamındaki sendikaların etkin rol oynaması amacını taşıyan öğretilerdir. İşçi sendikacılığında tarihte ulusal ve siyasi şartlar içerisinde sanayi işçiliklerinin ve üretim tekniklerinin hızlıca değişimlerine uyum sağlamak zorunda kalmış, ülke ve çalışma alanlarına göre çeşitli sendika gelenekleri meydana gelmiştir. Günümüzdeki sendikalizm, bu gelenekler arasında

olan çoğu zaman da oldukça sert bir şekilde geçen tartışmalardan beslenerek, Büyük Britanya, Fransa ve Amerika'da kurulan ilk sendikalar çoğu zaman vasıflı belli meslek dalları ve yerel temeller üzerine örgütlenmişlerdir (Hobson, 2004: 4).

Sendikacılık, 19. yüzyıl sonrasında üç farklı alana ayrılmıştır. Bunlar korporatist gelenek, reformcu gelenek ve devrimci gelenektir. Korporatist gelenekte; meslek esasına dayanmakta olan bölgesel ve ulusal düzeydeki federasyonların kurulmasına destek vermiş, eski loca izlerini takip ederek ilk ortaya çıkan meslek odaları gibi korporatif sendikacılık da makinelerin kullanılmasının ve liberal sanayiciliğin yaygınlaştırıldığı proleterleşmeye karşı kendini savunmakta olan nitelik sahibi işçileri harekete geçirmiştir. O zamanlarda meslek sendikaları işçilerin günlük çalışma ücretleri kadar aidat almışlardır. Bu sendikalar, işe alınmanın denetlenmesi ile de ilgilenmiş sadece çalışma şartları ve ücretlerle ilgili çalışmalar yapmamışlardır.(Montgomery, 1992: 20).

Reform geleneğini devam ettiren sendikalar, toplumun kapitalist örgütlenme şekillerine karşı eleştiri yapamazlar, devlet ve özel sektör kuruluşlarında olan yetkililer ile sadece en iyi şartlarda pazarlık yapmanın yollarını araştırmaktadırlar. Sendikacılık federasyonları bütün mesleklerde olan işçileri sanayicilik kollarına göre gruplandırmışlardır. Bu sendikacılık türünde sosyal güvenliğin ve iş yasalarının iyileştirilmesi adına toplu iş sözleşmesi ve uluslararası büyüklükte pazarlık yapabilmek amaçları güderler. I. Dünya Savaşı sonrasında batı sendikalarının büyük bir kısmı reformcu stratejiyi kendilerine yakın görmüşlerdir. 19. yüzyıl sonunda Fransa'da ve Almanya'da etkin olan sendikalizm geleneği, sınıf dayanışmasının geliştirilmesi ve kapitalist sistemin devrilmesi için bütün mesleklerden işçileri bir araya getirmekten yanadır (Hobson, 2004: 10).

Devrimci sendikacılık, anti militarist düşüncelerin ciddi savunmasını yapmaktadırlar ve Marx'ın"işçi vatanı yoktur." sözünü benimsemişlerdir. I. Dünya Savaşının ilan edilmesi ve genel seferberlik, devrimcilerin sendika hareketleri içerisinde olan etkiyi zayıflatmıştır (Hobson, 2004: 11).

1.3. SENDİKAL HAKLAR

Sendikal haklar sosyal haklar sistemi temelinde bulunan toplu olarak kullanılan haklardır. Sendikal hakların olmadığı durumda diğer sosyal hakları etkinlikle kullanmak mümkün değildir. Sendikal haklar toplu karakterlerinin bir gereği olarak sosyal hakların gerçekleştirilmesi konusunda devlete ya da işverenlere karşı zorlayıcı bir niteliğe sahiptir (Tanör, 1978: 290). Sendikal haklar kavramı; bir bütün halinde toplu sözleşme, sendika ve grev haklarını ifade etmektedir. Sendikal hakların önemli bir işlevi olan üyelerin menfaatlerinin korunması, grev ve toplu pazarlık haklarını içeren toplu eylem haklarının sağlanması ile mümkündür. Nitekim sendikal hakları normal bir derneğe ait haklardan ayıran en önemli özelliğinin toplu sözleşme, pazarlık ve grev haklarının olduğu görülmektedir. Sosyal hakların gelişmesi açısından yasalar kadar itici bir güce sahip olan sendikal haklar tüm sosyal hakların baş güvencesi ve yaptırımcısı olarak önem arz etmektedir (Tanör, 1978: 290-292).

Sendikal haklar çalışan sınıfının diğer sosyal haklara kavuşabilmesi imkânını sağlamaktadır. Bu bağlamda sendikal hakların sosyal hakların en önemlisi olduğunu söylemek mümkündür (Tanör, 2000: 231). Ayrıca sosyal hakların “lütuf” olmadığı, sınıfsal ve ortaklaşa yapılan eylemler sonucu kazanılan haklar olduğu dikkate alındığında sendikal haklar, çalışanların bireysel sosyal haklarının uygulanabilmesi açısından önemli bir güvence olarak görülebilir.

Uluslararası insan hakları hukuku konusunda Birleşmiş Milletler (BM), Avrupa Konseyi (AK) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) gibi uluslararası kuruluşlar tarafından yürütülen çalışmalar kapsamında çok sayıda antlaşma ile sözleşme düzenlendiği görülmektedir. Uluslararası çalışma hukukunda önemli bir bölümü oluşturan sendikal haklar, başta temel insan hakları belgeleri olmak üzere bu haklar ile ilgili birçok uluslararası belgede yer almaktadır. Sendikal haklar konusunda hazırlanan başlıca uluslararası çalışma hukuku belgeleri şu şekilde sıralanabilir (Çelik 2010: 10):

- ILO Belgeleri (ILO Anayasası, 87 ve 98 Sayılı Sözleşmeler),
- BM İkiz Sözleşmeleri (Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme ile Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme),

- AK Belgeleri (İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı),
- AB Temel Haklar Şartı.

Bu bağlamda çalışmanın bu bölümünde ILO, Avrupa İnsan Hakları ve Avrupa Sosyal Şartı ele alınacaktır.

1.3.1. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)

Sendikal hakların güvence altına alınması konusunda öne çıkan en önemli kuruluşlardan biri ILO'dur. 1919'da imzalanan Versailles Antlaşması sonucunda kurulan ILO, 1946'da BM bünyesine bağlanan bir uzmanlık kuruluşu olmuştur. ILO, hükümetler arası klasik bir örgütten farklı olarak üye ülkelerin hükümet, işveren ve işçi temsilcilerinden oluşan üçlü bir yapıya sahiptir. Dolayısıyla sosyal taraflar arası bir örgüt olarak diğer uluslararası örgütlerin yanında özgün bir konuma sahiptir. Örgüt, çalışma ilişkileri konusunda çeşitli yönlerden evrensel ve asgari normlar oluşturarak bunların denetimi ile ilgili çalışmaları yürütmekte ve uluslararası çalışma hukuku ile sosyal politikaların temelini oluşturan çeşitli tesviye kararları ve sözleşmelere imza atmaktadır (Gülmez, 2008).

ILO ortaya koyduğu hedeflerin gerçekleştirilmesi doğrultusunda hazırladığı rapor ve sözleşmeler ile yazılı ve içtihat hukuku kapsamında "sendikal haklar ortak hukuku"nu oluşturmuştur (Gülmez, 2005: 139). ILO'nun yeni dönem başlangıcı olarak kabul edilen 1944 yılındaki Philadelphia Konferansı ile yayınlanan bildirgede sürekli ilerleme hedefinin "düşünce ve örgütlenme özgürlüğü"nin temel koşul alınarak sağlanacağı belirtilmektedir. ILO'nun sendikal hakları konu alan belgeleri arasında ILO Anayasası ile 1948 tarihli "87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin Sözleşme" ve 1949 tarihli "98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkına İlişkin Sözleşme" öne çıkmaktadır. ILO Anayasası giriş kısmında sendika özgürlüğü ilkesi güvence altına alınmaktadır (Çelik 2010: 11).

87 sayılı sözleşmede; Philadelphia bildirgesinden sonra "örgütlenme özgürlüğü" ilkesi tekrar vurgulanmış ve çalışanların durumunun iyileştirilmesi ve barışçıl yolların oluşturulması konusunda bu ilkenin önemine dikkat çekilmiştir. 87 sayılı sözleşme Türkiye tarafından 1993 yılında onaylanmıştır (www.ilo.org). Bu

sözleşmede sendikal örgütlenme hakkı bütün çalışanlar için tanınan bir hak olarak görülmüştür (87 Sayılı Sözleşme, md. 2). Sözleşmede bütün işçi ve kamu görevlilerini kapsayacak şekilde ve aralarında herhangi bir ayırım gözetilmediğini göstermek üzere “*çalışanlar*” ifadesinin kullanıldığı görülmektedir (Kutal, 2013: 136).

87 sayılı sözleşme çalışanların bireysel sendikal haklarını güvence altına almakta ve sözleşmede sendikal hakların kollektif yönüne ağırlık verilerek özellikle idareler ve devlet karşısında sendikaların bağımsızlığını öne çıkaran hükümler ortaya konulmaktadır (Gülmez, 1996: 148). Sözleşmede sendika kurabilme ve sendikalara üye olmaya yönelik haklar ile ilgili üç temel ilke bulunmaktadır. Bu ilkeler (Gülmez, 1988: 35):

- Kesinlikle ayırım gözetilmemesi,
- Önceden izin alınmayarak duyulmaması,
- Seçtiği örgütü kurabilme ve bunlara üye olabilebilir.

87 sayılı sözleşmede “toplu pazarlık ve grev” hakkıyla ilgili bir şey belirtilmemiştir. Ancak ILO raporları söz konusu hakkın temel hizmetler haricinde çalışan kamu görevlileri için tanınabileceğini belirtmektedir (Gülmez, 1996: 149). Sözleşmede sendikal örgütlenme hakkına yönelik sınırlamalar ayrıca düzenlenmiştir. Sözleşmede 9’uncu madde; “*Bu sözleşmede öngörülen güvencelerin silahlı kuvvetlere ve polis mensuplarına ne ölçüde uygulanacağı ulusal mevzuatla belirlenir.*” İfadesiyle askerler ile polislerin sendikal örgütlenme haklarını devletin iradesine bırakmıştır (87 Sayılı Sözleşme, md. 9). Gülmez (2005: 146) asker ve polis için getirilen bu sınırlamaların dar anlamda yorumlanmamasını, bu kategorideki kamu personelinin çalıştığı kurumlar içerisinde görevli “sivil” personelin bu sınırlamadan ayrı düşünülmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

Sendikal haklar konusunda ILO’nun önemli belgelerinden bir diğeri olan “98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkına İlişkin Sözleşme” ise sendika özgürlüğünün işveren örgütlerine ve işverenlere karşı korunması ve gönüllü toplu pazarlık süreçlerinin geliştirilmesi ile toplu pazarlık taraflarının özerkliği ilkelerinin düzenlenmesi amaçlanmıştır. Sözleşmenin ilk dört maddesi incelendiğinde; sendikalara işçilerin özgür bir şekilde kayıt olabilmesi, iş yerinin çalışma saatleri ile ilgili esnek davranması, iş yerleri tarafından maddi/manevi olarak sendikaların taciz

edilmemesi, rahat çalışma ortamının sağlanması ve ücretlendirme konusunun toplu pazarlık yöntemiyle gönüllü sözleşme imzalayarak yapılması hususları yer almaktadır (www.ilo.org).

“Sözleşmenin 5. maddesinde bu hakların silahlı kuvvetler ve zabıta kuvvetlerini ne ölçüde kapsadığı konusunu devletin milli mevzuatında tayin edeceği belirtilmekte, 6. maddede ise sözleşmenin devlet memurları ile ilgili olmadığı ve hiçbir surette memurların statülerine/haklarına hâlel getirmeyeceği ifade edilmektedir” (Şen, 2003: 353-354). 98 sayılı sözleşme çalışanların sendikal haklarını işveren tarafına karşı korumayı hedeflemesi açısından 87 sayılı sözleşmenin bir tamamlayıcısı ve benzeri konumundadır.

1.3.2. Avrupa İnsan Hakları

Avrupa’da 1949 yılında kurulan Avrupa Konseyi(AK), Avrupa devletlerinde bireyselözgürlükler, siyasi serbestlik ve hukuk düzeninin korunması amacıyla kurulan en eski devletlerarası işbirliği örgütlerinden biridir. Bu amaç çerçevesinde AK tarafından ortak standartları, uygulamaları ve düzenlemeleri sağlayan sözleşmeler oluşturulmaktadır. Konsey üyesi devletlerin insan hakları, özgürlük ve bireyin refahı konusunda belirlenen bu ilkeleri benimseyerek tatbik etmesi gerekmektedir (Şişman, 2007: 137). Bu bağlamda konseyin kuruluşunu müteakip insan haklarını koruma ve geliştirmesorumunu öncelikli gündem maddesi olarak ele aldığı ve kısa zamanda “İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin Sözleşme” ile “Avrupa Sosyal Şartı” uluslararası sözleşmelerini yayınladığı görülmektedir.

AK tarafından 1950’de kabul edilen “Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS)” birinci kuşak insan hakları olan siyasi ve sivil haklara güvence getirmektedir (AİHS, 1950).Sözleşmede yer alan “Toplantı ve dernek kurma özgürlüğü” maddesi işçilerin çıkarlarını korunması maksadıyla başkaları ile beraber sendika kurabilme ve sendikaya üye olabilme hakkını içermektedir (AİHS, 1950: md.11). Sözleşmede sosyal hakları tam anlamıyla içeren bir katalog bulunmamakla birlikte AİHS 11. madde ve “Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM)”

içtihatlarının sendikal hakları bütünüyle içerecek biçimde genişletildiği görülmektedir.

Sendikal haklara ilişkin olarak AİHS madde 11 şu şekildedir (AİHS, 1950: md.11):

“1. Herkes barışçıl olarak toplanma ve dernek kurma hakkına sahiptir. Bu hak, çıkarlarını korumak amacıyla başkalarıyla birlikte sendikalar kurma ve sendikalara üye olma hakkını da içerir.
2. Bu hakların kullanılması, yasayla öngörülen ve demokratik bir toplum içinde ulusal güvenliğin, kamu güvenliğinin korunması, kamu düzeninin sağlanması ve suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için gerekli olanlar dışındaki sınırlamalara tabi tutulamaz. Bu madde, silahlı kuvvetler, kolluk kuvvetleri veya devlet idaresi mensuplarınca yukarıda anılan haklarını kullanılmasına meşru sınırlamalar getirilmesine engel değildir.”

AİHS tarafların karşılıklı taahhütlerinin ötesinde, taraflara insan haklarının korunmasına ilişkin objektifyükümlülükler getirmesi açısından diğer uluslararası sözleşmelere kıyasla farklılık göstermektedir. Bu nedenle AİHM, bu sözleşmeyi insan hakları konusunda Avrupa kamu düzeni sağlayan “anayasal belge” olarak görmektedir. Nitekim sözleşmeyle ihdas edilmiş olan AİHM’in bireylerin ve taraf devletlerin başvurularına hukuken bağlayıcı kararlar verme yetkisi bulunmaktadır (Atar, 2013: 136). AİHM bir devletin iç hukuk işlemini iptal edememekte, ancak AİHS’e aykırı hususlar nedeniyle ihlal edene devlete tazminat ödeme zorunluluğu getirebilmektedir (Gözler, 2014: 145).

Sendikal haklar konusunda AİHM’nin bugüne kadar verdiği kararlar incelendiğinde oluşturulan içtihatların sendikal haklar ile ilgili özgürlükleri genişletici yorumlara sahip olduğu görülmektedir. Bu noktada AİHS’de yer almayan “toplu pazarlık ve grev” haklarına yönelik olarak, sendikal hakların “topluiş sözleşmesi ve toplu grev” haklarını da kapsadığı yönünde AİHM tarafından verilen kararlar örnek gösterilebilir (Sur, 2015: 33).

1.3.3. Avrupa Sosyal Şartı

Ekonomik ve sosyal hakların korunması bağlamında AİHS’nin tamamlayıcısı olarak hazırlanan “Avrupa Sosyal Şartı (ASS)” 1961 yılında AK üyesi devletlerce

imzalanmış ve üye 5 devletin onaylamasıyla birlikte 26 Şubat 1965’de yürürlüğe girmiştir.(ARICI, 1997: 40). ASŞ düşünce olarak “İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi”(İHEB) ile ILO normlarından etkilenmiş, nitekim şartın ortaya çıkışında ILO’nun önemli ölçüde yardım ve desteği sağlanmıştır. ILO sözleşmeleri ile kıyaslandığında ise ASŞ’nin detaya inmeyen daha genel bir belge olduğu görülmektedir. Bununla birlikte ASŞ, “grevin” bir hak olarak uluslararası hukuk kapsamında tanımlandığı ilk belge olarak önem arz etmektedir. Bu noktada ASŞ’nin ILO sözleşmelerinin önüne geçtiğini söylemek mümkündür (Şişman, 2007: 161-162).

ASŞ uluslararası bir sözleşme olması nedeniyle hukuksal açıdan taraf ülkeler üzerinde bağlayıcılığı bulunmaktadır.3 Mayıs 1996’da “Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı” olarak yenilenen sözleşme 1 Temmuz 1999’da bu isimle yürürlüğe girmiştir. Sendikal haklar konusu ile ilgili olarak “toplu sözleşme ve grev hakkı” kapsamında ASŞ’nin 5. ve 6. maddeleri öne çıkmaktadır. Söz konusu maddeler aşağıda olduğu gibidir (Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, 1996: md. 5-6):

“Madde 5 Örgütlenme Hakkı:

Akit Taraflar, çalışanların ve işverenlerin ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak için yerel, ulusal ve uluslararası örgütler kurma ve bu örgütlere üye olma özgürlüğünü sağlamak veya desteklemek amacıyla ulusal yasanın bu özgürlüğü zedelemesini veya zedeleyici biçimde uygulanmasını önlemeyi; taahhüt ederler. Bu maddede öngörülen güvencelerin, güvenlik güçleri bakımından hangi ölçüde uygulanacağı ulusal yasalarla ya da yönetmeliklerle belirlenir. Bu güvencelerin silahlı kuvvetler mensuplarına uygulanmasına ilişkin ilke ile bu kesime hangi düzeyde uygulanacağı, yine ulusal yasalar ya da yönetmeliklerle saptanır.

Madde 6 Toplu Pazarlık Hakkı:

Akit Taraflar, toplu pazarlık hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla;

1- Çalışanlar ve işverenler arasındaki ortak görüşmeleri teşvik etmeyi;

2- Gerekli ve uygun olduğu durumlarda, toplu sözleşme yoluyla ücretlerin ve iş koşullarının düzenlenmesi amacıyla işverenlerin ya da işveren örgütlerinin çalışanların örgütleriyle isteğe bağlı görüşmelerini sağlayacak yolları teşvik etmeyi;

3- İş uyuşmazlıklarının çözümü için uygun uzlaştırma ve isteğe bağlı hakemlik sisteminin kurulmasını ve işletilmesini teşvik etmeyi; taahhüt eder ve,

4- Menfaat uyuşmazlığı durumunda çalışanların ve işverenlerin, daha önce yapılan toplu sözleşmelerden doğabilecek yükümlülüklerle bağlı olmak koşuluyla grev hakkı dahil, toplu eylem hakkını tanır.”

Ayrıca ASŞ’nin birinci bölümünde de bütün çalışanların ve çalışanların sosyal ve ekonomik çıkarlarının korunması maksadıyla ulusal/uluslararası kuruluşlar

seviyesinde “örgütlenme özgürlüğü” ve “toplu pazarlık hakkı”nın bulunduğu vurgulanmaktadır. (Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, Bölüm I, 5/6).

1.4. SENDİKA HAKLARININ İNSAN HAKKI BOYUTLARI

İnsan hakkı düşüncesinin ortaya çıkması tahminen 17. ve 18. yüzyıl içerisinde Batı Avrupa ve Kuzey Amerika’da yaşanmıştır. Bu düşüncenin gelişmesi ve pozitif hukuk alanına dönüşmesi toplum bilimleri alanında, hak talepleri ve mücadeleleriyle belirlenmiş olan bir hukuk öncesi süreci yansıtır (Algan, 2006: 27). Algan’ın da belirtmiş olduğu gibi insan hakları, hukukta yer bulmadan önce bir talep olarak siyasi ve toplumsal mücadele konularını hatta gerçekleştirilmesi için uğraşılan gücün de kendisini oluşturmaktadır (Algan, 2006: 30).

İnsan haklarının sınıflara ayrılmasında ilk kuşak haklar içine dahil edilebilecek olan haklar, burjuvazinin aristokratlara karşı verdikleri mücadeleler ve buna bağlı olarak gelişim gösteren düşünce hareketleri sonucunda ortaya çıkmıştır (Özkul, 2011: 24). Fransa İnsan ve Yurttaş Hakları Bildirisi (1789) Virginia Hakları Bildirisi (1776); kişilerin güvenlikleri, düşünce ve vicdan özgürlükleri, mülk hakları, sözleşme özgürlükleri gibi belgeler, insan haklarında klasik hakları içeren ilk yazılı metinler kabul edilmektedir.

Yapılan mücadeleler sonucunda pozitif hukukta yer bulan insan hakları, klasik haklarla doğmuş, gelişim gösteren toplum olayları sonucunda gelişim göstermiştir. Bahsettiğimiz birinci kuşak hakların sınıflandırılmasından sonra ikinci kuşak haklar adıyla sınıflandırılacak ikincil haklar demeti ortaya çıkmıştır. Bu durumu tetikleyen olay, 18. yüzyıl sonlarına doğru İngiltere’de başlamış sonra da Batı Avrupa’da vücut bulmuş olan Endüstri Devrimi’dir (Algan, 2006: 30).

Bu dönemi Algan, Fransız Devriminden önce adı geçen coğrafya üzerinde söz konusu olan toplum sınıflarının dönüşüm geçirdiğini, sanayileşme ve kentleşmeye bağlı bir şekilde büyük işçi sınıflarının ortaya çıktığı aristokrasi-burjuvazi çekişmesinin yerini burjuvazi ve işçiye bıraktığı dönem olarak anlatmıştır (Algan, 2006: 32). Bu dönem içerisinde işçi sınıfının emeği çok daha artan bir şekilde sömürüldüğü, olumsuz çalışma koşullarının iyileştirilmemesi, Devrim sonrası oluşan

düşünce akımlarının da gelişmesiyle klasik haklar yanında birtakım temel haklar da tanınmalı düşüncesi oluşmuştur.

1847 senesinde meydana çıkan ekonomik bunalımdan sonra toplumsal bir patlama şeklinde ortaya çıkan klasik haklar, sosyal ve ekonomik bazı haklarla tanımlanması sonucunu doğurmuştur. Toplumun taleplerine ve gelişmelerine göre zaman içinde pek çok insan hakkı doğmuştur. Hakların ve özgürlüğün sınıflandırılmasındaki en temel ayırım, Jellinek tarafından yapılmıştır (Algan, 2006: 32). Jellinek'e göre haklar;

- *PasifStatüHakları (Koruyucu)*
- *AktifStatüHakları (Katılma)*
- *OlumluStatüHakları (İsteme)* şeklinde üçe ayrılmıştır.

Bu bahsedilen haklar sosyal hakları tanımlamıştır. Fakat bu ayırmadan gittikçe uzaklaşarak, farklı ölçütlerde çeşitli sınıflandırmalara gidilmiştir. Konulara göre yapılmış sınıflandırmalarda hak ve özgürlükler üç grupta toplanmıştır. Bu gruptan ilki; bireyin güvenliği, vücut bütünlüğü, seyahat etme özgürlüğü gibi fiziki özgürlüklerdir. Öteki grup, fikir özgürlüğü, din özgürlüğü, basın ve sanat özgürlüklerini kapsayan fikir özgürlükleridir. Üçüncü grup ise, yalnızca kişi olarak değil topluluklar tarafından kullanılan hak ve özgürlüklerdir. Bunlara toplanma, gösteri yapma, yürüyüş ve dernek kurma özgürlükleridir.

Tarihi evrimde hak ve özgürlükler üç kuşak altında toplanmıştır. Bunlar (Algan, 2006: 62-63):

- *Birinci kuşak: Birey Hakları ve Siyasi Haklar*
- *İkinci Kuşak: Ekonomi, Sosyal ve Kültür Hakları*
- *Üçüncü Kuşak: Çevre, Barış ve Yeni İnsan Haklarıdır.*

Gelişim gösteren süreçte, insan hakları denildiği zaman yalnızca insanın yaşam hakkının kastedilmediği görülmektedir. Bu noktada insan, kendi şerefine yakışır bir hayat sürme hakkına sahiptir. İnsan hakları bölünemez bir özelliğe sahiptir. Sahip olduğu yaşam hakkı, yalnızca terörizm ya da yargısız infaz risklerine karşı güvenli olan bir toplum düzenini gerekli görmemektedir. Bu durumun geçmişini de sağlaması gereklidir (Kaboğlu, 1996: 252).

İnsan haklarının sınıflandırılması işleminde ikinci kuşak hak aşamasını oluşturan, iktisadi, toplumsal ve kültürel haklar içinde çalışma hakkı, sağlık hakkı,

sosyal güvenlik hakkı ve sendika hakları da ayrı bir biçimde barınır. Ekonomi, sosyal ve kültür haklarının devlet için gereken sorumlulukları ve nitelikleri Algan'ın özetlediği gibi kısaca şöyledir(Algan, 2006: 55);

- a. Gerçek yaşamda yasayan, somut bir kişi anlayışına uygun,
- b. Kişi ihtiyaçlarına uygun,
- c. Kural olarak pozitif özgürlük alanı oluşturan,
- d. Devlete kural açısından olumlu sorumluluklar yükleyen haklardır

Sosyal haklar bahsedildiği üzere, devletin olumlu müdahalelerini gerektiren haklardır. Bu açıdan sosyal haklar, sosyal hukuk devleti açısından toplum eşitliğine yönelim gösteren haklardır (Kaboğlu, 1996: 253). Bundan dolayı toplum ihtiyaçlarına cevap veren sosyal hakların etkili olarak kullanılmasında en etkili silah sendikalarlardır.

Demokrasi toplumlarında toplumsal hakları, devletin pozitif müdahalelerini gerektiren hakları, temel hakları ve özgürlüklerinden dolayı farklı bir yerde konumlandıramayız. Demokrasi temelini oluşturmuş olan temel hak ve özgürlükler bütünsel bir biçimdedir (Serim, 1995: 252). Temel hak ve özgürlüklerin olmaması durumunda sendikal haklardan da söz edilemez (Serim, 1995: 40). Sendikal hakların olmadığı veya kısıtlanmadığı yerde temel hakların da kısıtlanmış olması gerekir ki bu da demokrasinin tam olarak işlemediğini gösteren bir gerekçedir (Serim, 1995: 40).

Sendika haklarının, insan hakkı üzerindeki önemini Talas, “İnsan sadece özgür bir toplumda özgürlüğüne kavuşmuş sayılabilir. İnsan sendika haklarına ulaştığı süre boyunca sağlıklı ve özgür bir hayata ulaşmış olur.” sözleriyle vurgulamıştır (Talas, 1957: 3).

1.5. SENDİKALARIN SİYASET HAYATINA ETKİSİ

Bugün, siyasi hayatı etkilemiş olan pek çok faktör bulunmaktadır. Bu faktörlerden ilki doğal bir şekilde siyasal partilerdir. Bu partiler dışında olan pek çok kuruluş da siyasal hayatı etkileyen etmenleri elinde bulundurmaktadır. Bu etmenlerden bir tanesi olan sendikalar, siyasi partiler gibi iktidara gelme amacı olmayan fakat siyaseti kendi lehinde yönlendirmeyi amaçlayan baskı grupları olarak

kabul edilebilir. İyi bir şekilde organize olmuş yapı olan sendikaların, siyasi karar merkezlerinde talep etme yetkisi bulunmaktadır (Onar, 1966: 56).

Toplumda bütün kesimleri ilgilendirmekte olan kararları etkilemekten demokratik rejimin yerleşip sağlıklı bir şekilde işlemesine kadar sendikalar, bütün diğer toplum örgütleri gibi büyük bir etkiye sahiptir (Serim, 1995: 39). Sendikanın işleyişi, eşit bir ekonomi, siyasi ve toplum düzeninin yaratılmasına yardım etmektir (Serim, 1995: 39). Sendikalarda olan bu güç, siyasi sahneden her zaman kullanılmamış, belirli aralıklarla kısıtlanmıştır.

Sendikalar, partiler gibi direkt siyasi hayat içerisinde olmasa bile kendi sınıflarına dair olan çıkarları sağlayacak politikalara destek veren siyasilere destek vermek zorunda oldukları için, güçlü bir yan aktör olarak kabul edilebilir. Sendikalar ilk olarak sömürüleri sınıflandırmanın mücadelesini verirken, kapitalist sömürüleri engellemek adına sınıf partilerine destek olmaktadır. Burjuva siyaseti örgütlü ve bilinçli olarak işçi sınıfının Marksist temelinde kuvvetli bir muhalefet oluşturmasından çekindiği için bilinçsiz olarak kapitalist sistem içerisine entegre sendikalar oluşturmuş ve iktidarlarını sağlama almışlardır. Bu durum sendikaların siyaset yapıp yapmama sorununu doğurmaktadır (Ünal, 2012: 23).

1961 Anayasası içerisinde sendika ve üst kuruluşların siyaset ile ilgilenmesinin yasak olduğuna dair bir hüküm yoktur, fakat 1982 Anayasası'nın 52. Maddesinde sendikaların siyasi etkinliklerde bulunmayacaklarına dair hükümler bulunmaktaydı. Bu hüküm içerisinde 1995 yılındaki anayasa değişimlerinde kaldırılmış, aynı şekilde Anayasa'nın 135. maddesi de değişime uğramıştır (Baybora, 2003: 9). Bu durumda Anayasa'da yapılan değişiklikler ile sendikalara ait olan siyasi etkinlik yasaklarının anayasa temelini ortadan kalkması gündeme gelebilmektedir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre sendikaların siyasi faaliyetlerde bulunması yasaklarının söz konusu olmadığı, ancak kanunlar ile sendikaların bir siyasi parti içerisinde yer almaları, maddi yardımları kabul etmeleri vb. gibi siyasi partilerle organik bağ kurabilecekleri etmenleri yasak faaliyetler olarak değerlendirdiği görülmektedir.

SSCB'nin dağılması, Berlin Duvarı'nın yıkılması gibi tarihsel önem taşıyan olaylar, çift kutuplu dünyanın yok olmasıyla birlikte, reel sosyalizmin bittiği, emek özneli siyasetlerin modasının geçip, çağ dışında kaldığı görüşleri bütün dünya

üzerinde etkili ve popüler bir pazarlamanın çabasıyla bireylerin bilinçlerine kapitalist yeni modellerin güçlenmesi adına yerleştirilmiştir. Küreselleşmeyi destekleyen özellikteki araştırmalar içerisinde sendikalar genel olarak 19. yüzyıl sonrası kurumlar olarak sunulur. Bu kuruluş ve işveren örgüt sendikaları ekonomik refaha engel olmak ve işsizliğin azaltılmasına engel olmakla itham edilmişlerdir (Doğan, 2006: 195).

Yenidünya düzeni ve küreselleşme isimleriyle pazarlaması yapılan bu kapitalizm sayesinde artık paranın serbest dolaşması, küreselleşmesi, serbest ekonomi piyasaları için gereken bütün düzenlemeleri sözde ilerleme çabası gösteren ülkelere yeni siyasi, toplumsal ve ekonomi politikalarıyla uygulanmıştır. Yaratılan yeni vahşi kapitalist model, işverenlerin istedikleri ve işveren çıkarlarına yönelik bütün düzenlemelerin hükümler tarafından yapılması gerektiğini öngörür, emekçi sınıfın sosyal ve ekonomik şartlarının daraltılmasını, işverenlerin karını en üst seviyeye çıkartmayı amaçlamıştır (Ünal, 2012: 25).

19 ve 20. yüzyıllar içerisinde sahip oldukları haklar için can veren ve oldukça büyük mücadele sonucunda hak elde eden işçi sınıfı bu kez rövanşa gelen kapitalizmin esas savunucusu işverenlerin elinde, kuvvetsiz, örgütü olmayan, mücadele edemeyen, karın tokluğu için çalışan emek satıcısı haline getirilmek istenmiştir. Bunun engellerinden en temel olanı da şüphesiz çalışanların bilinçlenmesini sağlayan, örgütlü hak mücadeleleri sonucunda istediklerini elde eden, işverenleri korkutan sendikalar olmuştur. Bu nedenle sendikaların siyasette etki etmemesi gerektiği olgusu baskın olarak dile getirilmiş, iktidar sendikalardan uzak duracak şekilde tedbirler alınmış, kendi iktidarlarının devamlılığını sürdürecektir sendika yapıları oluşturulmuştur. Bunun sonucunda tepkisiz, boyun eğen çalışan haklarının mücadelesinden uzak olan yeni sendika yapısı oluşmuştur (Ünal, 2012: 25).

Örgütlenmiş işçi sınıfı mücadelesinin önemini Marx ve Engels Alman ideolojisinde şu şekilde özetlemiştir; “Tek tek kişiler, yalnızca farklı sınıflara karşı ortak mücadeleler yürütmek zorunda oldukları sürece bir sınıf meydana getirebilirler, bunun dışında olan rekabet içindeki sınıflar birbirlerine düşmanlardır.” (aktaran: Aydoğanoglu, 2007: 196). Bundan dolayı sendika hareketlerinin sınıf çıkarlarının korunması ve geliştirilmesi nedeniyle siyasi alanda etkili bir rol oynamıştır.

1.6. SENDİKA TÜRLERİ

İşçi ve devlet görevlisi konumunda çalışmakta olan çeşitli sendikaların çatısında örgütlenme zorunlulukları bulunur. İşçiler, kurulan sendikalar vasıtasıyla hak ve çıkarları korumak amacındadırlar. Devlet görevlilerinin kurmuş oldukları sendikaların da amacı çalışanlarının haklarını ve çıkarlarını devlet veya devlete bağlı kurumlar karşısında gözetmektir. İşveren sendikaları ise işçi olarak çalıştırdıkları çalışanlarına karşı kendi haklarını ve çıkarlarını gözetmek zorundadırlar. Bu açıdan, her üç sendika türünün görevleri, işlevleri ve sınırlılıkları irdelenmelidir.

1.6.1.İşçi Sendikaları

İşçi sendikaları, işçilerin açık ve gizli gereksinimlerini karşılamak, içinde oldukları durumdan işçisinin menfaatlerini gözetmek, iş şartlarını iyileştirerek işçi üretkenliğini ve verimliliğini arttırmak için kurulmuş örgütlerdendir. Gelişmiş ekonomi alanlarında işçi sendikalarının ekonomi, siyasi ve sosyal rolleri bulunur. Bu çerçevede, işverenler karşısında işçilerin de pazarlık güçlerinin arttırılması, işçilere ekonomik eşitlik ve güvencelerin verilmesi, özel işletme gelirlerinden genel bir şekilde de milli hasıladan işçilerin çok daha fazla ücret alması amaçlanır (Yücel, 1980: 86).

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 3. madde içinde “*Kuruluşlar, bu Kanundaki kuruluş usul ve esaslarına uyarak önceden izin almaksızın kurulur. Sendikalar kuruldukları işkolunda faaliyette bulunur*”. Sendika kurucusu olma şartı; “*Fiil ehliyetine sahip ve fiilen çalışan gerçek veya tüzel kişiler sendika kurma hakkına sahiptir.*” şeklinde hükme bağlanmıştır (6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, md. 5).

Bunun yanı sıra kurucu olabilmek için; “*26/9/2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan mal varlığı değerlerini aklama ve kaçakçılık suçlarından birinden mahkûmiyeti bulunanlar sendika kurucusu olamaz.*” şeklinde bir sınırlama da mevcuttur (6356

Sayıli Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, md. 6). İşkolunda deneyimi, bilgisi ve birikimi olmayan dolasıyla da işkolunun mevcut sorunlarına hakim olmayan kişilerin sendika kurmasını engellemek amacıyla belirtildiğı gibi işçi sendikası kurabilmek için ilgili işkolunda mevcut çalışan olma şart koşulmuştur (Tuncay, 1999: 36).

Bir önceki kanun olan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda işçi sendikası kurabilmek için gerekli kurucu sayıları belirtilmemektedir. Yeni 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda madde 9'da "Organlara Dair Ortak Hükümler" başlığı altında "*Kuruluşun ve şubelerinin organları; genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kuruludur. Bu organlardan genel kurul dışında kalanların üye sayıları üçten az dokuzdan fazla; konfederasyonların yönetim kurullarının üye sayıları beşten az yirmi ikiden fazla ve şubelerin genel kurul dışındaki kurullarının üye sayıları üçten az beşten fazla olamaz. Genel kurul dışındaki organlara asıl üye sayısı kadar yedek üye seçilir.*" şeklinde belirtilmektedir.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 3. maddesinde "*sendikaya üye olmak isteyen bir işçi çalıştığı iş kolunda kurulu olan sendikaya üye olmak zorundadır. Bununla birlikte, aynı anda yarım günlük mesailerle iki ayrı işkolunda çalışan bir işçinin, ayrı iki iş kolunda kurulu bulunan sendikalara üye olmasında hukuken bir engel yer almamaktadır.*" Yani Kanun, bir üyenin ilgili işkolundan iki farklı sendikaya üye olmasını kısıtlarken farklı alanlardaki iki farklı iş kolundaki sendikalara üye olması ile ilgili herhangi bir kısıtlama getirmemektedir(6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, md.:3-6).

Yücel (1980: 87)'e göre; işçi sendikaları toplum içerisinde zaman zaman ekonomik sıkıntılar yaratabilmektedir. İşçi sendikalarının işveren sendikalarına karşı işgücünün tekeli haline gelmesi durumunda ortaya çıkabilecek uyuşmazlıkların ekonomiyi etkileyeceğini savunmaktadır. Bununla birlikte yeni teknolojilerin kullanımı konusunda işçi sendikalarının direnebileceğini belirtmektedir. Bu durumların dolaylı veya doğrudan işveren ile işçi arasında ekonomik problemler doğurabileceğini savunmaktadır.

1.6.2.İşveren Sendikaları

İşveren sendikaları, işçi sendikalarında gerçekleştirilmesi kolay olmayan isteklerden korunmak, üretim kapasitesinin düzenlenerek, pazar paylaşımları yapılarak, satış fiyatlarını belirleyerek eşit olmayan rekabetin engellenmesi amacıyla işverenler tarafından kurulmuş olan sendikalardır. Aynı zamanda işveren sendikaları, hükümetlere iktisadi ve toplumsal politikalar konusunda işveren görüşlerini iletip, kamuoyunu etkilemek amacıyla faaliyet göstermek gibi konuları da hedeflerine dahil etmişlerdir (Tokol, 1994: 57).

İşveren sendikalar, kendi menfaatlerini korumak için, içerisinde bulundukları durumların iyileştirilmesiyle yükümlüdürler. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu madde 3'e göre; *"Sendikalar kuruldukları işkolunda faaliyette bulunur. Kamu işveren sendikalarının, aynı işkolundaki kamu işverenleri tarafından kurulması ve faaliyette bulunması şartı aranmaz."* Kanunda işveren vekilleri; *"İşveren adına işletmenin bütününi yönetenler"* şeklinde tanımlanmış ve bu kişiler Kanunun uygulanması açısından işveren olark kabul edilmiştir. (6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu md.2).

İşçi sendikalarına yaptığı olumsuz eleştirilere benzer olarak Yücel (1980: 90), işveren sendikalarının da çeşitli olumsuzluklar yaratabileceğini belirtmektedir. Mevcut işçi sayısı diğer bir ifadeyle emek arzı fazla olduğu zamanlarda işveren sendikaları ücretler, çalışma koşulları ve çalışma saatleri konusunda kendi istekleri doğrultusunda oynamalara gidebilirler. Bu durum işçi sendikalarının grevlere yönelmelerine veya lokavt durumunun oluşmasına sebep olabilir. Dolayısıyla ekonomi olumsuz etkilenebilir. Başka bir olumsuzluk ise işverenlerintedbir almaksızın yeni teknolojileri uygulayarak işçilerin çalışma hayatını kötü yönde etkileyebilme ihtimalidir.

1.6.3. Kamu Görevlileri Sendikaları

Kamu görevlisi veya memur tanımlamaları kişinin bağlı olduğu devlet kurumuna göre farklılık göstermektedir. Yasalar açısından "kamu görevlisi" kavramının kullanılması yeterli olmamakta, bu açıdan kamu görevlisinin kimliği ifade

ettiği konusu önem taşımaktadır. Ayrıca Türkiye’de ve dünyada, memur ile kamu görevlisi bireylerin hangi sendikal haklarının bulunduğu ve ne tür farklılıklar gösterdiği de önemlidir. Bununla birlikte Türkiye’de kamu görevlilerine yönelik toplu sözleşme ve grev haklarının varlığı ve sınırları konusunda detaylı bir incelemeye ihtiyaç duyulmaktadır.

Kamu görevlileri tarafından yapılması gereken işler 1982 Anayasası’nda tanımlanmış, ancak kamu görevlisinin tanımı yapılmamıştır (Gözler, 2003:558). İdare hukuku kamu görevlisine ilişkin tanımında, dar ve geniş anlamda olacak şekilde iki ayrı tanımayer vermiştir. Gözler (2003: 554) ise bu konuda anlam açısından “en geniş, geniş, dar ve en dar” olacak şekilde dört farklı tanımda bulunmuştur. Buna göre geniş anlamıyla kamu görevlisini; “kamu tüzel kişilerinde çalışan ve kamu hukukuna bağlı olan herkesi içine alırken özel hukuka bağlı olarak çalışan işçileri kapsamayan” şeklinde tanımlamıştır.

Kamu görevlisine ilişkin diğer bir tanım ise; kamu kuruluşlarında ve farklı hukuki pozisyonlarda çalışan kişiler şeklinde yapılmıştır (Kanlıgöz, 1993:180-181). Bu bakımdan ele alındığında kamuya ait bir fabrika işçisi de Cumhurbaşkanı da kamu görevlisi şeklinde görülebilir (Günday, 2003:504). Gözübüyük (1999: 159), kamu hizmeti gören her bireyin kamu görevlisi sayılamayacağını belirtmektedir.

Kamu görevlisine ilişkin yapılan dar anlamdaki tanımlamalar ile ilgili farklı görüşler bulunmaktadır. Ancak bu konuda ortak olarak görülen husus, tanımın anlam ve içeriği açısından Anayasa’nın 128/1. maddesinde belirlenen hususlar çerçevesinde yapılmasıdır (Günday, 2003: 207).

Anayasa 128. maddede “*dar anlamda kamu görevlilerinin memurlar ve öteki kamu görevlilerinden oluştuğunu kabul etmekte ve ister devlette olsun, ister kamu iktisadi teşebbüsleri ya da öteki kamu tüzel kişilerinde, genel idare esaslarına göre yürütülmesi gereken asli ve sürekli görevlerin Kamu Hukuku kurallarına tabi olan memurlar veya öteki kamu görevlilerince yürütülmesini öngörmektedir*”. Bu kapsamda, kamu görevlisinin dar anlamdaki tanımı, kamu hukuku bağılı çalışanları ve devletin siyasi yapısını meydana getiren çalışanları kapsamaktadır. Bunun yanı sıra Anayasa’da 128. maddede belirtildiği gibi; memurlar dışında kamu görevlisinin dar anlamının içine; askerler, hâkimler ve savcılar, üniversitelerin öğretim üyeleri vb. gibi farklı personel rejimi ve kamu hukuku bağılı çalışanlar da girmektedir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu madde 4’de memur tanımı; “*mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler memurdur*” şeklinde yer almaktadır. Bu noktada Gözübüyük (1999) tarafından da vurguladığı gibi; “*memurlar, devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerinde çalışmakta, kamu hizmetlerini genel idare esasları çerçevesinde yürütmekte, görevleri asli ve sürekli olan çalışanlardır.*”

Kamu görevlisi olarak çalışanlar bir süre sendikal bir örgüt olarak bir araya gelme ihtiyacı duymamışlardır; bu nedenle de etki olarak kamu görevlileri sendikacılığı, işçi sendikacılığının içerisinde kalmıştır. Bunun bir nedeni de memurluğun ayrıcalıklı olarak görülmesiydi. (Tutum, 1995: 197). Bununla birlikte, tarihsel sürece bakacak olursak devlet, kutsal olarak atfedilmiş bu nedenle de devlet için çalışanlar kutsal gördükleri bir kurum karşısında hak ve çıkarlarını koruma iç güdüsüne girmemişlerdir. Zamanla değişen aldıkları ile birlikte devlet daha çok toplumsal ilişkilerin bir parçası olarak görülmüş (Işıklı, 2002: 10-11), devlet için çalışan kesim de sendikalaşma iç güdüsüne girmiştir.

Kapitalizm etkisini arttırdıkça yeni toplumsal dinamiklerin güçlü rol oynamaya başlamasıyla kamu görevlilerine dair ayrıcalıklı oldukları fikri etkisini kaybetmiştir. Memurluk daha geniş kitleler tarafından daha çok ve daha farklı alanlara yayılmıştır. Bu durum da kamu görevlilerinin sosyal statüsünü etkilemiş ve kamu görevlileri yanı sıra memurlar orta sınıf haline gelmiştir. (Işıklı, 2002: 10-11).

Bu bağlamda, bütün bu değişimlerin sonucunda kamu görevlileri örgütlenmeye başlamışlardır. Temel amaçları; hizmet kalitelerini arttırmak, maddi çıkarlarını korumak, toplumsal ve mesleki haklarını gözetmektir. Kurulan sendikalar çalışanların sorunlarını çözmenin yanı sıra mesleki alandaki haklarını da savunurlar. Bir diğer amaçları da ekonomik, siyasal ve sosyal düzenin adaletli bir şekilde oluşturmasına destek olmaktır (Can, Akgün ve Kavuncubaşı, 1995:365). Bunun yanında, kamu görevlilerinin çalışma alanlarında güvence altında olmalarını sağlamayı hedeflerler (Kocaoğlu, 1990: 12).

İlk kamu görevlisi sendikal faaliyetleri 1840 yılında Almanya’da başlamıştır. 1949 Alman Anayasası’na göre, çalışma şartlarını iyileştirmek ve ekonomik çıkarlarını korumak amacıyla her meslek örgütlenme hakkına sahiptir (Kobaoğlu,

1978:223). 1 Eylül 1953 tarihli Almanya Federal Memurlar Kanunu kapsamında kamu görevlilerine mesleki birlik ve dernek kurma hakkı tanınmıştır (Kalkandelen, 1968: 29).

Amerika Birleşik Devletleri'nde isekamu görevlileri 1890 yılında bir posta işletmesinde örgütlenmiştir. Amerikan kongresi 1917 yılında bu örgütlenmeyi kabul etmiştir (Tortop, 1994: 79). Amerika'da kurulan kamu görevlileri sendikaları, Tortop'un da ifade ettiği üzere (1994: 79), asıl amaçları daha verimli hizmet için gerekli koşulların sağlanması, çalışanların çıkarları ile ilgili yeni yasaların oluşturulmasıdır. İngiltere'de ise 1871 yılında Sendikalar Kanunu çıkmıştır. Bununla birlikte sendikacılık tanınmış olsa da devlet personelinin sendikalaşması 1906 yılında başlamıştır (Kalkandelen, 1968: 43).Fransa'da ise meslek grupları 18. yüzyılda oluşmaya başlamış olsa da 1894 yılında kamu görevlilerine sendika hakkı tanınmıştır (Kalkandelen, 1968: 25). Devlet memurlarının sendika ile ilgili hakları 1946 yılında çıkarılan yasa ile güvence altına alınmıştır. 1960 yılından sonra ise kamu görevlilerin sendikacılığı yaygınlaşmıştır.

Kamu görevlilerinin sendikalaşma hakkı 1961 Anayasası ile düzenlenmiştir. Bu döneme kadarkamu görevlileri cemiyet, dernek ve birlik biçimindeki örgütlerle bir araya gelmiştir. 1961 Anayasası'nın 46. maddesi “işçi niteliği taşımayan kamu hizmeti görevlileri” ne de öncesinde izin almaksızın sendikalar ve sendika birlikleri kurma hakkını tanımıştır. 1965 yılında çıkarılan 624 sayılı yasa ile Devlet Personeli Sendikaları Kanunu çıkarılmış ve kamu görevlilerine grev ve toplu sözleşme hakkı dışında sadece örgütlenme hakkı verilmiştir (Başbakanlık Genelgesi, 1999/44).Bu kanunun ardından toplam 658 sendika kurulmuştur. Günümüze kadar varlığını Eğitim-Sen'de sürdürmeye devam eden Türk Öğretmenler Sendikası (TÖS) da bu sendikal örgütlenmelerden biridir. Ancak 12 Mart 1971 askeri darbesiyle kamu görevlilerinin sendikal örgütlenmesi yasaklanmış ve tüm sendikalar kapatılmıştır (Başbakanlık Genelgesi, 1999/44).

Türkiye'de, kamu görevlileri ve işçilerin sendikal hakları farklı yasalarla tanımlanmıştır. Öncelikle Türkiye'de iş kolu esasına göre sendikalaşmak yasalarla zorunlu hale getirilmiş olup memurlar Gülmez (1996: 59)'in de ifade ettiği üzere;“*mesleki kategoriler, çalıştıkları kuruluşlar ve bölümler*” kapsamında ayrı olarak örgütlenmek zorunda kalmışlardır. Türkiye'de de kamu görevlilerine sendika

hakkı tanınmıştır fakat grev ve toplu sözleşme hakkı tanınmamıştır. Bunun yanında yaptırım gücü olmayan toplu görüşme hakkı verilmiştir (Gülmez, 1996: 55; Işıklı, 2003:13).

Türkiye, kamu görevlilerine grev hakkını yasaklamış olsa Uluslararası Çalışma Örgütü, Türkiye'yi grev hakkını yasaklayan ülkeler listesine eklememiştir. Bunun nedeni de Türkiye, 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunması Sözleşmesi'ni kabul etmemiş olmasıdır (Gülmez, 1996: 125-126).



İKİNCİ BÖLÜM

AVRUPA BİRLİĞİ'NDE SENDİKAL HAREKETLER

2.1. DÜNYADAKİ KÜRESELLEŞME VE BÖLGESELLEŞME HAREKETLERİ

Küreselleşme hem uluslararası siyaset ve politika alanlarında hem de ekonomi ve toplumsal alanlarda kullanılan terimlerin başında gelmektedir. Ancak küreselmeye dair genel bir kabul gören tanım bulunmamaktadır. Bu nedenle bu kavram diğer tanımlara göre çeşitli anlamlara gelecek şekilde tanımlar içermektedir. Kelime olarak, “dünya çapında bir tür faaliyete geçme çabası ve eylemi” olarak tanımlanmış olan küreselleşme; genelde “ülkeler arasında olan ilişkilerin tüm alanlarda yaygınlaşmasına, soğuk savaş ideolojisinin ortadan kalkmasına ve küreselleşme önünde olan zorlukların kalkarak maddi ve manevi değerlerin ulusal sınırlarını aşması sonucunda dünya üzerinde yayılan etki” anlamına gelmektedir (Hasanoğlu, 2001: 68).

Dünyanın tek mekân şeklinde algılanıp sıkıştırılıp küçülmesi anlamına gelen süreci ifade eden küreselleşme kavramının net olarak ortaya koyulabilmesi için çeşitli görüşlerin incelenmesi gereklidir. Waters’e göre küreselleşme, dört farklı şekilde meydana gelmektedir. Bunlar (Waters, 1995: 24);

- Esas anlamına dâhil olan küresel Pazar rakamlarında artışlar ile meydana gelen küreselleşme olgusu,
- Çok uluslu firmaların dünya pazarları üzerinde olan ağırlıklarının büyümesiyle oluşan küreselleşme olgusu,
- Küresel anlamda yönetim ve düzene girme problemlerinin artmasıyla meydana gelen küreselleşme olgusu,
- 1980 yıllarının başlarından beri makroekonomik politikalar içinde görülen küreselleşme olgusudur.

Küreselleşme; ekonomik, siyasal, toplumsal ve kültür alanlarında birtakım ortak değerlerin milli ve ulusal sınırlarını aşması ile dünya üzerinde yayılması anlamına gelmektedir. Bu durumun doğal sonuçlarından biri olarak evrensel kültürün oluşmasına tanık olunmaktadır. Şüphesiz bu durumlarda iletişim ve bilişim

teknolojileri üzerinde gerçekleşen gelişmelerin de oldukça önemli bir rolü bulunmaktadır. Yaşanan etkileşimler yenileşmeyi, değişmeyi zorunlu kılmaktadır. Küreselleşmenin ortaya çıkmasında birçok faktör etkili olmuştur. Bu faktörler esas olarak üç grupta toplanmaktadır. Bu faktörlerden ilki teknoloji alanında, ikincisi düşünsel alanda diğeri de ekonomi alanındadır (Topuz, 2016: 17).

Küreselleşme olgusunun yaşanmasında ortaya çıkan esas faktörlerden bir tanesi de teknoloji alanlarında yaşanan gelişmelerdir. İletişimde ve ulaşımında yaşanan gelişmeler küresel bağların artarak, ülkeler arası ekonomi dayanışmasını farklı bir boyuta taşımıştır. Para, mal ve hizmet dolaşımı önünde olan yer ve zaman gibi engellerin ortadan kalkmasıyla kişilerin işleri daha da kolaylaşmıştır (Topuz, 2016: 17). İdeolojik faktörler arasında, Soğuk savaş sonrası iki kutuplu sistem içinde Doğu bloğunun yıkılmasından sonra liberal piyasa ekonomisine dair güven duygusunun artırılarak, eski ya da planlı ekonomiye sahip devletler, serbest ticaret ve yabancı sermayelerin olanaklarından faydalanma çabasına girmişlerdir (Hançerlioğlu, 2000: 12-13).

Uluslararası ticaret serbestleşmesine dair tarifelerin ve kotaların tamamen kaldırılmasıyla sermaye akımları üzerinde yapılan kontrollerin ortadan kaldırılması gibi ulusal politikalar küreselleşme sürecini hızlandırmıştır. Soğuk savaş döneminde etkileşimlerin uzak ya da bölünmeye dayanan bir politikası var iken, Soğuk savaş sonrasında küreselleşmeyle beraber bütünleşme temelli bir yapı oluşturulmuştur (Hançerlioğlu, 2000: 13). 1970 yıllarında fire veren petrol krizinin beraberinde ekonomik açıdan dünyanın tekrar şekillenmesi ihtiyacını meydana getirmiş, küresel gelişmeler de ekonomi alanlarında kendisini hissettirmeye başlamıştır.

Çok uluslu firmaların üretimlerinde küresel anlamda dünya etrafına ulaşmanın gücü, kazanımları ve finans akımları serbest olarak yaşanmaya başlamıştır (Ölmezoğulları, 2003: 241). Serbest piyasa ekonomisinde gittikçe artan ülkeler tarafından benimsenen uluslararası ekonomik ve buna paralel olan politika ilişkilerinin derinleşmesine sebep olmuştur.

Küreselleşmenin dört farklı boyutu bulunmaktadır. Bunlar ekonomik, siyasal, kültürel ve çevresel boyutlardır (Topuz, 2016: 17-18):

- *Ekonomik Boyut:* Ekonomi boyutunda küreselleşme genel olarak ülke ekonomisinin dünya ekonomisi ile entegrasyonunu yani dünya üzerinde tek bir

pazarda bütünleşmeyi ifade etmesinin yanı sıra ülkeler arasında olan ekonomi ilişkilerinin yayılması ve ülkelerin birbirlerine bağımlı hale gelmeleri anlamına gelmektedir. Bu küreselleşme boyutunda üç çeşit bulunmaktadır. Bunlar finans, ticaret ve üretim küreselleşmesidir. Teknoloji alanında yaşanan gelişmeler dünya üzerinde tek bir finans piyasa halini arttırmıştır.

Ticarette küreselleşme sürecine 1947 senesinde kurulan Gümrük Tarifleri ve Ticaret Genel Anlaşması çerçevesinde ülkeler arasında olan mal ve hizmet akımları üzerinde olan kısıtlamaların, tariflerin ve kotaların kaldırılması ya da azaltılmasıyla başlanmıştır.

- *Siyasi Boyut:* Siyasi boyutta yaşanan küreselleşme, Westphalia Barış Anlaşması ardından uluslararası sistemde esas faktör durumuna gelen devletlerde uluslararası sistemde konumu geçersiz kılan, güvenliğin, barışın ve demokrasinin devletlerarası ilişkiler ile sınırlandırılmasını gerektiren küresel anlayışları beraberinde getirmektedir (Çetin, 2008: 178).

Uluslararası sistem üzerinde yaşanan değişimde, devlet yönetimlerinde kurumsal olarak etkiler görülmeye başlamıştır. Uluslararası ilişki sistemlerinde çeşitli etkenlerin ortaya çıkmasıyla beraber devletler diplomatik örgütlenmelerde tekeli yitirmiş ve devletlerarasında diplomasiye verilen önem ve işlevselliğini azaltmaya başlamıştır (Ayman, 1996: 55). Yenilenen dünya düzeninde ulusal sınırlar dışında olan kurumların önem kazanması, ulus devletlerini kenara iterek, sistemin devlet odaklı olmasını engellemektedir. Bundan dolayı ulus devlet egemenliği de sorgulanmaktadır.

- *Kültürel Boyut:* Küreselleşmenin kültürel boyutu teknoloji devrim sonucunda bütün dünya genelinde kişiler ve toplumların arasında olan etkileşimleri arttırmıştır. Bunun sayesinde kişiler ve toplumlar arasında kendi aralarında birbirlerine farklı gelen hayat tarzı temelinde ortak paydalar oluşturarak, global kültür ve birikim ortaya çıkartmıştır (Bayar, 2008: 30). Robertson, toplumların etkileşime girmesinden sonra ortaya çıkan küresel kültürün, küreselleşme sonucu olarak kaçınılmaz bir şekilde ortaya çıkacağını öne sürmüştür (Robertson, 1999:187).

- *Çevresel Boyut:* Küreselleşmede çevre boyutu özellikle 1990 yıllarının başlarından beri gündemde olmuştur. Küresel ısınma, hava kirlilikleri, kuraklaşma gibi pek çok doğal afetin küreselleşmesi ile ilgili sorunların çözülmesi yalnızca

devletin değil uluslar üstü aktörlerin de desteğini gerektirmektedir. Küresel anlamda oluşan bilinçlenmeler sonucunda oluşan bir uluslararası dayanışmaya ve işbirliklerine gereksinim duyulmaktadır (Bayar, 2008: 30).

Dünya ölçeğinde gerçekleşen bir değişim olgusu olan küreselleşmenin, ulus-devlet olgusu üzerinde iki yönde etkisinin olacağı ileri sürülmektedir. Bu durumda dünya geleceği, devlet üstü kuruluşlar ile devlet altı kuruluşlar tarafından belirlenmektedir. Bu şekilde küreselleşme, ulus devletleri hem aşağıdan hem de yukarıdan etkileyebilecek sonuçlar ortaya çıkartacaktır. Bu sebeple yerelleşmenin bir boyutu olan bölgeselleşme olgusuyla bu etkilerin bir bölümü görülebilir hale gelecektir (Keleş ve Erbay, 1999: 4).

Merkezi yönetim ve yönetsel yönetim ilkelerine dayalı devlet biçimlerinde, II. Dünya Savaşı sonrasında yeni gelişmeler yaşanmıştır. Yaşanan gelişmelerin dayanakları devlet biçimlerini hayata geçiren devletlerde tarihi geçmişlerin alınması ile birlikte savaş sonrasında kalkınma etkinliğinde devletlere yeni işlevler yüklenmiştir. Ekonomi sebeplerinin yanında tarihi, kültürel, siyasal etkenler de bölgeselleşmede itici güç unsuru olmuştur. Bu anlamda başlarda üniter devlet biçimi taşıyan devletlerden İspanya, İtalya, Belçika gibi ülkelerde siyasal ve kültürel bölgeselleşme girişimleri hayata geçirilmiştir (Nalbant, 1997: 223).

Siyasal bölgeselleşme, siyasal yetkileri olan anayasa tarafından kurumsal yetkilere dair ayırıcı özelliklerin belirlemiş olduğu bölgeler kurmasıdır. Bu açıdan İspanya, İtalya, Portekiz gibi politik olan bölgeler, Fransa'da gerçekleşen yönetim bölgeselleşmesini politik bölgeselleşme kapsamında değerlendirmeye almaktadır. Politik bölgelere göre Fransa bölgeselleşmesi üç aşamadan geçtikten sonra politik bölgeselleşme sonucuna varmıştır. İlk olarak işlevsel bölgeselleşme, ikinci olarak yönetsel bölgeselleşme, son olarak da politik bölgeselleşmedir (Nalbant, 1997: 256).

Bölgeselleşme olgusu küreselleşme olgusu gibi üç esas başlıkta toparlanabilmektedir. Bunlar Nalbant'a göre ekonomik sebepler, politik sebepler ve kültür-dilsel sebeplerdir. Bu maddeler şu şekilde açıklanabilir:

- *Ekonomik sebepler:* Ülkede bölgeler arasında olan ekonomi büyümesinde olan orantısızlık bölgeselleşmede en önemli itici güç konumundadır. Gelişmiş ve gelişmekte olan bölgelerde merkezi yönetim sistemlerinin taban tabana olan zıtlıkları,

birçok kez farklı ekonomi planlama politikalarını beraberinde getirmektedir. Burada esas sorun ekonomik büyüme ürünlerinin ülke seviyesinde en iyi olarak dağıtımlarının gerçekleştirilmesini sağlamaktadır.

- *Siyasal sebepler:* Merkez devlet yapısında yetersiz olma durumuyla karşı karşıya kalması siyasal olarak bölgeselleşmede esas nedeni oluşturmaktadır. Merkezi devletlerde görülen tıkanmanın ve etkisizleşmenin siyasal iktidar kullanımına daha fazla katılımı gerekli olan bir özerklik prensibi doğması gereklidir. Çünkü etkinliğin artık kuşkulu olan merkez devletini sağlamlaştırmak ve akıcılık kazandırmak için İtalyan bölgeselleşme deneyimine ait olan bir özellik olarak değerlendirilebilir. Bu bakımdan bölgeselleşme, ulusal devletler için problemlerin çözülmesine yardım edecektir. Bu durumda ikilemde gibi olsa da bölgelerin esas önemi, modern devlet ve modern ekonomi eğilimlerine katkı sağlamaktadır. Bu durum, Büyük Britanya bölgesinde yetkinin devredilmesi eğiliminin ve Fransa’da bir iktidardan sonra bölgesel yönetimin siyasal nedenlerinden kabul edilmektedir.

- *Kültürel sebepler:* Bu nedenler, bazı ülkeler içinde bölgeselleşmenin ağırlıklı sebepleri arasında yer almaktadır. Buna Belçika’nın Valon, Flaman yerleri, İspanya’nın Bask ve Katalonya bölgesi örnek gösterilebilir.

Farklı ülkeleri bölgeselleşmeye götüren sebepler sonrasında bölgeselleşmeye dair birtakım fikirler belirtilebilmektedir. Avrupa’nın Yerel ve Bölgesel Yönetimler Kongresi’nin 1999 senesinde gerçekleşen genel kurulunda görüşülmek üzere bölgeselleşme için yeni bir rapor hazırlanmıştır. Bu rapor sonrasında var olan görüşler, bölgeselleşmenin desteklenmesi ya da desteklenmemesi olarak ikiye ayrılmaktadır (Keleş ve Erbay, 1999: 22):

Bölgeselleşme hareketlerini destekleyen görüşlerin ortak özellikleri halk egemenliğinin yurttaşlara yakın bir seviyede yönetime katılmasını sağlamaktır. Bölgelere endekslenmiş politikalar, ekonomi ilerlemelerinin ve çevreyi gözeten gelişmelerin önemli bir unsuru olarak baş göstermektedir. Bölgeselleşme devletin belirli bir bölgesinde baş gösteren özgüveni ifade etmektedir. Bölgeselleşmenin reddedilmesi güvenin olmadığı anlamına gelmektedir (Özel, 2003: 113).

Bölgeselleşmeye karşı görüşler ise yerel yönetimlerin yanı sıra yeni yerel yönetim birimlerine sahip olmanın masraflı olduğunu düşünmektedir. Bu anlamda devlet, ülkesi ve nüfusu küçükse burada bölgeler kurmaya gerek duyulmayabilir.

Çünkü kurulacak bölgeler ulus birliğinin tehlikeye düşmesine neden olabilir. Bölgeler, yerel yönetimlerin özerk olma durumlarına müdahale edebilirler (Özel, 2003: 114).

2.1.1. Küreselleşmenin ve Bölgeselleşmenin Ulus Devletlerine Etkisi

Trompson ulus devletlerin günümüzde eskiye göre daha az egemenliğe sahip olmalarını kabul etmiş, yeni işlevlerin ortaya çıktığına vurgu yapmıştır. Bu işlevleri uluslar üstü ve uluslar altı yönetim mekanizmalarının sorunlarını tanımlamak olarak ileri sürmüştür (Kapar, 2004: 45). Bu şekilde ulus devletlerin artık uluslararası yönetme düzeylerinin ve gelişen dünyanın kalıplaşmış halkalarına mekanizma olarak girdiği gözlemlenmiştir.

Küreselleşme, 1980 yılından sonra ulus devletlerin rolleri ve işlevleri üzerine baskılar oluşturarak devletin yeniden biçimlenmesine etki etmiştir. Küreselleşme ile beraber devlet üzerinde artan baskılar meydana gelmiştir. Tutum, bu baskıları şu şekilde sıralamıştır (Tutum, 1995: 12);

a. Finans ve endüstri pazarlarında küreselleşme: Ekonominin küreselleşmesi, dünya çapında ekonomi örgütlerinin hızlanmasını, serbest ticaretin yaygınlaşmasını, sermaye hareketlerinin serbestleşmesini ve çok uluslu firmaların faaliyetlerinin genişlemesini de beraberinde getirmiştir. Değişim gösteren bu ekonomik düzen içerisinde çok uluslu firmaların sayısında görülen artış, yerli-ulusal, devlet-özel kimliklerin kendilerine karışmasına ve bu devletsiz şirketlerin vergilendirilmesi, denetlenmesi konuları üzerinde ulus devletler oldukça zorlanmaya başlamıştır.

b. İdeolojik ve siyasi baskılar: Gelişim gösteren devlet ve bürokrasiye karşı ön yargılı yaklaşan ideolojik görüşlerin yaygınlaşması ve düşünce sisteminde meydana gelen kaymalar, esas olarak pek çok sektör içerisinde devlet rolünün radikal olarak sorgulanmasına sebep olmuştur.

c. Avrupalılaştırma baskıları: AB ile sağlanmış olan gelişmeler, klasik devlet egemenliğinin ve otoritesinin tekrar düşünülmesi ve sorgulanmasını beraberinde getirmiştir. Ülke üyelerinin çıkarları sadece ulusal düzeyde değil, uluslararası düzeyde yani Avrupa düzeyinde tartışılmaya başlamıştır.

d. Teknoloji baskıları: Teknoloji alanlarında yaşanan devrimler süründürülen bürokrasiyi, örgüt yapılarını, çalışma biçimlerini, iş becerilerini, personellerin yönetilmesini, hizmet sunulması biçimlerini tamamen etkileyerek üzerinde büyük baskılar oluşturmuştur.

Küreselleşmenin getirdiği etki ile birlikte değişimlerin devlete yansıyan yönleri dört farklı noktada incelenebilir. Bu noktalar Tutum’a göre şöyledir (Tutum, 1995: 15-16):

- *Devlet küçülmesi ve etkinleştirilmesi:* Devlet kesimleriyle özel kesimler arasında eski katı sınırların ortadan kaldırılması ile büyüyen devletlere yönelik devlet küçülmesi ve özelleştirilmesi söylemlerine karşı bütün ülkelerde bir başkaldırma durumu meydana gelmiştir. Hardt ve Negri (2002: 318-319), ekonomi ve siyasi açıdan bütünleşmiş olan küresel sistemin devlet egemenliği sınırlarında öneminin ortadan kalkmış olduğunu, çok uluslu firmaların ulus-devlet otorite ve egemenliklerinin aşıldığını, dünya yönetiminde artık küresel olarak etkinliklerini gösteren firmaların eline geçtiğini ortaya koymuştur.

- *Siyasi yönetim dengesinin tekrar kurulması:* Bürokraside siyasal denetimin arttırılmasına dair eğilimler, siyaset ile yönetim arasında yeni bir denge kurulmasına dair arayış yaratmıştır.

- *Şeffaf ve dürüst yönetim:* Kişisel özgürlüğün korunması için bilgi akışının yöneten kişilerle yöneticiler arasında özgür bir biçimde gerçekleştirilmesi gerektiğine inanılmaktadır.

- *Merkeziyetçilik düşüncesinin uzaklaşması:* Bu eğilim temelinde bir taraftan verim ve etkinliklerin sağlanması, diğer taraftan hizmetin halkla yaklaşması ve demokratik yönetime ulaşabilme düşüncesi yatmaktadır.

20. yüzyıl sonlarında sermayenin küresellik kazanması ve yayılan yerlerde sermayenin işlenebilmesi için bazı hukuk düzenlemelerinin yapılması zorunlu hale gelmiş, ülkelere ait hukuki düzenler dünya çapında birbiri ile benzeşmeye başlamıştır. Bu süreç içerisinde Westphalia Anlaşması ile gelen devletlerin iç hukuk bağımsızlığının sarsıldığı düşüncesinin temeli sarsılmıştır (Kazgan, 2000: 65). Ülkenin mevcut gelişmelerden ve sermayedeki küresel hareketliliklerden uzak kalması diğer ülkelerin gerisinde kalmasına sebep olmuş ve bu noktada devletlerin iç işleri ile ilgili konularda küreselliğe uyum sağlama zorunluluğu ortaya çıkmıştır.

Devlet egemenliğinin azalması yönünde yapılan tartışmalarda muhalif pozisyonlarda bulunan Giddens, devlet sınırlarını zorlayan küresel bağlantılarını arttırması, devlet egemenliklerini azaltmasına sebep olmadığı fikrini savunmuştur (Kazgan, 2000: 67). Bu durumda küreselleşme ile birlikte kapitalizmin yükselmesi ve ulus devletlerin artan güçleri ile paralellik göstermektedir.

Giddens'e göre, bütün ülkelerde kendi çaplarında bazı kuvvete sahip olan ancak sanayi gücü ve teknolojileri inceliklerini koruyan süper güçlerin var olması ve bazı bölgelere direkt etkisi, diğer ülkeler için askeri güç kapasitesini sınırlandırmıştır (Giddens, 2005: 369-370). Bu durum da doğal olarak süper güçlerin farklı ülkeler üzerinde olan ağırlıklarını gündeme getirmiştir. Zayıf çaplı devletlerin var olması ve bir ya da birkaç devlet liderliğinin üstlenmesi dünya düzeninin egemenliğinde ulus devlet özelliklerinin zayıflaması anlamını taşır.

Ulus-devletlerin önceden kota, ihracat teşvikleri, yüksek gümrük tarifeleri gibi dış ticaret politikasına dair araçların kullanılmasıyla ulusal pazarların dış kesimlere karşı kapalı tutulup ulusal pazar fırsatlarını ülke içindeki sermayelere açarak ulusal sermayenin korunabilmesi ve sonucunda da iktisadi büyümeyi gerçekleştirmeleri gözlemlenmiştir.

1980 yılından sonra serbest ticaretin yaygınlaşması ile beraber devlet egemenlik yetkilerinin alt kısımlarında elde tutulan işlevlerin, küreselleşme ile beraber artan serbestleşme hareketleri ile kısıtlamışlardır (Kazgan, 2000: 238). Kısıtlama getirilen işlevler arasında, ithalat-ihracat dış ticaretin korunması politika etkilerinden arındırılıp devlet tekelinin kaldırılması, devlet teşebbüslerinin özelleştirilmesi ve mal ile hizmetlerin sermaye dolaşımlarında kamu müdahalelerini kaldırması başlıkları yer bulmuştur.

Devletin bir taraftan yaptığı özelleştirmelerle kamu mülkiyet paylarının azaltılması ile diğer açıdan bağımsız para politikaları, maliye politikaları ve dış ticaret politikaları uygulama imkanlarının kısıtlanması durumuyla karşılaşmış bununla beraber çok uluslu firmaların arasında olan ülkelerin yaptığı anlaşmalar sonucunda bağımsız olarak dış ticaret politikalarının uygulama imkanlarının kısmen uluslar üstü kurumlara devredilmesi gerçekleşmiştir (Yeldan, 2002: 1). IMF ile Dünya Bankası gibi küresel kuruluşların, ülkelerin kambiyo rejimlerini serbestleştirmek istemeleri ile beraber artık bu ülkeler içerisinde bağımsız para, faiz

ve döviz kuru politikalarının izlenmesi imkânlarını ortadan kaldırarak ülkelere özgü kalkınma hedeflerinin gerçekleştirilmesi oldukça azalma göstermektedir (Yeldan, 2002: 3).

Neo-liberal iktisatçıların devlet sektörlerinde verimsiz çalışmalarından dolayı ellerinde olan kaynakları değerlendirememeleri, devlet işletmeci kimliklerinin olmamasından dolayı rekabetin olumsuz olarak etkilendiği vurgulanmış olmakla birlikte bu işlerin özel sektörler tarafından gerçekleştirilmesi gerektiği üzerinde durulmuştur. Soğuk savaş döneminde dünya üzerinde liberal ve dışa kapalı ekonomi anlayışları rekabetlerinde liberal anlayışın üstün olması, gelişim gösteren kitle iletişim araçlarının da etkisiyle farklı bir süreç yaşamıştır (Sarica, 1973: 45). Dünya üzerinde bütün ekonomilerde yaşanan bütünleşme yani tek Pazar durumuna gelmeye sebep olan küreselleşme, günümüzde ticaret hayatına yön gösteren önemli bir faktör olmuştur.

Bölgeselleşme hareketlerinde en kritik dönemin II. Dünya Savaşı zamanı olduğu görülür. Bundan önce 19.yüzyılda ulus-devletler, bölgelere ulusal birliğin ve bütünlüğün bozulması tehlikesi sebebiyle sıcak bakmazken, savaş sonrasında bu bakış açısı değişmiştir (Keleş, 1998: 54). Bunun nedeni merkezden yönetim ilkelerine dayalı üniter devlet biçimlerinin II. Dünya Savaşı sonrasında bir dönüşüm geçirmeye başlamasıdır. Savaş sonrasında bölgelere kalkınma endeksli yeni işlevler yüklenmiştir. Ekonomik olarak bölgeler arasında kalkınma farklılıklarının azaltılıp yok edilme amaçları dışında tarihi ve kültürel ülkelerin çeşitli kültür ve dil topluluklarına ve yoğun bir şekilde yaşanan bölgelere birtakım ayrıcalık imkânları tanınmıştır (Nalbant, 1997: 256).

1980 yıllarından itibaren pek çok Avrupa ülkesinde bölgesel politika sistemlerinde değişime gidilmiştir (Keleş, 1998: 56). İçsel kalkınma yaklaşımları bölge politikaları açısından başrol oynamaya başlamıştır. Bu yaklaşımda bölgesel kalkınma kurum kapasitelerinin kurulmasıyla elde edilerek artmış içsel politikaların bir ürünü olarak kabul edilmektedir. Yeni bölgeselleşme olarak adlandırılan ekonomik temelde yer alan kalkınma politikalarındaki dönüşümler ile başlayan ve bu duruma uygun yönetsel, siyasal ve ekonomi zeminini belirleyen yeni bölgeselleşmeye esasen küreselleşme güçlerine karşı verilmiş bir cevap ve onun sonuçları olarak görülür (Şahin, 2005: 135).

Beşeri sermaye, yerel işletme kültürleri, bilgi transfer ağları, sistem ve etmen kaliteli üretimleri ve bölge tecrübelerinden kaynaklı eğitim tekniklerine dayanan büyüme ve kalkınma faktörleri yeni bölgeselleşmelerle beraber bölgesel kalkınma içeriğini belirler. Bunun yanı sıra devlet içinde ve devlet arasında bölgesel kalkınma farkındalığı ve bu durumu yok etme nedeni bölgeselcililiğin esas misyonunu oluşturur (Keleş, 1998: 58). Yerelliğin ön planda olduğu bu dönüşümlerde yerel ekonomi ve kurumlar öncelikli olarak aktör olarak göze batmaktadır. Ünlü yeni bölgeselleşmesi olarak adlandırılmış Castells için bu açıdan bölge, sonuç olarak ekonomik ve toplumsal hayatın bir basamağı haline gelmiş, teknoloji ve kültür çağının temelini oluşturmuştur (Özkul, 2011: 87).

2.1.2. Ulus Devletlerinin Üst Mevkisi Olarak Avrupa Birliği

Dünyada 1789 Fransız devrimi sonrasında milliyetçilik anlayışlarında değişiklikler yaşanmaya başlamıştır (Aldemir, 2010: 62). II. Dünya savaşı sonrasında dünya pek çok farklı ulus devletten oluşan bir yapı halini almıştır. Ulus devletlerinin en temel özelliklerinden biri olan ulusal egemenliğe verdikleri önemdir. Bu sebeple bazı ülkeler savaş eşiğine kadar gelmişlerdir. Bu sebeplerden dolayı Avrupa Devletleri toplanarak Avrupa Birliği (AB) adı verilen kurumsallaşma çabası içine girmişlerdir (Aldemir, 2010: 64).

1952’de Avrupa Çelik ve Kömür Topluluğu şeklinde kurulan ve bugüne kadar pek çok kez değişim görerek hükümetler arasında ulus üstü özellikler taşıyan AB esaslarında üye olan ülkelerin birtakım ulus devletlerinin feda edilmesi sonucunda kurulmuş bir yapıdır (Algan, 2006: 23). Ortak savunma, dış politika ekonomi politikaları ile birlikte bazı kesimler Avrupa’da federal bir devletin kurulması beklentisine girmişlerdir. Bu noktada kendilerine ters gelen devletlerin reddetmesiyle bazı üye ülkelerin reddetmesi ile bu yapı oluşmamıştır.

Avrupa’nın yüzyıllar boyunca yaşanan kanlı savaflara sahne olması sonucu pek çok insan yaşamını yitirmiştir. Yaşanan felaketler sonrasında Avrupa ülkesi liderlerinden bazıları barışın devam ettirilebilmesinin tek yolunun, ülkeler arasında ekonomi ve siyasi yönlerinin birleştirilmesi olduğu düşüncesine varmışlardır. Avrupa’da ulusal anlaşmazlıkları aşabilecek bir örgütün kurulması II. Dünya

Savaşında totaliter rejimlere karşın savaşıran direniş hareketlerinden kaynaklanmaktadır (Aydoğanoğlu, 2007: 110).

Avrupa bütünleşmesinin öncülerinden olan Spinelli ve Monnet, federasyon yanlısı yaklaşımlarla yerel, bölgesel, ulusal ve Avrupa ölçekli güç odakları diyaloglarının kurulması ilişkisine dayanmışlardır. Avrupa kurumlarında ulusal ve bölgesel makamların olduğu kadar sorumluluk verilmesi gerekli olduğu inanç da mevcuttur. Bu düşünceler sonucunda 1951’de Avrupa Kömür Çelik Topluluğu; Hollanda, İtalya, Batı Almanya, Lüksemburg, Fransa ve Belçika’dan oluşan 6 üye ile kurulmuştur (Aydoğanoğlu, 2007: 112). Üye ülkelerde bulunan kömür ve çelik sanayilerle ilgili alınmış olan kararlar, bağımsız ve uluslar üstü bir kuruma devredilmiştir. Bu kurumun başkanı ise Monnet olmuştur (Aydoğanoğlu, 2007: 114).

AB, 1995 yılında ilk öncüler anısına dikilen bir anıt niteliği taşımaktadır. Ekonomi, sanayi, siyaset, vatandaşlık hakları ve dış politikaların alanlarını içine alan birçok sektörün bütünleşmesinde en ileri yapı biçimi olarak nitelendirilebilir (Coştı, 2005: 69). Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğunun kurulmasında rol alan Paris Anlaşması, Avrupa Ekonomi Topluluğu ve Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu’nu kuran Roma Anlaşması, Avrupa Tek Senedi, Maastricht Avrupa Birliği Antlaşması’na üye olan devletleri egemen devletlerarasında olan geleneksel anlaşmalardan daha fazla birbirine bağlayan AB hukuk temellerini meydana getirmişlerdir (Tuna, 2015: 17-18).

Topluluk çalışmaları, ilk olarak kurucu üyeler arasında bir kömür ve çelik ortak pazarını kurulması ile sınırlandırılmıştır. Savaştan sonra savaş günlerinde galip ve mağlup olanları bir araya getiren topluluk, temel olarak barışı güvenceye almanın aracı olarak algılamıştır (Coştı, 2005: 72). Kurucu üyeler Birleşik Krallık, İrlanda ve Danimarka’yı topluluğun bir üyesi olmaya yöneltmiştir. Bunun sonucunda bu ülkeler 1972’de üyeliğe kabul edilmişlerdir (Aydoğanoğlu, 2007: 117). Üye sayısını dokuza yükseltmiş olan topluluk toplumsal, bölgesel ve çevre konularında üstlenmiş olduğu sorumluluklarla beraber farklı bir derinliğe kavuşmuştur.

ABD’nin 1970 yıllarının başında dolar yükselmesinin askıya alınması ile birlikte ekonomik yakınlaşma ve para ihtiyacı açık bir şekilde baş göstermiştir. 1973 ile 1979 yıllarında yaşanan petrol krizleri ile dünya çapında paraya karşı olan ihtiyaç daha da artmıştır (Eyrenci, 1984: 114). 1979’da Avrupa Para Sistemi’nin işleyiş

kazanması ile döviz kurlarının sabitleşmesine destek verilmiştir. Topluluğun bu süreçte Güney Akdeniz, Karayipler ve Portekiz ülkelerine yeni anlaşmalar imzalamak için yola çıkmasıyla uluslararası düzeyde daha önemli roller oynamaya başlanmıştır. Bu ülkeler Lome Sözleşmesi ile toplulukla bağlantısını kurdu ve dünya ticareti gelişiminde farklı bir aşamaya geçilmiş oldu. Yapmış olduğu pazarlıklarını bloklar halinde devam ettiren Avrupa Birliği görüşmelerine damgasını vurma ve çıkarların gözetilmesi için oldukça çaba sarf etmiştir (Pazarcı, 1978: 73).

Avrupa Birliğine 1995 yılının Ocak ayında üç yeni üye katılmıştır. Bu üyeler Finlandiya, İsveç ve Avusturya'dır. Bu ülkeler birliği zenginleştirerek Avrupa'ya dair yeni açılımlar sağlamaktadırlar. 2004'de ise on yeni ülke birliğe katılım gerçekleştirmiştir. Bu ülkeler; Çek Cumhuriyeti, Kıbrıs, Macaristan, Estonya, Litvanya, Malta, Letonya, Polonya, Slovakya ve Slovenya'dır. Bu ülkelerin yanı sıra üye olabilmek için başvuran Romanya ve Bulgaristan ile 2000'de resmi müzakerelere başlanmıştır (Çeçen, 1970: 68). Ülkemiz 2005 yılının Ekim ayında müzakere çerçeveleri belgesinin kabul edilmesi ile resmen müzakere sürecinin başlamasına hak kazanmıştır.

AB gün geçtikçe gelişim göstermiş, önceden ekonomi niteliği taşıyan örgüt, zaman içerisinde siyasal bir kimlik özelliği göstermiştir. Bu süreçte topluluktaki akademisyenlerin yaşanan sorunları kendi içlerinde aşmaya çalıştıkları gözlemlenmiştir (Sencer, 1969: 78). Tarihi süreçte AB içinde yaşadığı sorunlara rağmen dünya üzerinde bütünleşme çabalarına ev sahipliği yapan en iyi örnek olarak konumunu sürdürmektedir.

2.1.2.1. AB'nin Tarihi Süreci, Kurulması ve Amacı

Avrupa Birliğine giden süreçte üç topluluk aktif olarak rol oynamaktadır. Bu topluluklardan ilk Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu'dur. Bu topluluğun kurulmasına dair yapılan ilk girişim 1950 yılının Mayıs ayında Schuman tarafından gelmiştir (Sencer, 1969: 81). Avrupa'daki ülkelere yönelik gerçekleştirilen çağrıda savaş sanayisinin esas maddelerinden bir tanesi olan kömürün ve çeliğin üretimi ve kullanımını uluslar üstü organlar sorumluluklarında yönlendirilmesi gündeme getirilmiştir.

Schuman'ın tasarladığı planın dikkate alınmasıyla topluluk; İtalya, Federal Almanya, Hollanda, İtalya, Lüksemburg, Fransa, Belçika ülkeleri arasında 18 Nisan 1951 yılında Paris'te bir anlaşmaya varılmıştır. Bu anlaşma sonucunda kurulan AKÇT'nin esas amacı; Avrupa'da bulunan güçler ve bu güçler arasında olan ihtilafların ve Fransa ile Almanya arasındaki anlaşmazlıkların çözülmesidir. Esas amaçlardan diğeri de bu ülkelerin sahip oldukları kömür ve çelik gibi stratejik sanayi alanlarının ortak kontrole alınması ve savaş ihtimallerinin tamamen kaldırılmasıdır.

AKÇT'nin kurulduğu ilk yıl; Yüksek Otorite, Bakanlar Konseyi, Ortak Meclis, Danışma Komitesi ve Adalet Divanı olacak şekilde beş organ görev yapmıştır. Günümüzde ise Danışma Meclisi dışındaki organların işlevlerini kaybetmesi sonucu tek organ ile faaliyet göstermektedir (Karluk, 2002: 8). Bu topluluk, barındırdığı uluslar üstü yapı ve hukuk yatırımları ile diğer organlara göre bir eşsizliğe sahiptir. Bu topluluğun kurulmasında pek çok önemli faktör rol oynamıştır. Bu faktörler siyasal ve ekonomik olarak iki alana ayrılabilir (Fişne, 2003: 59).

Siyasal faktörler için; II. Dünya savaşı, Birleşmiş Milletler'in kurulması, Avrupa Konseyi'nin kurulması, ABD'nin Marshall yardımları yapması, Fransa ve Almanya arasında barışın sağlanması için işbirliği faaliyetlerine girişilmesi, NATO'nun kurulması gibi nedenler etkili olmuştur (Sencer, 1969: 82). Ekonomik faktörlerde ise OECD'nin kurulması, hükümetler arası işbirliklerini öngören kuruluşların istenilen düzeyde olmaması, üye devletlerin egemenlik anlayışlarını rahatsız etmeyecek biçimde ufak alanlarda başarılı bütünleşme örnekleri ortaya koymuşlardır. Topluluğun kurulmasının başarılı olmasından sonra Fransa parlamentosu tarafından verilen ret kararı Avrupa bütünleşmesine izin vermemiştir.

AKÇT'nin kurulmasından sonra topluluğa taraf olan ülkeler bütünleşmenin gerçekleştirilmeden siyasal bütünleşme çabalarının yanıt vermeyeceğini anlamışlardır. Bu nedenle ekonomi alanında bütünleşmeye gayret göstermişlerdir. Topluluğa üye olan altı ülkenin bakanlarının kurdukları komite ile Avrupa inşasında yeni adımlar atılmasına dair çalışmalar yapmışlardır. Yapılan çalışmalar sonucunda Avrupa inşasına dair yeni adımlar atılmasını hedeflemişlerdir. Hazırlanmış olan rapor ülkeler tarafınca olumlu karşılanmış ve sonucunda da AKÇT'ye üye olan altı ülke 25 Mart tarihinde Roma'da bir anlaşma imzalamışlardır (Günay, 1999: 98).

Konferansta alınan kararlar doğrultusunda 1957’de Roma Antlaşmaları olarak bilinen, Avrupa Ekonomik Topluluğu ve Avrupa Atom Enerjisi Topluluğunu yaratan anlaşmaların imzalanmasına karar verilmiştir. 248 maddeden ve çeşitli protokollerden meydana gelen Roma Antlaşması 1958 yılının Ocak ayında yürürlüğe girmiştir. Avrupa Ekonomi Topluluğunun amacı, mal, hizmet ve sermayelerin serbest bir şekilde hareket edebildiği ortak bir alan kurulması üzerine olmuş, asıl hedef ise topluluğun siyasal bir bütünlük kazanması olarak belirlenmiştir.

Bu topluluğun görevleri arasında (Aydoğanoglu, 2007: 118);

- Ortak bir Avrupa Pazarı’nın kurulması,
- Üye devletlerin ekonomi politikalarının birbirlerine yakınlaştırılması,
- Üyeler arasındaki ilişki ve hayat standartlarının dengelenmesi,
- Birlik vatandaşlığının oluşturulması,
- Avrupa yatırım bankası kurulması,
- Ortak pazar içerisinde rekabet ortamının sağlanması,
- Üye devletlerin ekonomi politikalarındaki sıkı takip ve koordinasyonun

sağlanması bulunmaktadır.

Paris antlaşmasına imza atan ülkeler arasında AKÇT ile sınırlandırılmış bir alan içerisindeki entegrasyon çabaları farklı alanlarda yaygınlaşma girişimleri kapsamında gerçekleşmiştir (Sümer, 1993: 98).

Topluluk, atom enerjisinin barışçıl hedefler için kullanılmasını hedeflemiştir. Messina’da düzenlenmiş olan konferansta kurulan Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu, oldukça uzun süren görüşmeler ve teknik çalışmalar neticesinde Roma’da imzalanan Antlaşma ile sağlanmıştır. Bu topluluğun amacı, atom enerjisini barışçıl amaçlarla kullanmaktır. Anlaşmanın ilk maddesinde bu topluluğun temel amacı, nükleer sanayinin hızlı bir şekilde kurularak gelişmesi adına gereken bütün şartların gerçekleştirilmesi yoluyla üye olan devletlerin yaşam standartlarının artırılması ve diğer ülkeler ile ilişkilerin olumlu yönde sürdürülmesi olarak belirlenmiştir (AAET Kurucu Antlaşması, 1957).

Bahsedilen toplulukların oluşturulması ile ilgili düzenlenen anlaşmaların daha sağlam temellere oturtulması ve geliştirilmesi nedeniyle tek bir anlaşma sürecine girilmiştir. Bu anlaşma Avrupa Birliğini kuran anlaşma olarak anılacaktır.

Maastricht Anlaşmasına giden yolda esas amaç üç sebep üzerine oturtulmuştur. Bu sebeplerden ilki Avrupa'nın bütünleştirilmesinde Avrupa topluluklarının kurumsal ve siyasi açılardan tekrar dinamiklerini kazanmasına dair başlatılan girişimlerdir. İkincisi 1980 yılının ortasında Avrupa Topluluğu'nun ekonomisinde dengeli ve ciddi gelişimlerin yaşanmasına tanık olunduysa da Tek Pazar'ın tanımlanabilmesi adına ekonomik ve toplumsal bir ortaklığa gereksinim olduğu üyeler tarafınca belirtilmiştir (Güven, 2007: 46). Son sebep ise üye ülke bireylerinin geldikleri aşamalarda memnun olmamaları, daha verimli sonuç veren bütünleşmelerden taraf tavır konulması hükümetlere kamuoyu baskısı yaratmaları sonucu olmaktadır.

Bu anlaşmanın oluşumunda etkin olan ilkeler, 1991 de devam eden topluluğa üye olan ülkelerin katıldıkları hükümetler arasında yapılan konferanslarda belirlenmiştir. Bu ilkelerden bir tanesi ekonomi ve para birliği, diğeri siyasal birliktir. Hükümetler arası gerçekleştirilen konferanslar hukuk açısından üye devletlerarasında gerçekleştirilen çok taraflı müzakerelerle gerçekleştirilmiştir ve Avrupa'da bütünleşmelerin ilerlemesi ve ulus devletlerin çıkarları arasındaki uzlaşma noktaları belirtilmiştir. 1984'deSpinelli girişimleriyle olumlu görülen Avrupa Birliği Projesi ve Topluluklar Komisyonu Avrupa Birliği'nin gelişimindeki en önemli unsurlardır. (Bibilik, 2008: 76).

10 Şubat 1991 yılında onaylanan ve 7 Şubat 1992'de Avrupa Birliği'ne üye olan ülkelerin Dışişleri ve Maliye Bakanları tarafından imzaya sunulan Maastricht anlaşması, 1993 yılının Kasım ayında yürürlük kazanmıştır (Sarica, 1973: 144). Ortak para politikasının süreci ve koşulları bu anlaşma ile belirlenmiştir. Anlaşma içerisinde aynı zamanda Antlaşma başlatılan politik entegrasyon sürecinin vurgulanması istenildiği zaman bahsedilen kavramın Avrupa Birliği şeklinde telaffuz edilmesi gerektiğine karar verilmiştir. Avrupa Birliği anlaşması olarak da anılan bu anlaşma, Avrupa Birliği içerisinde dördüncü kurucu anlaşma olarak kabul edilir (Gülmez, 2003: 33).

Maastricht Anlaşmasının imzalanmasıyla kurulan topluluğun amaçları şu şekildedir (Tokol, 1994: 82-83);

- Sürdürülebilir ve dengeli mali ve toplumsal ilerlemenin saplanması, bunun için de özellikle iç sınırlardan arındırılan bir alan yaratılması, toplumsal kaynaşmanın güçlendirilmesi,

- Tek bir para birimini esas alacak ekonomi ve para birliğinin kurulması,
- Ortaklaşa bir dış politika ve güvenlik politikalarının uygulanması sonucunda ortak bir savunma politikasının oluşturulması ve bu anlamda Avrupa Birliği'nin uluslararası alanlarda kendi kimlikleri ile çıkmasının kolaylaştırılması,

- Avrupa Birliği vatandaşlığı sayesinde üye devletler içerisinde yaşayan kişilerin haklarının ve çıkarlarının daha kuvvetli şekilde korunmasının sağlanması,

- Adalette ve işlerinde daha sıkı işbirliklerinin geliştirilmesi,

- Topluluğa dair özelliklerin eksiksiz bir biçimde korunması ve geliştirilmesidir.

Avrupa Ekonomi Topluluğuna üye olan ülkelerin entegrasyonlara geçişlerinin kolaylaştırılabilmesi için ortak politikalar geliştirilmişlerdir. Bu konu hakkındaki esaslar Roma Anlaşması ile ortaya çıkartılmıştır. Üye olan ülkelerin, ortak politika uygulamalarında bazı egemenlik haklarının devredilmesine onay vermeleri gerekmiştir (Özcan, 2003: 11).

Topluluğa üye olan ülkeler bir bakıma ortak politikaların benimsenerek uluslar üstü hukuk kurallarının geçerliliğini kabul etmişlerdir. Bu bölümde yansıtılmaya çalışılan ve Avrupa Birliği'nin tarihi gelişimi içindeki ortak politikalardan önemli olanları şunlardır (Ülger, 2005: 38):

- Ortak Tarım Politikası,

- Ortak Rekabet Politikası,

- Ortak Enerji Politikası,

- Ortak Sanayi Politikası,

- Ortak Dış Güvenlik Politikası'dır.

Bu politikalar sayesinde Avrupa Birliği amaçları birleşmiş, topluluk ortak bir hedef belirlemiştir. Bu politikalar, Avrupa Ekonomik Topluluğu'na üye olan ülkelerin entegrasyona geçişlerini kolaylaştırabilmek adına geliştirmişlerdir. Bu konuya dair esaslar Roma anlaşması ile belirlenmiştir. Üye ülkelerin, ortak politikaları ile bazı egemenlik haklarının devredilmesini kabullenmek zorunda

kalmışlardır. Birliğe üye olan ülkeler bir bakıma ortak politikaları benimseyip uluslar üstü hukuk kurallarının geçerliliğini kabul etmişlerdir (Bibilik, 2008: 69).

2.1.2.2. AB'nin Genişlemesi ve Faaliyetleri

“Avrupa Birliği (AB), oluşumunun başlangıcından bu yana bölgeler arasındaki ekonomik ve sosyal dengesizlikleri gidermek için çeşitli finansal araç ve programlar aracılığı ile üye ülkelere mali yardımlarda bulunmuştur” (Ay ve Doğan, 2012:88) .

Avrupa Birliği'nin bütünleşme sürecinin genişlemesi bağlamında, birlik 1970 yıllarının başlarından beri katılım müzakerelerinin yürütülmesi ve yeni üye devlet katılımlarının sağlanması açısından deneyim kazanmaya başlamıştır. Fakat her genişleme, başvuran ülkelere has özellikleri dikkate alan siyasal unsurlar içermektedir. Tek bir merkeze bağlı birbirine girmiş olan halkaların çekirdekleri Avrupa, çevredeki üye devletler gibi farklılaşmaya neden olmadan önce üye devletlerin gereksinimlerine ve isteklerine uygun stratejiler geliştirmektedir (Ay ve Doğan, 2012: 89).

AB'nin bütünleşme sürecinde bir parça olan genişleme unsuru, dayanağı olan bütünleşmesini kurucu antlaşmalardan almaktadır. Bu kurucu antlaşmalardan AKÇT Antlaşmasının 98; AET Antlaşmasının 237; AAET Antlaşmasının da 205. maddeleri birliğin genişlemesinin önünü açmış ve Avrupa Birliğine yeni üye devletlerinin katılmalarını sağlamıştır. Maastricht Antlaşmasında ABA maddesi Lizbon Antlaşması ile korunmaya alınmıştır (Günay, 1999: 65).

ABA' nın 49. maddesi genişleme aşamalarını kronolojik bir biçimde iki alana ayırmıştır. İlk kısımda Birlik kurumlarının tasarruflarından meydana gelen uluslar üstü aşama, ikinci kısımda üye devletlerin ve aday ülkelerin katılma antlaşmalarının imzalanmasına dair hükümetler arası basamaklar yer almaktadır. Bu madde ile bir nevi üyelik şartları ve genişleme süreçlerinin işleyiş aşamaları düzenlenmiştir. Topluluk kurumlarının ve üye devletlerin ilk genişlemeden beri üyelik şartlarına ve usullerine dair kapsamlı bir genişleme öğretisi oluşmuştur.

Avrupa Birliği'nde genişlemeye dair öngörülen şartlar, Birliğin dış politika araçları arasında olmakla birlikte, koşulluluk kriterleri olarak da anılmakta ve

genişlemenin ana unsurunu oluşturmaktadır. 1980 yıllarının son zamanlarından beri maddi ve siyasal açıdan uygulamaya başlanılmıştır. 29 Haziran 1991’de Lüksemburg Avrupa Konseyi ile de topluluk ile üye devletlere insan hakları ve temel hakların sağlatılması ve korunması görevi verilmiştir (Eyrenci, 1984: 89). Koşulluluk kriteri, teknik ve mali yardımların verilmesi, ortak anlaşmaların imzalanıp uygulanması, katılım müzakerelerine başlama komutu verilmesi ve genişleme durumlarında meydana gelmektedir.

Siyasal bakımdan istikrarsızlığı olan ve ekonomik olarak maddi yük olacak ülkelerin Avrupa Birliği üyesi olması engellenmektedir. Az sayıda geçici istisnalar ile Avrupa Birliği’nin bütün kurallarının uygulanmasına hazır olan ülkelerin katılımları hedeflenmektedir. Avrupa Birliği’ne maddi ve siyasal bütünleşmelerinin yanında barış ve güvenlik sağlanması koşulluluk kriterleri tarafından sağlanmaktadır. Avrupa Birliği’nin bütünleşme sürecinin devam edebilmesi için genişleme ve derinleşmeler arasındaki çelişkilerin giderilmesi durumunda esnekliklerin yanında bir nevi olsa da çözüm imkânı sunulmaktadır (Aktan, (t.y.)).

Bu anlamda koşulluluk kriteri şeklinde anılan katılım şartları, genişlemelerle artan üye devletlerin aralarında olan farklılıkların giderilmesine yardımcı olmasa da en aza indirilmesini hedeflemektedir. Bu durum da bütünleşme sürecinde devamlılık için derinleşme yolunu aralamaktadır. Lizbon anlaşmasıyla Avrupa Konseyi tarafından belirlenmiş olan uygunluk şartlarının yerine getirilmesinin öngörülmesi, bütünleşme sürecinde gelişim gösteren dinamik yapıya aday olan ülkelerin uymasını gerektirir. Aynı zamanda katılma şartları, üye olan ülkeler için derinleşmenin bir parçası haline getirilmiş ve ön şartlanma yapılmıştır (Akartürk, 1998: 38). Bu bakımdan, genişleme sürecinde esnek bütünleşme araçlarının kullanımlarının azaltılması için öngörülen genişleme şartlarının incelenmesi önem taşımaktadır.

Avrupa Birliği’nde bütünleşmenin genişleme unsuru, kurucu anlaşmalarla öngörülmüş usuller ile ortaya çıkmaktadır. Avrupa Birliği’ne yeni üye devletlerin katılımları, ABA 49. madde içerisinde düzenlemeye alınmıştır. Avrupa Birliği üyeliği, 49. Maddenin ilk kısmında Konsey uygunluk şartlarının yerine getirilmesi, Konsey kararları ile ikinci kısımda üye devletlerin ve başvuru ülkeler arasındaki katılım antlaşmaları ve ulusal onay uygunluklarını gerektirmektedir (ABA, 2011: md. 49).

ABA'nın 49. maddesi katılım usullerine açıklık getirmektedir. Katılım süreçleri ya da katılım müzakereleri için kurucu antlaşmalarda bir hüküm bulunmamaktadır. Katılma süreçlerine dair olan araçlar, birlik kurumları tarafından oluşturulmuş, zamanla artmış ve karmaşıklaşmıştır. Bu araçlar, uluslararası hukuk sistemine dayanan mali niteliklere sahip olmalıdır (ABA, 2011: md. 49). Kopenhag kriterlerinin de dahil olduğu katılma şartlarını esas alan Kochenov'un da ifade ettiği gibi Kopenhag ile bağlantısı olan belgelerin, kurucu antlaşmalara pek fazla dayanamaması ileberaber genişleme sürecini kademeli olarak şekillendirmektedir(Kochenov, 2009; aktaran Batır, 2017: 135-136).

ABA'nın 49. maddesinin ilk kısmı gereğince, üyelik başvurusunu gerçekleştiren ülkelerin Avrupa Devleti olması ön görülmektedir ve bu kısım başvuru için bir ön koşul olarak kabul edilmektedir. Bu şart, kurucu antlaşma, 21-22 Haziran 1993 tarihine ait Kopenhag Avrupa Konsey sonuçlarıyla ve Komisyon'un 1997 tarihine ait Gündem 2000 başlığını taşıyan belge içerisinde tanımlanmıştır. Komisyon, 2003 tarihinde komşuluk politikasına dair belgelerde coğrafi tanımlara vurgu yaparak, Avrupa ülkesi olmayan Akdeniz ülkelerinin Avrupa Birliği üyesi olamayacağından bahsetmiştir (Giddens, 2005: 381).

Kochenov'a göre bu kriterler, coğrafi ve Avrupa kültürüne ve tarihine vurgu yapan sosyal ve kültürel anlam taşıdığını belirtmiştir. Coğrafi anlamda kurucu anlaşmadan çıkabileceğini, fakat sosyokültürel anlamının genişleme sürecinde ortaya çıktığını ifade etmiştir. Kochenov, Avrupa'nın coğrafi tanımını kolay bir şekilde yapamamakla birlikte kurucu antlaşmalarla bile yapılamadığının altını çizmiştir. 15 Aralık 1974'de düzenlenen Kopenhag zirvesinde Avrupa kimliği tanımı yapılmıştır (Giddens, 2005: 382). Komisyonlar tarafından 26-27 Haziran 1992 tarihinde Lizbon Avrupa Konseyi'ne sunulmuş olan raporda Avrupa, coğrafya kavramının ötesine geçmiştir. Avrupa, coğrafya, tarih ve kültür unsurlarına bağlı kılınmıştır.

Nuffel, Komisyon'un farklı unsurlarının Avrupa kimliklerine katkı sağlaması sebebiyle bütün olaylarda ayrı ayrı dikkate alınması gerektiğine dair yaklaşımlar benimsediğini dile getirmiştir. Kochenov, Schuman'ın Beyannamesi, AET Antlaşmasının dibacesi, bildirileri hatırlatarak Avrupalı olmanın aday ülke siyasal sistemi ile ilgili olduğunu ve bu anlamda demokraside oldukça önemli olduğunun altını çizmiştir. Kochenov tarafından vurgulanan, coğrafi açıdan Avrupalı olma

kriterlerinin Avrupa Konseyi üyeliklerinde de geçerliliği bildirilmiştir (Koç, 1997: 59).

Avrupa Birliği'ne üye olabilmek için Strasburg'daki Avrupa Konseyi üyesi olma başka bir kriter olarak kabul edilmektedir. Bu kriter, ABA' nın 49. Maddesinin ilk kısmında ifade edilmemiş olup Komisyon tarafından genişlemeye dair belgelerde Avrupa Birliği için gerekli görülmüştür. Avrupa Siyasal Topluluğu ve Avrupa Savunma Toplulukları girişimlerindeki antlaşmaların taslaklarında Avrupa Konsey üyeliklerinden bahsedilmiştir.

Genişleme süreçlerinde ulusal hassas konular bakımından hoşgörölü olunması ile beraber müstebatların da kabul edilmesi gerektiğine dair olan ilkeler, neredeyse istisna kabul etmeden uygulanmaya konulmuştur. Yeni üye olan devletlerde uluslararası düzeylerde meydana gelebilecek ekonomik ve siyasal baskıların önlenmesi için mevcuttaki politikaların değiştirilmesi yerine mali yardım tedbirleri alınmaktadır. Bu süreç içerisinde üye olan devletler, özellikle mali sonuçların yeni politikalarını kabul etmektedir.

Avrupa Birliği pek çok organ altında faaliyet göstermektedir. Bu organlar şunlardır (Koray, 1994: 27):

- AvrupaKonseyi,
- AvrupaKomisyonTopluluğu,
- AvrupaParlamentoMerciisi,
- AvrupaToplulukAdaletiDivanı,
- AvrupaBölgeleriKomitesi,
- AvrupaYatırımBankası'dır.

Avrupa Birliği faaliyet gösterdiği merkezler ile birlikte çalışmalarını devam ettirmektedir. Günümüzde ekonomide bir dev olmasının yanında globallikte de aktöre olma çabalarını devam ettirmektedir. Askeri yönünün güçlü olmamasından ortak bir politika oluşmaması nedeniyle eleştiri alsa dahi tarihi süreç içerisinde beklenenden daha çabuk kurumsallaşarak gelişim göstermiştir.

2.1.3. Küreselleşmenin ve Bölgeselleşmenin Sendikalara Etkisi

Küreselleşen sürecin ortaya çıkardığı oluşumlarda en dikkat çekici olan olaylardan bir tanesi sendikal hareketlerin yaşamış oldukları krizdir. Sendikal hareketlenme krizi; sendikaya üye olan kişi sayılarının azalması, çalışan kişilerin sendikalardan gittikçe uzaklaşması gibi konular içermesinin yanı sıra, bu durumun çok üstünde olan sorunlar da ifade etmektedir (Aydın, 2002: 56). İşçi ve işçi örgütlerinin bugün ve geleceğine has anlamlı değerlendirmeler yapılabilmesi için sendika kriz olgusunun tartışılması önemlidir.

Sendikalar tarih içerisinde birçok kez çeşitli boyutta kriz yaşamışlardır. Yaşanan krizlerin sebepleri her defasında çeşitli sebeplere dayandırılmıştır. Günümüzde yaşanan en taze kriz II. Dünya Savaşından sonra refah devleti şeklinde biçimlendirilmiş olan toplumsal ilişki kanalları içerisinde olan sendika çözümlerinin, artık sendika zeminlerini de tehdit edecek bir özellik taşımasından dolayı yaşanan krizdir (Aydın, 2002: 58). Kapitalizm içerisinde çıkabilecek ve ona karşılık verebilecek potansiyel barındıran bu sınıf, karşısına çıkacak olan bütün unsurları bir şekilde etkisiz hale getirmekten sorumludur.

Kapitalizm sisteminin yaşamış olduğu deneyim, değişim, krizlerden işçi sınıfı ve işçi sınıfına ait sendikalar da etkilenmiştir. Bu nedenle kapitalizmi küreselleşme sürecine götüren gelişmelerden de sendika yapılanmaları ciddi bir biçimde etkilenmiştir. 1970 yılları içerisinde kapitalizme girmeye başlayan krizle beraber sendikalar için de problemli bir süreç başlamıştır. Fordizm etkisinin kitle üretim üzerindeki sanayi işçiliğine dayalı ve toplumsal anlayışlarla güçlenen geleneksel sendika hareketleri, örgüt ve siyasi bağlantı noktalarını kaybetmeye başlamıştır (Aydemir, 1997:269-270).

Teknoloji alanında yaşanan değişimler ve küreselleşme ile belirginleşen ülkeler arasındaki bağıllık ilişkileri ve yeni ekonomik ilişkilerin bütün ülkeler üzerinde toplumsal, maddi ve siyasi yaşantısını değişime uğratmıştır. Bu süre zarfından en fazla etkilenen işgücü piyasası ve sendikalar olmuştur. Bunun nedeni bu süreç ile birlikte sermaye sahiplerinin ve işletmelerin hareket tarzlarının değişmesi, yeni üretimlerin ve yönetimlerin doğmasıdır.

Çalışan kişilerin ücretlerinde düşüşe gidilmesi, toplumsal politikaların dağıtılması, çok uluslu firmaların güçlenmesi bu süreçte oldukça önemli bir olgu haline gelmiştir. Çok ulusa sahip, rekabetleri önemli bir amaç olarak kullanan firmalar, bu süreç içerisinde devlet ya da ulusları aşan ve sendikaları kendilerine uyumlu hale getiren politikalar izleyerek bu ölçüde oldukça büyük bir başarıya sahip olmuşlardır (Gerşil, 2004: 154).

Çok uluslu firmalar sendikasız bir toplumu isteyip desteklemektedirler. Gittikçe artan küresel rekabet firmaların ve özellikle teknoloji ve ulaşım alanlarında birçok alanlarda pek çok avantaja sahip olan çok uluslu firmaların, düşük maliyetler ile üretime geçmeleri için yatırımlarını farklı ülkelere kaydırmalarını sağlayan dünya üzerinde bir pazar meydana getirmiştir. Sendikalar, sosyal hakların, ücretlerin istemleri ile işverenler için işgücünün maliyetini yükselten faktörlerdir. Sendikasızlaşmanın gerçekleşmesi durumunda işveren kişiler bireyselleşerek yalnızlaşır ve kendisini güçsüz hisseden işçilerle direkt pazarlık etme imkanına kavuşmuş kabul edilecektir(Çetik ve Akkaya, 1999: 51).

Düşük çalışma şartlarına dayanan rekabet, çok uluslu firmaların, sendika yapılanmalarını iş yerlerine sokmamaları veya sendikalı yerlere yatırım gerçekleştirmemelerine sebep olmaktadır. Bu süre zarfında emekçiler, sendikalar pazarlık güçlerinden ve siyasal etkilerden uzak kalmaktadır. Küresel bağlılık ilişkilerine hapsolmuş devlet yönetimlerinin de sendikaların etkisini kaybederek çok uluslu şirketlere her türlü yardım yapmaya çalışıp, destek vermektedirler. Sendika hareketleri bu anlamda siyasal desteklerini büyük oranda kaybetmişlerdir (Gerşil, 2004: 154-156).

Küreselleşme sendika yapılanmalarını olumsuz olarak etkilemiş ve bu süreçte uluslararası ilişki ve rekabetlerin artmasıyla yakından ilişkilendirilmişlerdir. Sendikaların zayıflamalarına sebep olan, birbirlerinin içine geçen birçok faktör işlerlik göstermiştir (Kapar, 2004: 79). Küreselleşme süreci sektörlerde ve işçi sınıfları içerisinde değişimler yaratmaktadır. Üretimde sanayi payını azaltarak hizmet sektörünün payını arttırmaktadır. Aynı zamanda mesleklerde artan çeşitlilik, vasıf özellikleri açısından emek güçlerinin somutlaşmasına ve sendikaları örgütlenmesinin de zorlaşmasına neden olmaktadır.

Gelişmekte olan ülkelerde vasıflılık yerine vasıfsızlıkların giderek çoğalması sendikasılaşmayı tetikleyen unsurlardan bir tanesi olarak karşımıza çıkar. Giderek artan rekabet koşullarının gerektirmiş olduğu yeni iş bölümleri bu ülkelerde çalışan işçilere vasıfsız ve çok düşük ücretli çalışma koşullarını şart koşturmaktadır. Dünya rekabetleri doğrultusunda ufak maliyetler peşinde olan çok uluslu firmalar, yalnızca az maaşla çalışan işçiler bulabilecekleri yerlere yatırımlar yapmaktadır. Sendikalı işyerlerinde bu durumun mümkün olmamasından dolayı işçiler, gerek yabancı sermayeleri kendi ülkelerine çekmeye çalışan yöneticiler tarafından gerekse işverenler tarafından sıkıştırılacak âdeta sömürü şartlarına mahkûm edilirler (Ar, 2015: 244-245).

Küreselleşme ile bireylerin kişisel ve toplumsal hayatları da değişmekle toplumsal bağlantı noktaları farklılaşmaktadır. Önceden kişilerin yaşama ve topluma tutunmalarına destek olan en önemli unsurlardan bir tanesi olarak değerlendirilen sosyal dayanışma zayıflayarak her alanda rekabet dürtülerinin yoğun baskısından bireyselleşmişlere hâkim olmaktadır. Kapitalizm kültürünün en önemli etkilerinden bir tanesi de sendikalar üzerinde görülmektedir. Bu süre zarfı dayanışma sürecini zayıflatıp sendikaları etkisizleştirmiş, sendikaların yaşadıkları krizleri derinleştirmiştir (Çoban, 2009: 94).

Küreselleşme sürecine bağlı bir şekilde ortaya çıkmış ve giderek yaygınlık kazanmış sendikal kriz karşılıklı ilişkiler ve etki ağları çerçevesinde değerlendirilmektedir. Bu açıdan bakıldığında zaman sendika hareketlerinin krizleri de yalnızca sendikaların kendi alanları dışında oluşmuş ve kendi alanlarını çevrelemiş mali ve siyasi oluşumların sonucunda ortaya çıkmadıkları sonucuna ulaşılabilecektir. Sendikaları çevresine almış olan etki ağları oldukça kritik temellidir. Fakat bu durumlar kadar önemli olan unsurlardan bir tanesi sendikaların bu oluşum ve değişimler ile kapitalizme bağlı kurdukları ilişkiler ve bu ilişkilerin büründükleri şekillerdir. Sendika tercihleri kriz sürecinin genişlemesinde etkili olmuştur (Çoban, 2009: 102-104).

Sendika krizlerinde en önemli noktalardan bir tanesi sendikaların ekonomi ve siyasi alanları ayrı tutan kavrayış veya yanıtları üretememeleridir. Sendika kuruluşlarının ekonomi ve siyasi alanlarını birbirlerinden ayırıp küreselleşme süreçlerine yaklaşımları, sendikaların kapitalizm politikalarına büyük oranda yenik

düşmelerine neden olmaktadır (Aydemir, 2000:65-66). Ekonomik ve siyasal alanlar arasında kurulmayan bu ilişkilerin; kapitalist sistemde işçi sınıfları üzerindeki denetimlerin kurulması yollarından en önemlisi olma durumuna gelmiştir. Bu süreçte sendikalar da işçi sınıflarının mücadele örgütleri olmalarından çıkarak onlara sınır koyup denetleme yapan kurumlar halini almıştır. Sendikaların ekonomik ve toplumsal dönüşümleri küreselleşmeyi ortaya çıkartan krizleri işçi sınıflarının kazanımları ile aşmaya yöneltememişlerdir. Sendikaların zayıflamasına neden olan olaylardan bir tanesi de sendika kurumlarına dair beklentilerin ve umutların azalmasıdır.

2.2. DÜNYA'DA VE TÜRKİYE'DE SENDİKAL HAREKETLER

1750 ile 1850 yıllarında gelişim gösteren endüstri devrimi öncelikle İngiltere'de baş göstermiştir. İlerleyen zamanlarda ise önce Fransa sonra Batı Avrupa üzerinden Amerika'ya kadar ilerlemiştir. Dış ticaret gelişimi ve sermaye birikimlerinin artmasına ek olarak teknik icatların ve ekonomik buluşların etkisiyle üretimlere makine başlanması sonucu gerçekleşen bir devrimdir. Bu devrim burjuva sistemini iktidarlaştırarak ekonomi sistemine tamamen yerleşecektir (Uçar, 2010: 10). Endüstri devrimi 18. yüzyılda buhar makinesinin icadıyla başlayarak, 1789 Fransız ihtilali ile birlikte siyasi ve sosyal bir özellik kazanmıştır.

Dünyada sendika kuruluşları işçi sınıflarının meydana çıkması ile gündeme gelmiştir. Endüstri devriminden sonra çalışan taraflara işçi, çalıştıran tarafa ise işveren denilmiştir (Aydınlı, 2004: 4). Bu yeni ortaya çıkan statüleri benimseyip çalışmaya başlayan kişiler sanayilerin gelişip yaygınlaşmasına destek olarak sanayileri yeni bir sınıf haline getirmiştir. İşçi sınıfının örgütlenip baskıcı gruplaşmalarından sonra sanayileşmeye başlayan ülkelerdeki işvereneler de örgütlenmelere başlamışlardır (Kocabaş, 2003: 40).

1850 yıllarında ortaya çıkan İngiltere sendikacılık hareketleri, meslek örgütlenmelerini temel olarak ciddi gelişmeler göstermiştir. Fakat 1857 yıllarında inşaat sektörlerinde gerçekleşen çöküşlerde ciddi grevler gerçekleşti. İngiliz işverenleri grevlerin kırılması için Fransa, Almanya ve Belçika'dan grev kırıcılar¹

¹ Grev Kırıcı: Grev esnasında bozgunluk çıkarıp, grevi etkisizleştirmeye çalışan kişi, kimse.

getirmişlerdir. Londra'daki sendikalar bu girişimleri engellemek amacıyla 1860'da Londra Sendikalar Konseyi'ni kurmuşlardır. Sonrasında Fransa'da ve Almanya'da işçi örgütlenmeleri ile ilişkilerini geliştirmeye başlamışlardır. Gerçekleştirilen farklı toplantılarda kurulan ilişkiler güçlendirilmeye başlamıştır.

1864 yılında İngiltere'de, Almanya'da, Fransa'da, İtalya'da, Polonya'da ve İsviçre'de işçilerin bulunduğu Uluslararası Çalışanlar Birliği kurulmuştur. Bu birliğe örgütlerden ziyade kişilerin de direkt üye olabilme hakkı vardır. Özellikle 1868'de gerçekleşen grevler sonrasında güçlenerek Paris'te, Londra'da, Belçika'da ve İsviçre'deki grevlerle dayanışmalar için kampanyalar başlatılmıştır. Aynı zamanda görev kırıclıklarının önlenmesi adına ciddi katkılar sağlanmıştır(Güler, C., 2016: 1-2). Fakat bu dönemde farklı ülkelerdeki sendika hareketlerinin yeterince güçlü olmaması nedeniyle işçi sınıfına ait sendika ve siyasi alanlardaki programların iç içe geçtiği görülmektedir.

1990 yıllarının başından itibaren çeşitli ülkelerde pek çok sendikanın ulusal federasyonlarının çeşitli ülkelerde de kurulmasıyla bu federasyonların uluslararası ilişkilerle ilgilenmeye başladıkları gözlemlenmiştir. Zamanla sendikaların uluslararası olarak işbirliği yapmaları gerekliliğine dair inançların gelişmesi Sendikal Merkez Uluslararası Sekreterliği'nin kurulması sonucunu doğurmuştur. 1913'de kurulan bu kurumun adı "Sendikaların Uluslararası Federasyonu" şeklinde değiştirilmiştir (Demir, 1999). Buna ek olarak fonksiyonları da geliştirilmiştir. Globalleşen şartların değişimleri ile uluslararası örgütler durumlarında değişiklikler gözlenmiştir.

Sendika faaliyetlerinin geliştirilerek uluslararası arenada yaygınlaştırılabilmesi için sendikal faaliyetlerin sınırlandırıldığı ülkelere uluslararası düzeyde bir tepkinin verilmesi gerekmekte ve bu bağlamda uluslararası sendikal birliklerin faaliyetleri önem arz etmektedir. Uluslararası sendikal faaliyetler incelendiğinde dikey örgütlenme şeklinde en çok sayıda işçiyi temsil ederek dünya ölçeğinde faaliyetlerini yürüten aşağıdaki konfederasyonlar öne çıkmaktadır (Korkusuz, 2003: 601):

- Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU),
- DünyaSendikalarFederasyonu (WFTU),
- DünyaEmekKonfederasyonu (WCL),

- Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC).

II. Dünya Savaşı sonrası dönem Avrupa üzerinde sendika hareketlerinin güçlenmesini sağlayan pek çok gelişmelere davet hazırlamıştır. 1970 yılına kadar süren bu dönem içerisinde dikkat çeken gelişmeler arasında kitlesel üretim modellerinin yaygınlaşması ile örgütlenme ihtiyaçları ve eğilimleri gittikçe artmıştır. II. Dünya Savaşı sonrası sendikalar için altın çağ olarak değerlendirilmiştir. 1970 yıllarına kadar pek çok Avrupa ülkesinde çeşitli oranlarda sendika üyelerinde yoğunluk oranları artmıştır (Ekin, 1999: 68).

Türkiye’de sanayileşme ve sendikalaşma hareketleri Avrupa ülkelerine nazaran daha geç gerçekleşmiştir. Avrupa’da 18. yüzyıl sonlarında sanayileşme başlamışken ülkemizde tarım destekli ekonomi hakimdir. Türkiye’de fabrika yani sanayi işletmelerinin kurulma işlemleri 1920’li senelerde başlamıştır. Fakat Osmanlı’da az da olsa fabrikalar işletilmektedir. Osmanlı’da kurulan ilk fabrika 1835’de faaliyete başlamıştır. İşçilik kuruluşları ise 1871 senesinde farklı iş kollarında çalışan işçilerin birleşmesi ile kurulan Amele Perver Cemiyeti’dir (Ören, 2012: 132). Osmanlı’da ve Türkiye’de kurulan işçi kuruluşları Türkiye’de Sendikacılık başlığında detaylı olarak ele alınacaktır.

2.2.1. Avrupa’da Sendikal Hareketlerin İşleyişi

Sanayi devrimi, 18. yüzyılda, dünya üzerinde mali merkez konumuna oturmuş, borsa ve bankacılık sektörleri diğer ülkelere nazaran sanayiler için gereken en temel hammadde bakımından zengin olan İngiltere’de başlamıştır ve tüm dünyaya yayılmıştır. Sanayileşme ile paralel olarak gelişim gösteren demokrasi ve insan haklarından alınan destekle güç kazanan sendika hakları da ilk defa 1824’de İngiltere’de tanımlanmış ve bütün ülkelere yayılmıştır (Özkiraz ve Talu, 2008: 98). Bu nedenle Avrupa’da sendikacılık oldukça önemli bir yere sahiptir.

Avrupa sendikacılığı ülkelerin gözetilerek incelenmesi sonucunda genellikle dört farklı sanayi ilişkileri sistemine bağlanmıştır. İlk olarak Danimarka, İsveç, Norveç ve Almanya ülkelerini içerisine alan Kuzey Avrupa’da sanayi ilişkileri modellerinden bahsedilebilmektedir. Bu model, sanayi ilişki sistemlerini, güçlü işçi

ve işveren sendikalarıyla işçilerle işverenler arasında olan ilişkilerin düzenlenmesi için oldukça güçlü kurumlar seçilmektedir (Jensen, 2006; aktaran Özmen, 2014: 28).

Britanya sistemi, Avrupa'da görülen ikinci sanayi ilişkileri sistemidir. Birleşik Krallık ve İrlanda'nın bir bölümünü içine almaktadır. Bu sistemde sanayi ilişkileri alanını işçiler ve işverenlerin sendikaları düzenlemektedir. Avrupa'da üçünü sanayi ilişkileri sistemleri İspanya, Fransa ve Portekiz gibi ülkeleri içine alan Güney Avrupa'da görülmektedir. Bu ülkeler içerisinde işçi ve işveren örgütleri sendika yoğunlukları bakımından oldukça zayıftır. Fransa'da işgücünün yalnızca %8'i örgütlenmiştir. Bunun yanı sıra devlet, işgücü piyasaları şartları ve sanayi ilişkilerini düzenlemek için oldukça aktif rol oynamaktadır (Jensen, 2006; aktaran Özmen, 2014: 29).

İşçi sendikalarının üye sayıları bakımından oldukça zayıf olsalar bile işyerleri düzeyinde devlet tarafından sağlanan kurum güvenceleri ile temsil edilerek işçi yönetim ilişkilerinde belirlenmiş hakları ellerinde tutmaktadırlar. Son sanayi ilişkileri sistemi ise Doğu Avrupa ülkelerine aittir. Bu ülkeler arasında oldukça büyük farklar mevcuttur fakat sendikalarını geçiş dönemleri ile tanımlayabiliriz (Jensen, 2006; aktaran Özmen, 2014: 29).

Sendikaların işleyişleri, sendika amaçlarına ulaşabilmek adına yasalar içerisinde öngörülen faaliyetlerin gerçekleştirilmesi demek değildir. Bu işleyiş, tüzel kişi olarak sendika üyeleriyle ilişkilerin, organların teşekkülleri ve işleyişleridir. Dünya üzerinde bazı ülkelerde, işçiler ve memurlar ayrılmadan genel yasalar ile sendikal haklar düzenlemesine tabi tutulmuştur. Avusturalya, Avusturya, Almanya, Fransa, İrlanda, İngiltere, İsrail, Tunus, Ukrayna, Macaristan, Mısır, Norveç, Polonya, Portekiz gibi pek çok ülkede sendika hakları için ortak bir düzenleme yöntemi benimsenerek sendika genel kuralları bütün çalışanlara eşit ölçüde tanımlanmıştır (Serim, 1995: 67).

Bazı ülkeler içerisinde sendika hakları işçiler ve memurlar için farklı yasalarla tanımlanmıştır. Bu ülkeler; Amerika Birleşik Devletleri, Güney Kore, İspanya, Belçika, İsviçre, Kanada, Lüksemburg, Türkiye, Meksika, Venezüella ve Yeni Zelanda şeklinde sıralandırılabilir (Serim, 1995: 69). Sendikal haklar konusunda ülkelerde uygulanan sınırlamalar incelendiğinde bazı ülkelerin memurlara sınırlama getirdiği görülmekle birlikte genel olarak bu sınırlamaların polisler ve silahlı

kuvvetler personelini kapsadığı anlaşılmaktadır. Çalışmanın bu kısmında Avrupa ülkelerinden; sendikal hareketlerin ilk olarak başladığı ülke olması sebebiyle İngiltere, dünya üzerinde güçlü sendikalara sahip olması sebebiyle Almanya, sanayi ilişkileri açısından Türkiye'ye benzerliği sebebiyle Fransa ve Avrupa'daki istikrarlı ve yüksek sendikal yoğunluk seviyesi sebebiyle İsveç ülkelerindeki sendikal hareketler incelenecektir.

2.2.1.1.İngiltere'de Sendika Hareketleri

Tokol, sendika hareketlerinin gelişmesi için gereken koşullardan bir tanesinin endüstrileşme diğerinin de demokrasi olduğunu belirtmiştir (Tokol, 1994: 221). Her iki koşulun da gerçekleştiği ilk ülke ise İngiltere'dir. 18. yüzyıl sonları ve 19. yüzyıl başlarında İngiltere kırsal toplumdan buhar ve kömürle üretimi gerçekleştirilen yeni toplum halini almıştır. Yeni makinelerin olduğu fabrikalar inşa edilerek kadın, çocuk, işçi ve göçmenlerden oluşan yeni bir işgücü meydana gelmiştir. Bu durum nitelikli ve yarı nitelikli işgücü sendikaları gelişimlerinde bir başlangıç niteliği taşımaktadır. Yani İngiltere, devrim yaşanan ülke olmasının yanı sıra sendika örgütlenmelerinin de görüldüğü ilk ülke olma özelliğini taşımaktadır.

1824 senesinde sendikaların yasal örgütlenmeler olarak kurulmasına imkân veren kanununun çıkması ile birlikte İngiltere'de sendika kurulması hakkı verilen yeni bir döneme adım atılmıştır. İngiltere'de ulusal ilk sendika hareketlerinin 1851 senesinde makine ustalarının birleşmesi ile kurmuş oldukları Birleşmiş Makine Ustaları Sendikası olduğu kabul edilmiştir. İngiltere sendika hareketi ilk olarak 1830 yıllarında kanlı çatışmalar ile değil barışçıl olarak genel grev etkisinin olacağını savunan Owen'ın düşüncelerinden etkilenmiştir (Tokol, 1994: 227). Bu hareketin başarısızlık alması üzerine sınıf bilincinin benimsenmesi yaygınlaşmıştır.

İngiltere'de sanayi ilişkileri, anayasa ve içtihatlar tarafından düzenlemeye alınmaktadır (Kağnıcıoğlu, 2001: 46). Aynı zamanda çalışma ilişkilerine direkt müdahale edilmemesi ve toplu iş sözleşmelerinde resmi özellikteki herhangi yazılı bir metnin yazılmaması nedeniyle İngiltere'de sanayi ilişkileri sistemi gönüllülük üzerine yürütülmektedir. Sanayi ilişkileri sisteminde olan gönüllülük ve sendikalar ile

işverenler arasında olan kurumsallaşma eksiklikleri sendikaların büyük oranla serbest piyasa kapasitelerine dayandırılmaktadır (Jensen, 2006: aktaran Özmen, 2014: 31).

İngiltere’de sendikalar, alt düzey meslek ilkelerine göre kurulmuş olan sendikalar, işkolu sendikaları ve genel sendikalar olmak üzere üç yapı üzerine örgütlenmiştir. Üst düzey içerisinde konfederasyon, federasyon ve sendika konseyleri bulunur. Sendikalarda en önemli üst kuruluş olan TUC’ un amacı ülke genelinde üye haklarının ve menfaatlerinin korunması, çalışma şartları ve ekonomi durumlarının iyileştirilmesidir. Bu kurum 1868 yılında faaliyete başlamıştır. İngiltere sendikacılığı bölünmüş, parçacıklı bir sendikacılık değil merkezîyetçi yapıya sahip bir sendikacılıktır (Turan, 1999: 48). Fakat bu duruma rağmen 1980 sonrasında üye kaybı yaşayan sendikaların dışında kalmadan 1975 yılında %50 civarında yaşanan sendikal yoğunluk, 1955 senesinde %32, 2001’de % 30 rakamlarına kadar gerilemiştir (Turan, 1999: 52).

İngiltere’de kamu görevlileri olarak çalışan personeller; kamu görevlileri, Parlamento’nun istihdam ettiği üyeler ve öteki devlet görevlileri olarak üç gruba ayrılmaktadır. Gelenekselleşmiş tanımlamalara göre kamu görevlileri; siyasal veya adli organlar dışında çalışmakta olan, devlet gücü veya adli organlar dışında çalışan, devlet gücü kullanan, maaşlarını parlamento tarafından onaylayan devlet ödenekleri alan, Kraliyete bağlılığı olan ve kadrosu olan görevlilerdir. Bu tanımlamada kamu görevlileri, daha çok bakanlıklarla onlara bağlı olan kurumlarda çalışan personellerden meydana gelmektedir. Bu anlamda bakanlar, hakimler, ordu çalışanlarıyla milli mahalle getirilmiş sanayi kuruluşlarında yerel yönetimlerin örgütlerinde çalışan kesim vardır. Ordu mensupları ve adli makam personelleri için birbirinden ayrı personel rejimleri tanımlanmıştır (Uğuz, 2010: 131).

Parlamento için çalışan kişiler ve parlamentoya rapor veren Uluslararası Denetleme Ofisi’nin çalışanları parlamento tarafından istihdam edilmiş grubundadır. Anayasal olarak kamu görevlileri sıfatı ile tanımlanmaktadır. Öteki devlet görevlileri başlığında birçok kurum çalışanı yer alır. Ulusal sağlık servis çalışanları, devlet işletmelerinde çalışan kişiler, silahlı kuvvetlere mensup olanlar, yerel yönetim personelleri sayılmadan kamu görevlisi kabul edilmektedir (Uğuz, 2010: 132).

İngiltere’de kamu görevlileri örgütlenmeleri ilk kez 1906 yılında ortaya çıkmıştır. Bu örgütler, devlet görevlileri, polisler ve silahlı kuvvetler dışında tam

olarak sendikalaşma hakkı taşıyan kişilerdir (Serim, 1995: 82; Tuncay, 2007: 159). 1919 senesinde, yönetimlerle memurlar arasında toplu pazarlıkların gerçekleştirilmesi için Whitley Meclislere oluşturulmuştur. Bu kurulların ana konuları çalışma şartları, memur maaşları, emekliliktir.

İngiltere’de anayasal olarak grev hakkı düzenlenmemiştir. Grev özgürlüklerinin kabul edildiği bilinmekte fakat grevlerin hangi esaslarda olduğu konusunda bir düzenleme bulunmamaktadır. Yargı içtihatlarına göre, dikkat edilmesi gereken grevlerin haksız fiillere dönmemesi ve tazminat hakkının doğacak şekilde uygulanması gereklidir. (Odaman, 2009:78-79).

İdari kararlar ile grevlere erteleme ya da yasaklama şeklinde müdahale edilmesi için çok istisnai durumların olması gerekmektedir. İngiltere’de ulusal düzeyde oluşan acil bir durum söz konusu olduğunda hükümetin “Olağanüstü Haller Yasası” gereğince olağanüstü halin ilanını müteakiben grevlere müdahale edebilme yetkisi bulunmaktadır. Grevlere müdahale etmenin tek yolu parlamento onayıyla olağanüstü hal ilan etmektir (Aydemir, 2001: 152-153).

2.2.1.2. Almanya’da Sendika Hareketleri

İki dünya savaşı arası dönem, sanayileşmiş devletlerin aralarında oluşturdukları “klasik güç dengesi modelini”çağırıştırır. Bu model, I. Dünya Savaşı öncesi Avrupa’da bloklaşmanın ortaya çıkmasından önce de gözlemlenen bir modeldir. “1871’de Almanya’nın birliğini kurması ve yirmi sene içerisinde şansölye Bismarck’ın politikaları sonucu; Avrupa denge sistemi içinde en güçlü unsur haline gelmesine kadar, Avrupa’da klasik güç dengesi modelini gözlemlemek mümkündür” (Üste ve Yılmaz, 2014:141).

Almanya’da sendika hareketleri 1848 devrimi sonrasında toplanan işçi kongreleri ve kongreler sonrasında oluşturulan İşçi Kardeşliği örgütü ile başlamıştır.1890 tarihinde, 1878 Bismark tarafından oluşturulmuş sendikalara yasak koyan yasanın yürürlükten kalkması Almanya’da sendikacılık ile ilgili gelişmeler başlamıştır(Özkeraz ve Talu, 2008: 111).

I. Dünya Savaşı’ndan önce Alman sendikalarının üye sayısı ve maliyet açısından bir hayli önemli güce ulaşmıştır. Savaş dönemlerinde bir yandan ulusal

duygularla diğer yandan devletin sendika etkinliklerine yasak koyacağı endişesi ile devlete destek olma eğilimi içerisinde olan sendikaların sürmekte olan grevlerinin sona erdirilmesi, işçilerin gıda gereksinimlerinin karşılanması, savaş malullerine yardım yapılması gibi yeni sorumlulukları kamu organları tarafından kabullenilmesi sağlanmıştır (Özkiraz ve Talu, 2008: 112). Sendika hürriyeti 1919 Weimar Anayasası madde 159 ve madde 165 gereği Anayasal garanti altına alınmasına rağmen iş mücadelesi araçlarının bu güvenceden yararlanıp yararlanamayacağı tartışma konusu olmuştur (Aktay, 1997: 3-4).

1933'de iktidarlığı eline alan Hitler döneminde bütün işçiler ve işveren sendikalarının faaliyetleri bitirilerek, II. Dünya Savaşı'ndan sonra Almanya'da kurulmuş olan bağımsız iki farklı Almanya Federal Cumhuriyetiyle Alman Demokratik Cumhuriyeti sınırlarında olan sendikaların birleşerek DGB 'nin oluşmasına alt yapı hazırlamışlardır. Bu hareketlerin esas ilkelerini, partiler üstü sendikacılık, gönüllülük, yönetimlere katılma, işçi sendika ve işletim komiteleri tarafından temsilleri oluşturulmuştur. Almanya Demokratik Cumhuriyet'inde ise 1945 senesinde Hür Alman Sendikalar Konfederasyonu oluşturuldu. Ülke içerisinde işkolları seviyesinde sendikalaşmalar esas alınarak 16 işkolu sendikası oluşturulmuştur (Tokol, 1994: 78).

Berlin Duvarı'nın yıkılmasıyla beraber Batı ve Doğu Almanya 3 Ekim 1990 tarihinde kesin olarak birleşerek, Demokratik Cumhuriyet toprakları Almanya Federal Cumhuriyeti'ne dahil edilmiştir. II. Dünya Savaşı sonrasında pek çok ülke için model olan işçi işveren ve devletler arasında oluşan üçlü uzlaşmalar ile sanayi ilişkileri sisteminin sağlıklı olarak işlemesini sağlayan Almanya modeli, ortaya çıkan teknolojik ve sosyal gelişmeler, Doğu Almanya ile birleşmenin getirmiş olduğu ağır yükler karşısında zorlanmıştır. Almanya'da sendikalaşma oranı 1990 yılının başlarında %36 iken, 2000 yıllarında %24, 2011'de %18'e kadar düşüş göstermiştir. Bu düşüşlere rağmen Almanya sendikalaşmada OECD ülke ortalamalarının en üst alanlarında yer almıştır. Bu başarının temelinde aşağıdaki faktörler önemli rol oynamıştır (Tokol, 2002: 9):

- Sendikaların din ve siyasal inançlarına göre bölünmemiş olması,

- II. Dünya Savaşı sonrasında Almanya'nın tekrardan inşa edilmesine oynamış oldukları rollerden dolayı sendikaların bütün toplum tarafınca benimsenmiş olması,
- Çalışma barışlarının sağlanması konusunda sendikaların üstündeki sorumluluk,
- İşletme ve teşebbüsler düzeyinde yönetimlere katılma sistemi.

Almanya'da iş kolunun sendikalaşma ilkesi benimsenmiştir. Grev yasaklanmamış fakat işçilere grev hakkı bütün barışçıl yolların denenmesi sonucunda en son çare olarak tanımlanmıştır (Yıldırımoglu, 2006: 61). Alman sendikası, dünya üzerindeki en güçlü sendika olması ile kendisini tanıtmıştır ve bu sendikalar yalnızca Alman toplumları üzerinde oldukça güçlü etkilere sahip değil Avrupa'nın geride kalan kısımları için de önceliğe sahip olan sendikalardandır (Jensen, 2006; aktaran Özmen, 2014: 34). Aynı işkolunda olan beden ve düşünce işçileriyle devlet personelleri ile beraber örgütleyen ve işkoluna dayalı sendikacılığını benimseyen DGB, meslek temeline dayanarak kurulan bütün devlet görevlilerinin üst kurulu olan DBB ve Hristiyan işçi sendikalarını birleştiren üst örgütlerdendir (As, 2010: 42).

Almanya'da 1949 Anayasası ile beraber meslek, ekonomik çıkar ve çalışma şartlarının korunup geliştirilmesi için örgütlenme hakları tanınmış ve 1953 senesinde kamu devletleri de bu kapsama dahil edilmiştir. Bu şekilde Almanya'da devlet görevlilerinin polis ve silahlı kuvvetler dahilinde sendika kurma ve sendikalara üye olabilme hakları bulunmaktadır. Almanya'da devlet görevlileri arasında klasikleştirilmiş bir ayrım vardır. (Demircioğlu, 1987: 112).

Devlet otoritesini ya da devlet gücünü elinde tutan memurlar ve iş yasalarına ve özel toplu sözleşme hükümlerine tabi olan diğer devlet çalışanlarıdır. Devlet otoritesini elinde tutan devlet görevlilerine toplu pazarlık ve grev hakları verilmemiştir. Fakat öteki devlet çalışanları toplu görüşmeler etrafında talepleri desteklemek amacıyla grev mekanizmalarını kullanabilmektedirler. Söz konusu olan devlet görevlilerinin hayat için temel ihtiyaç maddeleri ve hizmetlerini üreten işletmelerde çalışmamak ve devlet gücünü kullanmakta olan kişiler arasında olmamak şartıyla grev hakları bulunmaktadır. Aynı zamanda yargıçlar, yüksek dereceli memurların, askerlerin, öğretmenlerin grev yapmaları yasaktır (Tuncay, 2007: 158-159).

Almanya’da hükümetin greve müdahale konusu ele alındığında kamu otoritesinin, toplu iş sözleşmelerinin çözümüne yönelik yapılan mücadelelerde ve hukuksal iş mücadelelerinde yapılan grevlere müdahale etme yetkisinin olmadığı görülmektedir. Bu durum ülkedeki olağanüstü haller için de geçerliliğini korumakta ve ülkede çalışanların iş mücadelesi hakkına önem verilmektedir. Ancak çalışanların ekonomik ve sosyal hakları haricinde siyasi amaç taşıyan grevler karşısında söz konusu durum ortadan kalkmaktadır (Aydemir, 2001: 155).

2.2.1.3. Fransa’da Sendika Hareketleri

Fransa’da ilk örgütlenmeler işçilerin yardımlaşma amacıyla bir araya gelmeleri gerçekleşmiştir. Bu topluluk üyelerinin hastalık, yaşlılık, iş kazaları, işsizlik gibi durumlarına yardımcı olmaktadır. İşçilere dair gelişmeler 1848 Devrimi ile beraber baş göstermiştir. 1864 senesinde örgütlenme yasağı bitirilen Fransa’da, 1884’de çıkartılmış olan Kanunla beraber sendikaların önceden izin almadan serbest bir şekilde kurulmalarına imkân verilmiştir (Tokol, 2000: 120).

Aynı zamanda kanunla sendikaların devlete karşı olan bağımsızlıkları teminat altına alınarak sendika çokluğu ilkesiyle benimsenerek kişisel sendikalaşma özgürlükleri kabul edilmiştir. 1892 yılında toplu iş uyuşmazlıklarının çözüme ulaştırılması için yeni bir kanun oluşturulmuştur (Tokol, 2002: 149).

Fransa’da kişilerin toplanarak haklarını arayabilme özgürlüğü 27.02.1948 tarihli Sendika Özgürlüğü Kanunu ile kabul edilmesine rağmen bu tarihten kısa bir süre sonra 27.11.1948 tarihli yeni bir kanun ise sendika kurmanın suç olduğu belirtilerek sendika özgürlüğü kaldırılmıştır. Bu alanda yapılan çeşitli mücadeleler neticesinde 25.05.1964 tarihli kanun ile birlikte sendika hürriyetinin suç olduğuna hükmeden madde Ceza Kanunu’ndan çıkarılarak sendika hürriyetinin suç olmadığı kabul edilmiştir. Fransa’da sendikaların hukukiliği ise 21.03.1984 tarihli kanunda açık şekilde tanınmış, nitekim bu tarihte Fransa’da 500’e yakın sendikanın faaliyetlerini sürdürdüğü görülmektedir. 1984 yılında yürürlüğe giren bu yasa ile Fransa’da sendikaların devlete karşı bağımsızlıkları sağlanarak serbest kuruluş ilkesi ve işçilerin sendikalara girme/çıkma özgürlüğü tanınmıştır (Aktay, 1997: 84-85).

Yapılan hukuki çalışmalar sonrasında Fransa’da sendika ve sendikalı işçilerin sayısında giderek artış gözlemlenmiştir. Bu süreçte sendika birliklerinin sağlanması amacıyla yerel ve meslek yapılarında örgütlenmeler kurulmaya başlanmıştır. Yerel örgütler, aynı yerlerde çalışmakta olan çeşitli mesleklerdeki işçilerin bir araya getirilmesiyle oluşan Emek Borsalarından meydana gelmiştir. 1886’da kurulmaya başlanmış olan emek borsaları öncesinde iş ve işçi bulabilmek, yardımlaşmak, eğitim hizmetini sağlayan örgütler iken sonrasında sendika bağımsızlıklarının ilkesini benimseyip, anarko sendikalizminin oluşmasına ve yaygınlaştırılmasına hizmet eden kuruluşlar haline almıştır(Tokol, 2002: 150).

Fransa’da sendika hareketleri İngiltere ve Almanya’ya göre daha pasif konumdadır ve ilerlemesi geriden gelmektedir. Bu durumun nedeni Fransız işverenlerinin bireyci mülkiyet duygularının kabarmasıyla sendikaların çok sayıda ve parçacıklı olması ekonomide küçük ölçekli özel girişimlerin etkisinin fazla olması sonucunda küçük işletmelerin ülkesi olma özelliğini taşıması ve üyelik ödemelerinin devamlı olarak düşük olması gibi etkenler sayılabilir (Demircioğlu, 1987: 183-184).

Fransa’da sanayi ilişkileri ile ilgili konularda yapılan düzenlemelerde devletin hatırı sayılır bir etkisi vardır. Sendikalar da geleneksel olarak oldukça mücadeleci yapıya sahip ve ideolojik yönelimlere sahip olmuşlardır. Fransa sendikacılığını öteki sendikacılıklardan ayıran özellikler, çoğulcu olması, bölünmüş olması ve azınlıklara sahip olmasıdır. CGT tarafınca temsil edilen komünist sendikal hareket, CFDT tarafından temsil edilen devrimci sendikal hareket, CGT-FO tarafından temsil edilen sosyal demokrat sendika hareketleri ve CFTC’nin temsili olan Hristiyan sendika hareketi Fransa’daki dini ve siyasal ilkelere göre bölünen ana örgütlerden kabul edilmektedir (Jensen, 2006; aktaran Özmen, 2014: 36).

Kuruldukları zamandan itibaren ılımlı ve devrimci ideolojilerin çatışmalarından kaynaklı çeşitli ideolojilerde pek çok sendika ve üst kuruluşları barındırmakta olan Fransa sendikacılığında alt seviyedeki örgütlenmeler, işkolları esaslarına göre belirlenmekle beraber meslek esaslarına göre kurulan sendikalara da rastlanmaktadır (Demircioğlu, 1987: 197). Sendikalardaki üst örgütlenmelerde ise; farklı sendikaların bölge düzeylerinde birleşip oluşturdukları üst kurullar ile aynı işkollarındaki sendikaların birleşip kurmuş oldukları federasyonlar iki şekilde oluşur (Koray, 1992: 111).

Fransa’da kamu personeli çeşitli yasalara tabi olunmasından dolayı üç aşamadan oluşan merkez yönetim, yerel yönetim ve sağlık hizmet çalışanlarından meydana gelmektedir. Çalışma şartları açısından yalnızca sınıflar arasında farklılıklar yer almaktadır. Fransa’daki memur statülerinin hukuka tabi olmasından kaynaklı bir anlayış sistemiyle memurlar sendika haklarını geç elde etmişlerdir(Özmen, 2014: 36). 1946 Anayasası’nın başlangıcında gerçekleştirilen eklemelerle sendika hakları anayasa güvencesine alınmış (Akartürk, 1998: 2) ve 1946’da kabul edilen Genel Memur Statüsü ile beraber memur kesime yasal bir hak olarak sendikal hak tanınmıştır. Aynı zamanda memurlar için 1983’de topluca pazarlık ve grev hakkı da tanınmıştır (Gülmez, 1996: 19). Fransa’da devlet çalışanlarının sendikalaşması 1960 yıllarında yüzde yüze yaklaşırken günümüzde oldukça düşük seviyeye inmiştir (Mahiroğulları, 2002: 6).

Toplu yapılan görüşmelerde karşı tarafın, Kamu Personel Bakanlıkları, Yerel Yönetim Bakanlıkları ve Sağlık Bakanlıkları personelleri devreye girmiştir. Devlet çalışanları ise genel olarak sekiz büyük ölçekli sendikayı temsil etmektedir. Yapılan görüşmelerde gerçekleşen konuşmalar tazminatlar, çalışma şartları, sosyal güvenliklerin geliştirilmesi, eğitimde yaşanan sıkıntılar, iş sağlığın ve güvenliğine dair sorunların çalışmalarıdır (Özmen, 2014: 37).

Grev hakları, ilk olarak 1950 senesinde çıkartılmış olan Kanun ile işçilere verilmiş, 1963 senesinde de Kamu İktisadi Kurullarında çalışan bireyler için düzenlenmiştir (Güven, 2007: 43). Grev hakkı her bireye tanımlanmış, güvenlik kuvvetleri, farklı polis organları, İçişleri Bakanlıklarının iletişim personelleri, cezaevinde hizmet veren çalışanlar, silahlı kuvvet mensupları, devlet hizmetlilerinin kesintisiz sürdürülmesi için işyerlerinde olması şart olan personellerin grev gerçekleştirmesine yasak getirilmiştir (Şenver, 2009: 25). Ayrıca farklı bir işletmenin yaptığı grevin desteklenmesi kapsamında yapılan “dayanışma grevi” yasalara göre aykırıdır. Bununla birlikte aynı işletmede yapılan grevi desteklemek üzere yapılan dayanışma grevi ise yasaldir (Korkusuz, 2003: 274).

Fransa’da hükümetin bir greve müdahale edebilme durumları incelendiğinde, halkın genel yaşantısına ve kamu düzenine tehlike arz etmesi veya ülke menfaatlerine ters düşmesi durumunda hükümetin grev yapan işçileri silahaltına alarak askeri disiplin altında çalıştırma yetkisinin olduğu görülmektedir. Fransa hükümeti bu

yetkisini II. Dünya Savaşı'nda, 1958-1963 yılları arasında ve Cezayir Savaşı esnasında yoğun bir şekilde kullanmış, 1963 yılı sonrasında ise bu yetkisine başvurmamıştır (Aydemir, 2001: 155).

2010'dan sonra %7,8'lik sendikalaşma oranıyla Fransa Batı Avrupa ülkeleriyle kıyaslandığında en düşük sendikalaşma oranına sahiptir. Sendika yoğunluğunda görülen düşüşlerin sebepleri, sendikaların finans kaynaklarının üye aidatları ile sınırlandırılması, üye aidatlarının hem düşük hem de düzenli bir şekilde aktarılmaması hem de taban sendika birlik, federasyonlar arasında bölünme, tüm işçilerin ideolojik sebeplerden bölünmüş olması şeklinde de bilinir (Güven, 2007: 112). Günümüzde Fransa'da sendika güçlerinin arttırılması veya bu gücün korunması amacıyla işçi ve kamu görevlilerinin bir arada örgütlendikleri yanı zamanda emeklilerin de sendikalara üyeliklerinin devam ettirildiği gözlemlenmiştir.

2.2.1.4.İsveç'teSendika Hareketleri

Sendika haklarının her şeyden önce birer insani hak ve demokrasi idare biçimi olduğu İsveç 'de kabul edilmiştir. İsveç'te çalışan kişilerin ve çalıştırılan kişilerin örgütlenmeleri oldukça eskiye dayanmaktadır. Bu ülkede ilk işçi sendikası 1846'de LO, 1898'de SAF, 1902'de kurulmuştur (Ünsal, 1999: 30; aktaran Ünal, 2012: 100). Avrupa'da en yüksek ve istikrarlı sendika yoğunluk düzeyi olan ülkelerin başında gelen İsveç (Jensen, 2006: aktaran Özmen, 2014: 38), sanayi ilişkileri alanında görülen özgünlük taraflarının problemlerini kendi aralarında imzalanmış oldukları temel anlaşmalar aracılığı ile çözümlemektedirler(Ünsal, 1999: 30; aktaran Ünal, 2012: 100).

İlk temel anlaşma, Aralık uzlaşması, LO ve SAF arasında 1906'da imzalanmıştır. Yapılan anlaşmalarla işçilerin örgütlenme ve toplu iş sözleşmeleri yapma hakları işverenler tarafından kabul edilmiştir. İkinci yapılan temel anlaşma, Saltjöbaden Anlaşmasıdır. LO ve SAF arasında 1938 senesinde imzalanmıştır. Bu anlaşmayla taraflar üzerindeki konuların bir ilke üzerine belirlenmesi ve bu ilkelerin imzalanan bütün sözleşmelerde tartışmasız olarak kabullenilmesi öngörülmüştür (Ünsal, 1999: 30; aktaran Ünal, 2012: 100). Sonuçta, İsveç'te işçi ve işveren

sendikaları arasında olan ilişkinin güçlü bir biçimde kullanılmasıyla kurumsallaşma artmıştır (Tan, 1976: 48; Jensen, 2006: aktaran Özmen, 2014: 38).

Memur kesimin örgütlenmesi, işçi kesiminin örgütlenmesine nazaran daha geç gerçekleşmiş, TCO 1944 senesinde kurulmuştur. İsveç'te devlethizmetleri, devlet sektörü ve yerel yönetimler sektörü tarafından gerçekleştirilmektedir (Ünsal, 1999; aktaran Özmen, 2014: 38). Devlet personeli olarak çalışan memurlar üç farklı sendikayı temsil etmektedir. Üst düzey memurlar SACO, orta düzey TCO ve vasıfsız çalışanlar da sendikalarda örgütlenmişlerdir. Kamu hizmetine ait çalışanların şartları hükümet taraflarını temsili olarak SAGE ile çalışan tarafları belirlemektedir (Tan, 1976: 23; Ünsal, 1999; aktaran Özmen, 2014: 39).

Toplu iş sözleşme taslaklarının yürürlüğe girebilmesi için Parlamento'nun Bütçe komisyonları tarafından onaylanması gereklidir. Yerel yönetim çalışanlarının da aynı ilkelere bağlı olarak üç sendika içerisinde örgütlendikleri görülmüştür. Yerel yönetimlerde çalışan memurlar ile ilgili sözleşmelerse yine üç farklı memur sendikalarıyla İsveç Yerel Yönetimciler Derneği arasında gerçekleştirilmiştir (Ünsal, 1999; aktaran Özmen, 2014: 39).

Devletler ve yerel yönetimler arasında çalışmakta olan memurların çalışma şartlarını belirlemek amacıyla 1977 senesinde çalışma hayatıyla alakalı temel olan bir yasa çıkartılmıştır. Bu yasaya Çalışma Yaşamının Birlikte Yönetimi Yasası denilmiştir. 1977'de çıkartılan farklı ve önemli olan bir yasa da grev haklarıyla alakalı özel hükümleri taşıyan Kamu İstihdam Yasası'dır. *“Kamu İstihdam Yasası gereğince memurların grev hakları, işverenlerin de lokavt edebilme hakları bulunmaktadır. Devlet sektöründe geçen temel anlaşmaya göre sendikalar ulusal güvenlik, kamu düzeninin korunması, sağlık hizmetleri ve ulusal ekonomilerin zarar almaması için bu alanlar üzerinde grev yapmamalarına özen göstermektedir”* (Ünsal, 1999; aktaran Özmen, 2014: 39).

2.2.2. Türkiye’de Sendikal Hareketler

Türkiye’de sendika haklarının kazanılması Batı Kapitalizminin etkisi ve Anayasal hareketlenmelerle eş zamanlılık taşımaktadır. Osmanlı’nın en fazla bunalım yaşadığı çöküş dönemleri aynı zamanda devlet bekası adına pek çok alanda

yeniliklerin gerçekleştirildiği dönem olarak adlandırılabilir. Ekonominin ve ticaretin pek çok alanı gayri Müslim ve batılı kapitalistlerin ülke kontrolleri altındadır. Osmanlı Devleti'nin sömürgeleşmesine paralel olarak bu ilişkilere uygun düzenlemelerin yapılması şartı doğmuştur. Kanuni Esasi'den 1982 Anayasası'na kadar yapılan düzenlemelerde asla Batı'da gerçekleştiği gibi sınıf çelişkilerinin zorlamaları sonuç vermemiştir (Yılmaz, 2010: 199-200).

Türkiye'de pek çok demokratik hak ve özgürlük, pek çok demokratik kurum gibi sendika hakları ve örgütlenmeleri de toplumda iç dinamiklerin sonucunda gelişim gösteren kurumlar olmuşlardır. Osmanlı'nın son zamanlarından bu tarafa devam eden modernleşme, batılılaşma çabalarında Batı'nın yetiştirdiği gelişmeler Türk toplumlarına aktarılmaya çalışılmıştır, bu şekilde geri kalınmışlığın yaratmış olduğu şartları yenmenin yolları aranmaya başlanmıştır (Turan, 1999: 55). Osmanlı'nın çökmesiyle başlayan Cumhuriyet döneminde de devam eden bu iradeci modernleşme çabalarıyla Türkiye'de değişim ve gelişim süreci başlamıştır. Bu süreç gerisindeki esas dinamik ise yakın bir zamana denk gelen toplumda en dinamik kesimi oluşturan sivil asker bürokrat ve aydınlardır (Koray, 1994: 159).

İşçi örgütlenmeleri, Osmanlı döneminde mevcut olmasına rağmen sendikal örgütlenmeler 1960 yıllarına dek Türkiye'nin ekonomi ve toplumsal düzeni üstünde bir role sahip değildir. İşçi dayanışmalarının sağlanması üzerine 1854 senesinde kurulan, Osmanlı Amele Cemiyeti ve 1871'de kurulan Osmanlı Amele perver Cemiyeti gibi örgütlerle 1776 senesinde Kütahya Fincan İşçileri tarafından hakların düzenlendiği sözleşme, işçilerin hareketlenmesinde tarihsel anlamda önemli bir yere sahiptir (Turan, 1999: 59). 20. Yüzyıl başlarında sanayi hareketlenmelerinin oldukça az olması, yavaş bir şekilde ilerlemesi uzun süreli sendika hareketlenmelerinin zayıf kalmasına neden olmuştur.

Tarım esaslı toplum düzeninde örgütsüzlüğün egemen olması, Ahi birliklerinin, loncaların kurulması ile birlikte örgütlenmeye başlayarak toplum düzeninin sağlanmasında ciddi roller üstlenmişlerdir. Türkiye'de çalışma yaşantısına dair yapılan ilk yasal düzenleme 1865'de kabul edilmiştir. Sanayileşmenin gelişmesiyle işçi kitleleri oluşmuş, devlette işverenleri koruyucu düzenlere duyulan tepkiler artmıştır. Mevcut sistem korunması gibi sebeplerden dolayı devlet, 1936 senesinde ilk İş Kanunu'nu çıkarttıktan sonra gelen tepkileri kontrol altına almış,

işçileri korumayı seçmiştir. Dünya üzerinde yaşanan değişim rüzgarlarına kıyasla ülkemizde 1946 senesinde çok partili hayata geçilmiş ve 1947’de sendikalar kanunu düzenlenmiştir.

Yeterli sanayileşme olmayan ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de oldukça uzunca bir süre toplu çalışma ilişkilerinin düzenlenmesi için bir istek ve örgütlenme yaşanmamıştır. Türkiye’de sendikaların ortaya çıkması Batılı devletlerde olduğu gibi işçi hareketleri mücadelesi sonunda kazanılan bir hak değildir. Bu şekilde bir işçi hareketlenmesinin ortaya çıkabilmesi için nesnellik ya da öznellik taşıyan haklar yeterli değildir. (Turan, 1999: 62).

Sanayileşme düzeyi ve ücretlerinin kapsamı günümüzde dahi sanayi toplum özelliklerini yansıtmamaktadır. Aynı zamanda Batı’da olduğu gibi işçi hareketlerinin önünde insan haklarına dair mücadele veren bir burjuvazi örneği yoktur. Batılı ülkelerde asırlarca yayılan ve siyasal otoriteler karşısında sivil toplum güçlenmeleri ile gerçeklik kazanan demokratikleşme savaşı ülkemizde görülmemiştir. Türkiye’de Batılaşma ve çağdaşlık sonradan da demokratikleşme mücadelesi veren kişiler sivil topluma ait güçler değil, bürokrasi ve aydınlardan meydana gelmektedir. Türkiye günümüzde dahi endüstrileşmesini tamamlamış bir ülke değildir. İstihdamın neredeyse yarısı hala tarım üzerine kurulmuş ve kendi hesabına çalışan bir kesim bulunmaktadır (Turan, 1999: 108).

Türkiye’de sendikacılık siyasi iktidarın, devletin uygun görmesiyle başlamış, devlet koruyuculuğunda gelişim göstermiştir. Bu bakımdan devletler özellikle 1960 ve 1980 yıllarında örgütlenen kesimde Batılı devletlerde olduğu gibi çıkarlarını uzlaştırmaya çaba gösteren toplumsal devlet rolü üstlenmiştir (Kara, 2002: 147). Özel kesimlerde ise ülke şartlarından, işveren tutumlarından kaynaklı sebeplerle sendika örgütlenmeleri sınırlı kalmış ve sendikaların ciddi hak mücadelelerine girdiği uyuşmazlık ve çatışmalı dönemlere girilmiştir.

Sonuç itibarıyla işveren önce işçinin çalışırken karşı karşıya kaldığı tehlikelere karşı gerekli tedbirleri almak, yani işçiyi korumakla yükümlüdür. *“İşletme tehlikelerine karşı işçiyi korumak için işveren bu amaçla gerekli tesisat ve donanımı yapması, koruyucu araç ve gereçlerin işçiye sağlanması güvenli bir çalışma ortamının sağlanması için gerekli iş ve işletme düzeyinin sağlanması bu doğrultuda*

işçiye gerekli emirleri, talimatları vermesi bütün bunlara uyulup uyulmadığını denetlenmesi” şeklinde bir içeriği kapsamaktadır (Aydemir, 2000:4-5).

2.2.2.1. 1839-1920 Dönemi Sendikalaşma Süreci

Bu tarihler arasını kendi aralarında Tanzimat Fermanı ya da II. Meşrutiyet ilanıyla Meclis’in kuruluş dönemleri şeklinde ayırmak mümkündür. 1839-1908 yılları arasında imparatorluk çapında örgütlenen emek pazarından söz edilemez. Emek pazarına direkt müdahale eden Osmanlı, bu pazarı imparatorluk seviyesinde değil yalnızca belli sektörler bazında düzenlemeye alabilmiştir. Bu nedenle kimi yerlerde yığılan işsizler varken kimi yerlerde de yeterli amele olmadığı için ürünler toplanamamış, çürümeye terk edilmiştir. Sanayileşme gelişmediği için imparatorluk işçi sayısında sınırlandırmaya gitmiştir (Kara, 2002: 149).

1908 yılından önce imparatorluk içerisinde iş hayatını kuşatmış olan hayatın konularını ve ilişkilerini düzenlemeye alan bir hukuk çerçevesi oluşturulamamıştır. Farklı tarihler içerisinde farklı kanunlar ve nizamnameler ile iş hayatıyla alakalı konuları dağınık olarak düzenlemişlerdir. Yapılan düzenlemelerin neredeyse tamamı temel olarak çalışma ilişkilerinin düzenlenmesi amacıyla yapılmamıştır. Bu nedenle düzenlemelerin çalışma ilişkileri bakımından dolaylı özellik göstermiştir. Aynı zamanda imparatorluğun 20. yüzyıl başlarında yaptıkları düzenlemeler kişisel ilişkileri temele almıştır (Koç, 1986: 29).

1800 yılların başlarından beri Osmanlıya hakim olmaya başlayan kapitalizm, ihtiyaç duyduğu kadar dönüşümlere izin vermiş, doğal olarak da feodalizmin çözülmesine sebep olmuştur. Kapitalizmin gelmesiyle beraber işçi kitlesi ortaya çıkarak Osmanlı devletinin önlem alması gerekmiştir. Osmanlı bu durumda gerek ferman gerekse nizamname yayınlayarak düzenlemeler yapmaya çalışmıştır. Bu nizamnameler arasında 1845 Polis Nizamnamesi ve 1864 Maden Nizamnamesi bahsedilen yasaklayıcı düzenlemeler arasında en önemli olanlarıdır (Koç, 1986: 35).

Osmanlı’da ilk fabrikanın kurulmasından on sene sonra yapılan düzenlemeler Kıta Avrupası’nda burjuva tarafından kazanılan deneyimlerin Osmanlı’ya yansımalarından başka bir şey değildir. Osmanlı’da sanayinin gelişim gösterdiği sektörler baz alındığı zaman bu sektörlerde yabancı sermayelerin belirgin rolü

görüldüğü zaman işçi sınıfına karşı sert tedbirler alınmasına sebep olacaktır. Ancak çıkartılmış olan yasalar, tarihi ve sosyal gelişimleri engellemeden yasalara rağmen işçi sınıfları bağımsızlık çizgisinde yürümüş, farklı eylem ve örgütlenmeler ile gelişim göstermeye devam etmiştir. İlk başlarda kurdukları derneklerle bir araya gelen işçiler artık kendi örgütlenmelerini hayata geçirmeye başlamışlardır. Osmanlı'da ilk sendikal örgütlenme, İstanbul Tophane fabrikasındaki işçiler tarafından gizlice kurulmuş olan Amele-i Osmani Cemiyeti'dir (Yıldırım, 2013: 99-100).

1908 yılında Osmanlı'da gerçekleşen olaylar hem bir dönem sonu hem de 1908-1913 yılları arasında Osmanlı'nın bulunduğu topraklardan günümüze kadar hüküm sürmesini sağlayacak olan tartışmayı başlatmıştır (Kili, 1985: 39). Osmanlı'da sosyal bazda egemen olan ancak devlet iktidarını kaybetmek ile karşı karşıya olan devlet yönetimi baskıcı yöntemlere başvurmaya başlamıştır. Bu süreç uzun sürede istenenlerin tersinde bir etki yaratarak Osmanlı burjuvazisini bütünleştirmiş devlet tepesindeki sınıfı etkisiz hale getirmiştir. İşçi sınıfı Abdülhamit'in baskıcı rejimine rağmen 1902 yılında yeniden sınıf mücadelesine başlamıştır. 1908 yılına kadar oldukça aktif bir biçimde işçiler tarafından grevler gerçekleştirilmiştir (Yıldırım, 2013).

Yapılan grevler sonucunda işçi ücretlerinde ciddi artışlar elde edilmiştir. Ücretlerin artışları çoğu zaman kolay bir şekilde elde edildiği için işçilerin yalnızca talep etmesi üzerine %10 - %25 arasında ücret artışı sağladığı görülmüştür. Meşrutiyetin ilanından sonra gerçekleşen ücret artışının esas olarak iki nedeni vardır. Birinci sebep savaştan dolayı emeğin kıtlaşarak azalma göstermesi, diğeri de işçilerin örgütlenmesi ve grevlerin artmasıdır. 1908 grevlerinin işçiler üzerindeki olumlu etkileri yalnızca sanayi kesimlerinde değil diğer kesimlerde de gözlemlenmeye başlamıştır (Kocaoğlu, 1990: 64). 1908'de gerçekleşen grevler çalışma koşulları açısından olumlu sonuçlar getirmiştir.

1908-1920 yılları arasında gerçekleşen işçi örgütlenmeleri 1908'den önceki örgütlenmelere göre gerek nicelik gerekse nitelik açısından çeşitlilik göstermektedir. Nicelik olarak kuruluşlar önceki zamana göre daha fazla sayıya sahiptir ve devamlılık kazanmışlardır. Bu oluşumlarda farklı faktörlerin etkisini göz ardı etmemek gereklidir. Bu farklar şu şekildedir (Kocaoğlu, 1990: 71);

- Osmanlı'da söz konusu dönemde ilk işçi kurumlarının kuruldukları senelere göre sanayileşme ve bu durumlara bağlı olarak işçi sayılarında yaşanan artış,
- II. Meşrutiyet'in bütün yasal ve fiili sınırlamalarına rağmen getirdikleri göreceli özgürlük durumu,
- Bağımlı çalışan kişilerin örgütlenmedeki deneyimlerinin artması,

Nitelik açısından da farklılıkların olması gözlemlenmektedir. Bu kuruluşlarda örgütlenmeler 1908 senesinden önceki örgütlenme düzeylerine göre farklılık göstermektedir. Önceki zamanda kurulan kuruluşlar genel olarak bir iş yerinde çalışma gösteren işçiler tarafından kurulurken boyutlarının genişledikleri ve üst örgütlere ulaşım sağladıkları görülebilir. Diğer bir farklılık II. Meşrutiyet sonrasında kurulmuş olan işçi kurumlarında siyasi akım etkinlikleri gerçekleşmiştir. Özellikle niteliklere sahip adımlar yaygınlık kazanmıştır (Yıldırım, 2013).

31 Mart olaylarının sonrasında uygulanmaya başlanan sıkıyönetimin, bazı hükümet kararları ile birlikte daha da sertleşmesi özellikle 1913 Bab-ı Ali Baskını sonrasında İttihat ve Terakki Cemiyetinin mutlakıyetinden doğan fiili tek parti rejiminin kurulmuş olması, grev ve işçileri serbestçe teşkilatlanması olanağını zorlaştırmıştır (Kocaoğlu, 1990: 73). Bu süre zarfı, 1918 yılında sıkıyönetimin kaldırılmasına dek devam edecek bir zamanı içine alması açısından oldukça uzun bir süreye hakim olmuştur.

2.2.2.2. 1920-1946 Dönemi Sendikalaşma Süreci

Bu süreç cumhuriyete geçiş ve tek partili dönem olarak değerlendirilmektedir. 1920-1923 döneminin örgütlenmesi bakımından yaşanan canlanmalar 1913 sonrasında kesintiye uğrayarak sendikalaşma çabalarını yeniden alevlendirmiştir. 1919-1923 yılları arasında Cumhuriyet'e geçiş döneminde örgütlenmelerin büyük oranda siyasal etkiler taşıması ve ağırlıklı bir şekilde İstanbul'da yapıldığı görülmüştür (İleri, 2014: 38).

Osmanlı Devleti'nin Almanya müttefiki olarak içine girdiği Dünya Savaşı'nda işçi kesimin çoğunluğu orduda görev alarak, düşman kuvvetlere karşı ülkelerini korunmasını sağlamışlardır. Bundan dolayı savaşın sürdüğü yıllarda oldukça önemli işçi hareketleri gözlemlenmemiştir. Osmanlı Devleti'nin savaştan

yenik çıkması sonucunda mütareke ortamlarında kurulmuş olan Sosyal Demokrat Fırka ve Türkiye İşçi ve Çiftçi Sosyalist Fırkası işçi hareketleriyle oldukça yakından ilgilenmişlerdir. Önceden kurulmuş olan Osmanlı Amele Fırkası, Türkiye Sosyalist Fırkası gibi çoğu dernek ve partinin arka arkaya kurulması işçi meseleleriyle yakından ilgilenilmesine kapı açmıştır (Günday, 2003: 89).

1923 ve 1946 dönemlerinde Osmanlı Devletinden gelen ve Cumhuriyet kurulduktan sonra da devam eden bazı kuruluşlar Cumhuriyet'in ilk işçi teşkilatlarından sayılabilir. Bunlar; Beynelmilel İşçi İttihattı, İstanbul Umum Amele Birliği, Amele Teali Cemiyeti, İstanbul İşçi Yardımlaşma Derneği, Türkiye İşçi Derneği olarak sayılabilir (Günday, 2003: 92). Bu dönemde işçiler bakımından oldukça önemli kabul edilebilecek olaylar gerçekleşmiştir. Bu olay, 4 Mart 1925 yılında Takrir-i Sükun Yasası'dır (Onar, 1966: 175). Bu yasa, bir bakıma Türkiye Cumhuriyeti'nin kendini kanıtlama ve güç gösterme tutumlarını yasallaştırması anlamına gelmektedir. Liberal bir anayasa metnine sahip olunduğu halde Takrir-i Sükun gibi çeşitli toplumsal acılar yaşatan yasaların yürürlük kazanması kurulma esnasında Kemalist iktidara oldukça zor zamanlar yaşatmış olan üç farklı sosyal güce karşılık acınamaması gerektiğinin göstergesi olmuştur.

Amele-i Teali Cemiyeti, sendika hakları ve özgürlüklerinin kazanılması için mücadele verirken "Birlik" siyasi iktidar yerine, cemiyetlerle uğraşan kişiler olmayı tercih etmişlerdir (Onar, 1995: 176). Bölünmüşlüğü etkisiyle hareket eden işçi hareketleri mevcut olan grev yasakları sebebiyle bu senelerde nitelikli bir biçime kavuşmuşlardır. Yaşanan olaylara rağmen Amele-i Teali Cemiyeti, öncelerde farklı bir iş yasasının çıkartılması olmakla beraber çalışma yaşantılarına dair düzenlemelerin yapılabilmesi adına oldukça çaba sarf etmiştir.

1931 senesinde pek çok cemiyet kapatılarak, pek çok işçinin çalıştırıldıkları yerlerde örgütlenmelere gidilmiş, işçisi az olan ve dağınıklık gösteren işkollarında ise üyeler arasında işçilerin de olduğu geniş kapsamlı meslek örgütleri oluşturulmuştur. Yapılan çabalar karşısında 1932 senesinde on sekiz grev gerçekleştirilmiş, işçi kesimi CHP dışında bağımsız örgütlenme çabalarını devam ettirmişlerdir (Onar, 1995: 178).

2.2.2.3. 1946-1960 Dönemi Sendikalaşma Süreci

Savaş sonrası demokratikleşme sürecinin başlamasıyla 1946 senesinde dernek kanunlarında değişimler yapılarak sınıf esaslı örgütlenme yasakları kaldırılmış ve işçi örgütlenmelerinin önü açılmıştır. İşçi örgütlenmeleri önünde olan yasal engellerin kalkması sonucunda oldukça yoğun bir örgütlenme dönemine girilmiştir. Örgütlenmelerin bir bölümü hepsinin işçi meseleleriyle ilgili olarak kendi kendine diğer kısımları da sosyalist partilerin öncülüğünde meydana gelmiştir (Güngör, 1994: 131).

Sosyalist parti ve tehlikeli kabul edilen sendika örgütlerinin kapanmasıyla başlamış olan uygulamaların yasal çerçevesi, 1947’de yürürlük kazanan ve devletlerle birlikte milli sendika şartını arayan Sendikalar yasası ile tamamlanmıştır. İş yeri, işletme ve sektörel çalışma şartlarının düzenlenme mahrumiyeti sendikaları, siyasal süreçleri etkileyerek çalışanların lehine yasal düzenlemelerle çıkar sağlanmasına yöneltmiştir. Sendikaların siyasi partiler ile ilişki kurmaları yasalar gereğince yasaklanmış olup, sendikalar ile siyasi partiler arasında devamlı ilişkiler kurulmuştur (Işık, 1995: 123).

1950 yılına kadar iktidar olan CHP’nin grev ve sendikalaşmaya kısıtlı ve yasaklı bir tutumla yaklaşması, DP’nin iktidar olmasından sonra da gelenek gibi devam ettirilmiştir. Sendikalaşmaların önünde ciddi bir engel olma niteliği taşıyan grevsiz sendikacılık anlayışı DP iktidarlığı döneminde de devam ettirilmiştir. DP’nin 1950 seçimlerinde iktidar partisi çıkmasının ardından sendikalar üzerinde partiler arası rekabetin yanı sıra sol eğilimi olan birtakım partilerin de etkili olarak çalıştıkları gözlemlenmiştir (Özkul, 2011: 92).

Sendika yasasının çıkartılmasının ardından siyasi iktidar, bir taraftan yasanın işlevsel olduğunu kanıtlayıp, bir taraftan da işçi hareketlerinin kendi alanlarına yönlendirerek ve sendika akımlarını yakından gözlemlemek için iktidara yakın sendikacıları eğitebilmek adına Amerika’ya göndermiştir. Bu sendikacıların dönmesinden sonra işçi hareketlerinin büyük bir kısmı içinde olan ve partiler üstü politika ilkesinin savunucusu konusunda olan sendika dönemine giriş yapmışlardır (Çelik, 2012: 52).

II. Dünya savaşı sonrasındaki dönemde dünya kapitalizm ve sosyalizm olmak üzere iki kutba ayrılmıştır. Bu durumun sonucunda sendika kurumları ve sendikal hareketler üzerinde etkiler görülmeye başlanmıştır. Bu dönemde Marshall yardımları etrafında Amerika'nın Türkiye ile geliştirmiş olduğu ilişkiler, direkt sendika hareketlerine de yansiyarak bu dönem sonrasında Türkiye'nin sendika hareketlerinde Amerika etkisi ekonomi, siyasi, ideoloji anlamında göstermeye başlamıştır. Uzun süren bu sürecin ve oldukça karışık olan etmenlerin de etkili olması sonucunda kurulmuş olan Türk-İş, Amerika'nın da etkisiyle ileriki yıllarda sendikal hareketlere farklı bir rol kazandırmıştır (Beşeli, 1994: 247-249).

1950 yıllarını ortalarından sonra Demokratik Parti iktidarı, bir yandan sendika kurumlarının en temel faaliyetlerini siyasi olarak nitelendirip yasak getirirken, diğer yandan da sendikaların kendi siyasi çizgilerinde siyasallaştırmalarına devam etmiştir. Sendikalar da siyasi iktidarların görüşlerine ve tercihlerine ters olmayan tutumları ve eylemleri sınırlandırarak siyasi iktidarı karşısına alıp mücadele vermek isteyen sendikaları kapatıp, yöneticilerini tutuklamıştır. Bu baskı yönetimi yalnızca işçi ve sendikalarına karşı olmamış, toplumdaki bütün kesimlerde en ufak demokrasi taleplerini ülkenin menfaatleri gereğince şiddetle bastırmıştır (Koç, 2010: 2-3).

1955 ve 1957 yılları arasında hükümet ile Türk-İş arasında oldukça ciddi problemler yaşanmaya başlamış, örgütün yönetim aşamalarına, CHP'ye yakın olan bireylerin gelerek örgütlerin kapanma tehlikesiyle karşı karşıya kalmasına sebep olmuştur. Bunun yanı sıra 1957 yılı sonrasında örgüt yönetimlerine Demokratik Parti'ye yakın kişiler seçilmiştir. Bu dönem içerisinde Türk-İş iktidar ile iyi ilişkiler kurarak, iktidar tarafından sağlanan imkanlardan yararlanmış fakat işçi örgütlerinin sözcüsü olma özelliğini de kaybetmiştir (Koç, 2010: 12-13).

Bu süreçte sendikalar, siyasal haklarla uyumlu olarak gerçekleşen eylemlerin ve etkinliklerin siyasete dahil olmadığını, fakat iktidar isteği veya çıkarlarına ters olan faaliyetler içerisindeki sendikaların siyasi yasak kapsamında değerlendirilip kapandığı görülmektedir. Her iki partide kendisi iktidardayken diğer partiye ait sendikaları kapattırıştır. Sendikalara getirilen yasaklar o denli abartılmıştır ki, sendikaların en etkili gücü olan grev haklarına dair olan grev teşviki ya da teşebbüsü diye yeni suç biçimleri yaratılmış, 1960 yılından önce kurulan sendikalar işlevlerini tamamen kaybetmişlerdir (Kocaoğlu, 1990: 79).

2.2.2.4. 1960-1980 Dönemi Sendikalaşma Süreci

Bu dönem bir asker müdahalesi ile başlayıp, farklı bir asker müdahalesi ile biten bir dönem olarak tanımlanmaktadır. Fakat dönem başlamasına ve bitmesine sebep olan asker darbeleri, askeri darbe olmalarından öte olarak farklı bir özelliğe sahip değillerdir. Darbe yapılmasına neden olan sosyal sebepler, darbe arkasındaki sosyal sınıflar ve darbeler sonucunda ortaya çıkan siyasi rejimler bakımından ele alındığı zaman, çeşitlilik ve zıtlıklar olduğu gözlemlenmektedir(Kocaoğlu, 1990: 82).

27 Mayıs 1960'ta ve 1961 Anayasası'nda gerçekleşen örgütlenme, toplu pazarlık ve grev yapma haklarında bazı özgürlükleri öngörürken, 12 Eylül Darbesi sonucu yapılan 1982 Anayasası düzenlemeleri, işçi haklarını ve özgürlüklerini tamamen kaldırıp kısıtlanması amacıyla yapılmıştır (Kocaoğlu, 1990: 82).

Türkiye'de 1960'tan sonraki dönem hem siyasi tarih hem de sendikal ve siyasi mücadeleler açısından ciddi deneyimlerin, başarıların ve başarısızlıkların ortaya çıktığı bir dönem olarak bilinir. Neredeyse kırk sene boyunca baskı altında olan, ciddi işlevleri yerine getirmeyen bir meslek örgütü, bir dernek haline getirilmeye çalışılan sendika kurumları için bu dönem çok verimli geçmiştir. Bu süre zarfı yalnızca işçi hareketlerinin ve işçi sendikalarının ilerlemesini sağlamakla kalmamış; öğretmenlerin de örgütlenmesinde oldukça etkili olmuştur. 1961 Anayasası'nın getirmiş olduğu demokratik kurumlar, hak ve özgürlükler, sosyal dinamizm ve organik gelişme ürünlerinin olmamasından dolayı hayata geçirilmesi sınırlandırılmış, siyasal otoriteler tarafından kısıtlanmıştır (Güler,Ş., 2016: 123).

1960 sonrası dönem Türkiye kapitalizminde yeni bir gelişim dönemi başlatmıştır. Bu seneler içerisinde işçi hareketleri ve sınıf mücadelelerinin devamlı olarak yükselişe geçtiği demokratik ülkeler için işçi sınıflarının demokratik örgütlenme gücünün arttırıldığı, dünya üzerinde kurtulma hareketlerinin büyük başarılarla kazanıldığı seneler olmuştur. Ülkemizde 1960 sonrasında yaşanan gelişmeler, büyük oranda sanayileşmenin ve sanayileşme etkilerinin sonucunda gelişim göstermiştir. Büyük şehirlere doğru başlangıç gösteren göç hareketleri, bireylerin hayat standartlarında görülen değişimlerin, siyasi alanlarda yaşanan

değişimlerle artık kapitalizmin hem maddi hem de sosyal olarak Türkiye topraklarına yayılmaya başladığının bir göstergesi olmuştur (Ökçün, 1982: 115).

1961 Anayasası ve bu anayasayı takip eden düzenlemeler iş yaşantısı bakımından oldukça köklü dönüşümleri ifade eder. Anayasal sendika örgütlenmeleri, toplu pazarlık ve grev haklarının Anayasa hükmü haline gelmesini sağlamıştır. Anayasa, bu şekilde bir taraftan örgütlenme bakımından sendikaların kurumsallaşmasını desteklerken diğer taraftan sendikaların var olması nedeni ve en önemli fonksiyonları olan toplu pazarlıkları da güvenceye almıştır. Bu anayasa bir bakıma 1945'ten sonra demokratik dünyaya ayak uydurma girişimleriyle başlamış olan sürecin bir sonucu olmuştur. Bundan dolayı evrimsel bir sürecin herhangi bir anayasa metinleriyle sonuçlandıran bir tarihi dönemdir (Koray, 2005: 164).

Yasal düzenlemelerin desteklediği güçlü zeminler üzerine sendikalaşma ve sendika faaliyetleri giderek artmıştır. Sendika hareketlerinin giderek hızlanması, sendika hareketleri içerisinde çeşitli eğilimlerin meydana gelmesini de beraberinde getirmiştir. Nitekim ilk hareketlenme Türk-İş içerisinde bir grup sendikanın ayrılıp 1967 senesinde Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun (DİSK) kurulmasına ön ayak olmasıdır. DİSK, Türk-İş'ten farklı olarak sosyalist görüşleri benimsemesi, sınıf sendikalaşmasına yönelmesi ve sosyal dönüşme istekleri, iş yaşantısında düşünce tartışmalarını da yanında getirmiştir (Ökçün, 1982: 117).

1960-1980 dönemleri arasında sendikalı işçi sayısında artma görülmüş, fakat büyük rakamlara ulaşım sağlanamamıştır. Bunun nedeni; ekonomi yapısının daha çok tüketim malları sanayisine özellikle de özel sektörde ufak işletmelere dayanan yapısı, sanayileşme sektöründe sağlanan istihdamların sınırlı olması, sendikalara karşı özel sektör işverenlerinin olumsuz tavırları, yasal sınırlamalarıdır (İleri, 2009: 271).

2.2.2.5.1980'den Sonra Yeniden Yapılanma ve Sendikalaşma Hareketleri

1980 yılında başlayan dönem Türk sendika hayatı için kısıtlamalar, yasaklamalar ve yargılamalarla dolu bir dönem halini almıştır. 1970 sonrasında sanayi ilişkilerinde görülen dönüşme hareketleri öncesi sendikaların ve sanayi ilişkilerinin olumlu şartları varken, bu dönemden sonra meydana gelen dönüşme

hareketleri hem sendika hem de sanayi ilişkileri sisteminin gücünü ve faaliyetlerini daraltmıştır. 2000’li yıllara doğru dünya üzerinde görülen değişimler Türk endüstri ilişkileri sisteminde de yankı uyandırmıştır(Odaman, 2009b: 51).

1980 yılından sonra önceki dönemler ile kıyaslama yapıldığı zaman sendika ve çalışanlar bakımından iki önemli çevre değişiklikleri ön plana gelmiştir. İlki siyasi ve hukuksal çevre şartlarında, diğeri ekonomi çevre şartlarında yaşanan değişimlerdir. Askeri darbe sonucunda siyasi partiler gibi birçok toplum örgütünün faaliyetlerine de durdurma talebi verilmiştir. Bu anlamda darbe gerekçelerinde sendikaların yeri büyüktür. 12 Eylül’den önce sendikaların elde ettikleri kazanımların ihtilal sonrasına sürekli şikâyet konusu olması ve toplu sözleşmelerin yaratmış olduğu adaletsizlikler gündeme gelmiştir. Bu şekilde sendikasızlaşmaya özendirilen millet bir taraftan da kamuoyu önünde sendika açısından prestij kaybına uğramıştır (Karaman, 2005:131).

Türkiye’de 1980’li yılların başından itibaren, ücretlilerin alım gücünü her geçen gün zayıflatan bir enflasyon ortamıyla karşı karşıyadır ve çalışanlar da bunu fazlasıyla hissetmektedir. Bu durum, doğal olarak çalışma hayatını olumsuz etkilemekte ve birçok toplumsal problem yaşanmaktadır. “Reel ücreti düşen işçi kesimi, toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde işveren tarafından kabulü olanaklı olmayan taleplerde bulunmakta, büyük bir işveren kesimi ise işgücü maliyetlerini artırarak rekabet gücünü kaybetmemek için taleplere sıcak bakmamaktadır” (Odaman, 2009b:52).Bu durum grevlere yol açsa da, grev bir çare değildir; grevde kaybedilen gün sayısının büyük rakamlara ulaşması işletmelerin kapanması, dolayısıyla işçinin de işinden olmasıyla sonuçlanabilir.

Ekonomi çevre şartlarında yaşanan dönüşüm 12 Eylül öncesinde 1980 yılında verilen kararlarla gerçekleştirilmiştir. Bu yılda verilen kararlar Türkiye’nin ithalata dayanan sanayileşme politikasının terk edilmesiyle ihracata dayanan sanayileşme politikasına yönelme gerçekleştirmiştir. Öncelikle sermaye birikimleri ve ekonomik büyüme, sonrasında adil gelir dağılım formülleriyle ifade edilebilecek toplumsal içeriğe sahip ekonomik kalkınma yerine ekonomi alanında büyümeyi ifade eden 24 Ocak kararları özgür sendikacılık ve toplu pazarlık ilkelerine de yer vermemiştir. İstikrar programı 1950 yılından beri uygulanan ithal ikameye dayalı olarak ihracata dayanan sanayileşme politikalarını öngören ve fiyatlarda istikrarın sağlanmasını ve

ekonomide devlet ağırlığının azaltılmasına dair tedbirler alınmıştır (Koray, 1994: 197).

12 Eylül darbesinin başında sendikaların gözlem altına alınması ile sendika kuruluşlarının hesaplarına el konulmuştur. 1980-1988 dönemlerinde gerçekleşen ücret kayıpları, işyerlerinde işçi bilinçlenmelerine ve sınıf bilinçlerinin de oluşmasına zemin hazırlamıştır. Öncelikle toplu sözleşme mücadelelerinde ekonomi taleplerine meşru kitle mücadeleleri çizgisinde beraberlik anlayışı oluşmuştur (Altıparmak, 2001: 116-117).

1984 yılından sonra grev yapmaktan çekinen sendikalar yasal düzenlemeler, siyasi iktidar ve işverenlerin benzeri davranışlarından dolayı 1987 sonrası tutumlarını değiştirmişlerdir. Buna bağlı olarak 1985-1986 yılları arasında özel sektörde ve sınırlı düzeyde gerçekleştirilen grevler 1987’de özel sektörde büyük artış göstermiş, fakat artmakta olan mücadeleler sonucunda 1987’de toplu sözleşmelerle sağlanan ücret artışları işçilerin motivasyonunu sağlamamıştır (Koç, 1986: 89).

1980 yılından sonra Türk işçi hareketlenmeleri açısından oldukça önemli bir gelişme olan 1989 İlkbahar işçi eylemleri gerçekleşmiştir. Yapılan grevlerin önemi bir taraftan 1980 yılından sonra ortaya çıkan ilk kitlesel eylemler olması, diğer taraftan da eylem biçimleri olarak Türk işçi hareketler tarihinde rastlanmayan yeni eylem faaliyetlerinin ortaya çıkmasıdır. İlkbahar işçi eylemleri siyasal istismarlara fırsat vermeyecek kadar kararlı bir şekilde gerçekleştirilmiştir. 1989 senesi işçi sınıfı ve sendika hareketlenmeleri bakımından bir atılım senesi olmuştur (Gürler, 2011: 147).

İşçi sınıfı ülkemizin her köşesinde yaratmış olduğu zengin eylem çeşitleriyle toplumda ağırlığını oldukça hissettirmiştir. 12 Eylül cenderesinden çıkmayı gösteren bahar eylemleri binlerce işçiyi ağırlamıştır. Sokak, cadde, işyerleri tam bir miting alanına dönmüştür. 12 Eylül’ün yaratmış olduğu korku duvarı aşılarak demokratikliği kabul edilmeyen yasalar kağıt üzerinde kalmıştır. 12 Eylül rejiminin yasaklamalarına karşılık, 1980 yıllarının ortasında meşru bir şekilde fiili bir biçimde kutlanan 1 Mayıs Bayramı, 1990 yılından sonra üç konfederasyonun ortak programlarıyla birlikte kutlanmaya başlamıştır (Kocaoğlu, 1990: 88) . Bu süreci sendika hareketlerinin birleşik mücadelesinin en somut örneği olarak karşımıza çıkmaktadır.

3 Ocak 1991’de gerçekleştirilen genel grev Türk-işçi hareketlerinde oldukça önemli bir tarih dönümü olmuştur. Türk-iş sendikasının önderlik ettiği diğer sendikalar tarafından katkı sağlanan 3 Ocak genel grevi, Türkiye’nin demokratik söylemler açısından en yoğun olan grevdir. Bu grev yoğun bir heyecan ve yüksek bir katılım ile gerçekleştirilmiştir. Türk-İşçi hareketi, kamuoyu tarafından desteklenen, yasalara göre suç niteliği taşıyan ancak sosyal meşruluğu bulunmayan bir eylem olarak ulaşmış olduğu desteğe ve güce tüm tarih süresince hiç ulaşamamıştır (Gürler, 2011: 150).

1980 yılının sonundan itibaren tüm dünyayı etkisine almış olan küreselleşme olgusu, uluslar arası rekabetlerin yoğunlaşması ve sanayi ilişkilerinde yaşanan post-endüstriyel dönüşümlerin dünya üzerindeki sendika hareketlerini olumsuz etkilemesiyle olmuştur. Türkiye’nin aynı dönemde ithalata dayanan kalkınma politikalarını terk edip ihracata dayanan ekonomi kalkınma politikalarına yönelmesi, 1982 Anayasası ve buna bağlı olarak çıkartılmış olan 2821 ve 2822 sayılı yasalar sendikacılığı ve toplu pazarlama kurumlarını sınırlamış olan ve zayıflatacak bir düzenleme getirilmiştir (Aldemir, 2010: 89). 2012 yılına gelindiğinde 05.05.1983 tarihli ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 05.05.1983 tarihli ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu yürürlükten kaldırılarak bu kanunların yerine 18.10.2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu yürürlüğe girmiştir.

Günümüzde küreselleşme olarak adlandırılmış olan süreçten, ülkemiz farklı biçimlerde etkilenmiş, işçi sınıfının yapısında gözlemlenebilecek değişiklikler meydana gelmiştir. Türk sendikacılığında küreselleşme sürecinde yaşanan değişimlere uyum sağlanamadığından iş yaşantısındaki güçleri ve etkinlik alanlarını kaybetmeye başladıkları görülmüştür. Bu bakımdan son zamanlarda oldukça önemli üye kaybına uğramışlar, sermaye grubu ve işveren sendikaları gibi kuvvetli baskı rejimleri karşısında ekonomik haklarını ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek bakımından çeşitli güçlüklerle karşılaşmışlardır.

2.3. AVRUPA BİRLİĞİ SENDİKA HAREKETLERİ ÜZERİNE DEĞERLENDİRME

Son zamanlarda dünya üzerinde sendikaların çevreleyen şartlar ciddi bir biçimde değişime uğramıştır. Sendikalar açısından ortaya çıkan yeni şartlar, yeni problemleri de yanında getirmiştir. Bu değişimler sadece sendikaları ilgilendirmemektedir. Bütün tarafları ilgilendiren değişikliklerin yanında, sadece sendikalara özgü olan değişikliklerin ve problemlerin de olduğu gerçektir. Bu problemler bazı ülkelerde farklılık gösterirken bazı ülkelerde de benzerlik taşımaktadır (Tek, 1996: 49).

Ekonomi alanında büyümenin duraklaması, enflasyon ve işsizliklerin artması karşısında ekonomi politikalarının değişmesine neden olmuştur (Çeçen, 1970: 115). Bununla birlikte sendikalar için yeni bir sorun ortaya çıkmıştır. Sendikaya daha az ilgi duyan nitelikli iş gücünde artış olmuş bu da beraberinde örgütlenme sorunları ortaya çıkarmıştır (Koray, 1994: 3).

Gelişen yeni çalışma biçimleri sendika örgütlenmelerini zayıflatırken, diğer taraftan sendikaları çalışan gruplar bakımından meydana gelen çıkar çelişkileriyle karşı karşıya getirmektedir. Üyelerin çalışma şartları, iş güvencelerinin korunması istenirken, işsizlik problemi geçici çalışma biçimlerinin artmasına yol açacaktır (Koray, 1994: 3).

Avrupa'da sendikalarda ülkeler açısından farklılık ve benzerliklerin ortaya konulması açısından bazı ülkelerdeki sendikaların daha yakından incelenmesinde fayda vardır (Coştu, 2005: 96). Sendikaların yapı olarak tanınması ve bu gerçekliklerden sonraki mücadeleleri, ülkelerin toplumsal, siyasal ve ekonomik şartlarına göre farklı özellikler taşımaktadır. Mücadeleler sonucunda gelinen noktada kazanılanlar bakımından da ülkeler arasında farklılıklar gözlemlenmiştir.

2.3.1. AB İçerisinde Meydana Gelen Yapısal Değişmeler

Sanayileşmiş Batı toplumlarında seçilen ekonomik modellerin yani kapitalist ekonominin, 19. yüzyıldan bu tarafa hem pek çok bunalım yaşattığı hem de bunalımlara çözüm yolunda çeşitli politikalar uyguladıkları bir gerçektir. Diğer bir

gerçek de kapitalist ekonominin yapısal dönüşümlerinin devam edip gitmesidir. Uygulamada olan ekonomi politikalarında esas büyük değişiklik aslında 1929 Ekonomi Bunalımı ile başlamış bile olsa, 1945 sonrasında kapsamlı bir uygulama halini alan Keynesyen politikaları olmuştur (Tek, 1996: 50).

1945 yılından sonra uygulanan politikalarda hem ekonomi hem de toplumsal gelişmelerin birlikte yürütülmesi sağlanarak ciddi bir sosyal uzlaşmaya ulaşılmıştır. 70’li yılların ortasına gelindiği zaman bütün başarılarla rağmen sistemin tekrardan bunalıma girmesi engellenerek yeni bunalım anında Keynesyen politikalarının tekrardan gözden geçirilmesi ve liberal dönüş sonucu ortaya çıkmıştır. Yaşanan değişim belli bir ölçüde 60’lı senelerde işçi sınıfları bakımından yeni kazanımlar sağlayan refah devlet politikalarından da vazgeçilmesi anlamına gelmektedir (Koray, 1994: 7-11).

Enflasyonist gidişat ile beraber işsizliğin giderek yükselmesi ve neredeyse bütün ülkelerde tehlike yaratması, dönem olumsuzlukları arasındadır. İşsizliğin enflasyonla beraber gelmesi, önceden hiç karşılaşılmamış olan hem de beklenmedik bir olaydır. Stagflasyon denen bu olguda en önemli özellik gelişen kapitalist ekonomiyi, bir işsizlik enflasyon kıskaçına almış olmasıdır. Keynesyen ekonomi politikası içerisindeki bu durum öngörülmediği için sorunun çözülmesi mümkün olmamıştır. Bu şekilde yeni ekonomi düşünceleri getirilmeye ya da var olan düşünceler tekrardan gözden geçirilmeye başlanmıştır (Tek, 1996: 50).

Yeni yaklaşımlar farklı ülkelerde uygulama alanlarına aktarılmıştır. Bu ülkelerin başında İngiltere, Amerika Birleşik Devletleri gelmektedir. İngiltere’de uygulanmakta olan arz yanlı stratejilerle üç temel yol benimsenmiştir. Devlet rolünü azaltabilmek adına devlet harcamalarını kıstak ya da vergi reformları yapmak sendika reformları gerçekleştirmek, deregülasyonlar ile özelleşmeyi sağlamak, sendika reformları çerçevesinde sendika gücünü azaltmayı hedeflemiştir. Muhafazakarlığı benimsemiş olan hükümet, yüksek ücretlerin yaratmış olduğu maliyet artışlarının sendikalardan kaynaklı olduklarına inanmaktadır. Yüksek ücretlerin enflasyona yol açtığı düşünülmüş, bu düşüncelerin de 1980 yıllarından itibaren yeni düzenlemelerle sendika faaliyetlerini sınırlandırmaya çalışan yasalar çıkartılmasına neden olmaktadır (Tek, 1996: 50).

Amerika ve İngiltere’de liberal uygulamalar karşısında Fransa tarafından izlenen çizgi farklı olmuştur. Mitterand, kamulaştırma, gelir vergilerin arttırılması, asgari ücret yükseltilmesi, işsizliğin azaltılması sözü verilmiştir. Ekonominin canlandırılması için gelir dağılımlarının iyileştirilmesi, ailelere yönelik teşvikler, ücretlerin artması gibi unsurlara da bağlanmaktaydı. Fakat bu uygulanan çeşitli politikalar hiçbir ülkede istenen sonuca ulaşmamıştır. 1990 yıllarında bütün gelişmiş ülkelerde en başta işsizlik olmak üzere düşük büyümeler gibi problemler günümüzde önemini korumaktadır (Koray, 1994: 14).

Bütün köklü ülkelerde sendika ile siyaset arasında bir ilişki bulunmaktadır. Sanayileşme süreci başlarında işçi sendikalarının ortaya çıkmasıyla liderlerin idareyi ellerinde bulunduranların mücadelelerine karşılık vermek için teşkilatlanmak zorunda hissetmişlerdir. İşçi sendikaları, öncelikle işçilerin geçimlerini ve öteki ufak tefek hakları korumak için kurulmuş olan cemiyetlerdir. Radikal toplumsal değişiklikler ve mevcut kentleşmelerin getirdiği pek çok talebi meydana çıkarmıştır. Başlarda işçi sendikacılığı, sanayileşme hareketleri için olduğu kadar siyasal çıkarlar için de girişilmiş bir hareket olarak kabul edilmiştir ve sendikacılık siyaset ile bu şekilde ilişkisini günümüze dek sürdürmüştür (Tek, 1996: 52).

Sendikaların kapitalist toplumlarda oldukça çelişkili rolleri vardır. Öncelikle, sendikalar kapitalist toplum tarafından kabul edilmeyen, yasallık tanımayan örgütleri karşısına almıştır. Günümüzde dahi sendikaların bütünüyle sindirildiği söylenemez. Kapitalist ekonomilerde sınıf çatışmalarının ortasında olan sendika düzen ve içi yasal kurum konumuna gelmeleri kolay olmamıştır. Keynesyen politikaları sendika gelişimleri bakımından uygun şartlar yaratmıştır (Tek, 1996: 52).

Keynesyen politikaları devlete ekonominin, işsizliğin, gelir dağılımlarının denetlenme imkânını vermiştir. Bu nedenle işçi sınıflarını temsil eden sosyal demokrat partiler için, iktidarlık söz konusu olduğunda uygulanacak olan ekonomi politikaları netleşmiştir. Batı Avrupa Keynesyen refah devleti II. Dünya Savaşı’nda tipik bir özellik taşımaktadır (Giddens, 2005: 158). Keynesyen uzlaşmasında gerek devletin ekonomi ve sanayi ilişkileri rolü artmış, gerekse devlette örgütlenmiş çıkar gruplarında hakemlik yapması gerekmiştir. Bu şartlarda neredeyse bütün gelişmiş kapitalist toplumlara giderek hükümetlerin sanayi ilişkilerine oldukça sık ve sistemli müdahaleleri ortaya çıkmaktadır. Fakat toplumsal ve siyasal özelliklere bağlı olarak

hem bu politikaların uygulanması hem de sanayi ilişkilerine müdahale edilebilmesi bakımından ülkeler arasında oldukça farklar bulunmaktadır (Tek, 1996: 52).

Sendikalar, Keynesyen uzlaşmaları içerisinde siyasi müdahale ihtiyacı duymaktadır. Sendikalar üyelerin ya da genel ücretlerin ekonomi haklarını ve çalışma şartlarını sadece toplu pazarlık yöntemleriyle koruyamayacakları bilincindedir. Bu nedenle bazı ülkelerdeki aynı işçi hareketlerinden gelen siyasi partiler ile örgütsel ve daha fazla ideolojik bağlarını koruma eğilimlerine girmişlerdir. Veya partilerden bağımsız olsalar bile kendi taraflarından siyasi, yasal düzenlemeler açısından etkili bir baskın grup olmaya çalışmaktadırlar (Tek, 1996: 52).

Sendikalarda siyasi etkinlikler farklı şekillerde gerçekleşmektedirler. Sendikalar ya siyasi karar organlarını temsil etmekte ya da uluslararası düzeyde siyasal pazarlıklar yapmaktadırlar. Sendikalar bilgi alışverişleri ya da danışma mekanizmaları içerisinde etkinliklerini sürdürmektedirler. Sendika yapılarında düşünceleriyle siyasi faaliyetleri arasında da bağ bulunmaktadır. 1975 yılından sonra yaşanan ekonomi bunalımı ve ekonomi politikalarında ortaya çıkan değişimler sonucunda sendika ve sendikalara ait politikalar bir dönüm oluşturmuştur (Giddens, 2005: 162). Ülkeler arasında farklılıklar olsa bile genel anlamda belli bir ücret güvencesi ve yüksek istihdam düzeyleri gibi sendika istemlerini kuvvetlendiren politikalar tehlikeye girmiştir.

Sendikalar açısından önemli bir değişim de istihdamların sektörel dağılımlarında değişkenlik olmasıdır. İleri seviyede sanayileşmiş, daha doğrusu sanayileşme sonrası topluma geçiş yaşayan ülkelerin dumanı tüten sanayileri yok olmakta hizmet sektörü de gittikçe genişlemektedir. Sanayi sektörünün yığınlara iş bulma özellikleri gittikçe azalmaktadır. Sektörlerin daralması istihdam yaratma kapasitelerini sınırlamaktadır. Sanayide istihdam azalması sendikalar açısından ve üye tabanları açısından sorular yaratmaktadır. Sanayi sektöründe çalışan mavi yakalı işçiler geleneksel açıdan sendikalaşma eğilimleri daha yüksek olan işçilerdir. Hizmet sektöründe büyümeye doğru orantılı olarak artan beyaz yakalı işçiler açısından sendikalaşma bir gelenek veya miras olarak algılanmamaktadır. Bu şekilde beyaz yakalı işçilerin sendikalara dahil olması daha zordur (Koray, 1994: 78-80).

Değişim gösteren toplumsal ve ekonomik şartlar hem tüm olarak sanayi ilişki sistemlerini hem de sitemde yer alan toplu pazarlıkları etkilemiştir. Taraflar arasında olan ilişkilerde işletmelerin düzeylerinin önemi artmakta, diğer taraftan ortak ve örnek teşkil eden esnek uygulamalara geçilmektedir. 1980 yıllarında gelişen ekonomilerde hem ekonomi şartlarının ağırlıkları tekrardan hissedilmekte hem de tekrar yapılanma ve değişikliklere karşı uyum süreci yaşanmaktadır (Koray, 1994: 89).

Sanayi ilişkilerinde merkezden uzaklaşmanın bileşimleri ülkelere göre farklılıklar göstermektedir. İskandinav ülkeleri ve Almanya gibi ülkelerde toplu pazarlık yapısı zaten bulunmaktadır. Almanya’da İşletme Konseyleri Yasası’nda 1972 yılında düzeltilen değişikliklerle işletme konseylerinin etki alanlarında genişletmeler yaşanmıştır (Kazgan, 2000: 89). Bu şekilde ücret pazarlıkları gibi konular dışında pek çok konunun danışılıp görüşüldüğü işletme konseyleriyle özellikle nitelikli konular üzerinde işletme pazarlıkları güç kazanmıştır.

Yenilenen teknolojiler sonucunda iş nitelikleri ve işgücü yapıları değişim göstererek sanayi ilişkilerinde ücretlerin yapısı, işe alınmaları ve işten çıkartılma şartları değişim göstermekte eski işçilerde teknolojiye karşı uyum problemleri yaşanmaktadır. Sahip olunan birtakım becerilerin ve ustalıkların işyerleri açısından önemini azalması, bundan dolayı çalışan kişilerin ve meslek gruplarının sendika pazarlıklarının gücünü tehlikeye sokmaktadır. Yenilenen teknolojilere geçme aşamasında vasıflı işgüçlerine olan gereksinim birden bire yok olmadan, çalışan kişileri tedirgin etmeyecek şekilde olmalıdır (Tek, 1996: 57).

Yenilenen teknoloji seçenekleri modern çalışma şartları ve daha iyi iş güvenceleri anlamını taşıyabileceği için çalışan kişiler ve sendika tutumları da her daim olumsuzluk göstermemektedir. Bireyler ve sendikalar meydana gelen sonuçları denetlemekte ve tepki yerine kendi menfaatlerini savunmaya çalışmaktadır. Sendika tepkileri üzerine ülkeler, işkolları ve işletmeler açısından farklılıklar göstermektedir. Katılımcılar stratejilerin izlenmesi açısından sendikaların yasal veya toplu pazarlıklar ile getirilmiş olan düzenlemelere gereksinim duymaktadır (Tek, 1996: 57).

Yeni teknolojilerin uygulanmasıyla sendikalara direkt ya da dolaylı yollardan etkileme ve katılma imkanı veren yasal düzenlemeler İsveç, Fransa ve Almanya’da karşımıza çıkmaktadır (Kazgan, 2000: 190). Ülkelerde bazı sendikaların işkolları

düzeyinde anlaşma yapabilme istekleri olsa bile toplu pazarlık etme yapısında olan karışıklık ve işveren isteksizliği bu anlaşmaları imkansızlaştırmaktadır. İngiltere’de sendikalara ve yönetimlere teknoloji konusunda anlaşma yapabilmesi pek fazla yaygın değildir. Fakat yine de çalışan kişilere danışılıp yazılı anlaşmalar olmasa bile çalışan kişilerin fikirlerinin alınmasında geleneksel yöntemlerin kullanıldığı gözlemlenmektedir.

2.3.2.Mevcut Kurum Yapısı ve Uyum Süreçleri Sorunlarına Yaklaşımlar

Dünya üzerinde yaşanan hızlı ve çeşitli değişimler özellikle yönetim anlayışlarında ve klasik bürokrasi yapılarında derin bir yapılanmayı gündeme getirmiştir. Dünya üzerinde yönetim anlayışlarını ve yapılanmalarını köklü olarak etkisi altına alıp uyarmayı sağlayan değişme faktörlerini aşağıdaki dört başlık altında ele almak mümkündür (Yılmaz, 2005: 2):

- *Ekonomiteorisindeki değişimler,*
- *Yönetimteorisindeki değişimler,*
- *Özelsektördeki rekabetçi yapı ve kaydedilen ilerlemeler,*
- *Toplumsal eleştiriler ve değişim talepleri ile sivil toplumdaki gelişimdir.*

Tüm bu teori ve reel değişimler esasında devlet yönetiminin sosyal rol ve işlevleriyle tüm bunları yerine getirirken uygulayacağı yöntemleri ve oluşturulacak kurumsal yapıları tartışmaya açmıştır.

2.3.3. AB İçinde Örgütlenmede Yeni Stratejiler

Son yıllarda Avrupa’da sendikalar, ekonomik ve sosyal şartların değişmesiyle yaşanan iç finansal zorluklar, üyelik ve örgütlenme sorunları karşısında yeni arayışlara yönelmiştir. “Bu yeni arayışlar toplu pazarlıklarda yeni açılımlar şeklinde ve işyeri düzeyinde temsile ilişkin olarak yeni yöntemlerin aranması biçiminde olduğu gibi örgütlenmede yeni stratejiler biçiminde kendini göstermektedir. Avrupalı sendikaların örgütlenme krizi karşısında genellikle başvurdukları yeni stratejiler dört temel eksen etrafında değerlendirilebilir” (Koray, 2005:149-150). Bunlar:

-Sendikal birleşmeler

- Üyelere dönük yeni hizmetler,
- Yeni üye kazanımına dönük örgütlenme modelleri,
- Toplumsal hareket sendikacılığı şeklinde sıralanabilir.

-*Sendikal birleşmeler*:En temel stratejilerden biri sendikal birleşme yani bir nevi yeni bir yapılanmaya gitmektir. Sendikal birleşmeler küçük yapılı örgütlerin bir araya gelerek büyük bir örgüt oluşturmaları ve ya küçük yapılı örgütlerin büyük yapılı bir örgütlenmeye katılmasıyla olur. Bunun sonucu olarak sendika sayılarında azalma olur. (Çelik, 2005: 62). Sendikalar, üye sayıları azaldığı, finansal güçlük yaşadığı için, işverenlerin politik ve ekonomik gücüne karşı koymaya çalışmakta; dolayısıyla daha çok örgütleri savunmaya yönelik yapılan hamlelerdir (Selamoğlu, 2006: 66). Bir tarafta da bu birleşmeler, konfederasyonların geleceğinin ve işlevlerinin tartışılmasına neden olmaktadır (Erdoğan, 2004:633).

Sonuç olarak Avrupa’da sendikalar arasında yaşanan birleşme süreci devam etmektedir. Bu süreçte Avrupa’da sendika sayısı azalmakta ve ayrıca büyük sendikaların ise üyeleri daha heterojen hale gelmektedir. “Birleşme sürecinin bir unsuru olarak, sık sık sendikalar içerisinde yönetişime, demokrasiye ve katılıma dönük yeni yaklaşımlar ileri sürülmektedir. Aslında birçok ülkede ulusal düzeyde gerçekleşen birleşik sendikal yapılar, uluslararası sendikacılık hareketinin gelecekteki biçiminin belirlenmesinde de etkili olacaktır”(Şenkal, 2003:36).

-*Üyelere dönük yeni hizmetler*: Sendikalar, güçlerini üyelerinden sağladığı için, bir sendika için en değerli varlık üyeleridir. Güçlü vasıfları olan üyeler, bir anlamda güçlü sendika demektir. Dolayısıyla sendikalar üyelerine sunmakta oldukları hizmetlerin tür ve özelliklerini arttırmak durumundadır. Üyelerin kendilerine sunulan hizmeti beğenmeleri, sendikaların geleceklerini de belirleyecektir(Çelik, 2005:63).

Geleneksel ücret ve çalışma koşullarına ilişkin kazanımlar zaman zaman yetersiz kalmakta; çalışanların vasıflarının yükselmesi ve teknoloji ile özdeşleşmeleri böyle bir gelişmeyi zorunlu kılmaktadır.

“Geleneksel üye kitlesinin sendikacılık hareketinden beklentileri büyük ölçüde değişmemekle birlikte, sendikaların hizmet çeşitliliğine gitmesi en azından üye kaybının önüne geçilmesi bağlamında etki yapabilmektedir. Günümüzde istihdamın korunması, sosyal güvencelerin devamlılığının sağlanması, mesleki eğitim, danışmanlık hizmetleri ve hukuki destek gibi hizmetlere ücretli işgücünün

giderek artan bir talebi söz konusudur. Sendikalar etkinliklerini arttırmak için, bu talepler doğrultusunda özellikle istihdam politikalarının belirlenmesi ile başta işsizlik sigortası olmak üzere sosyal güvenlik fonlarının ve programlarının yönetim ve denetiminde aktif rol almaktadırlar” (Erdoğan, 2004:635).

-Yeni Üye Kazanımına Dönük Örgütlenme Modelleri: Yaşanan sıkıntılar nedeniyle sendikaların başvurduğu bir diğer yöntem, “yetersiz düzeyde temsil edilen işçi gruplarının her düzeyde sendikal çalışmalara katılımının sağlanmasıdır”. Burada dikkat edilmesi gereken, “üye sayısı ve sendikalaşma oranının düşüşüne paralel olarak dikkat edilmesi gereken işgücü bileşenlerindeki ve sendika üye görünümündeki değişimdir”(Selamoğlu, 2006:67). Sendikalar, genellikle maden, metal, tekstil ve demiryolları gibi sektörlerde ve kamu da gelişme göstermiştir. Çoğu sendikal örgütlenme erkek işçiyi baz alarak tam gün çalışan işçileri esas almıştır. Fakat Avrupa’da ve tüm dünyada işgücü niteliğinde değişimler olmuş ve olmaya da devam ediyor (Koray, 2005:122). Geleneksel işkolları gerilemiş, daha önce kamusal olan kurumların özelleştirilmesiyle, tablo daha da değişmeye başlamıştır.

“Her geçen gün daha fazla sayıda kadın, genç ve göçmen işgücü çalışma hayatına girmektedir. Daha güvencesiz koşullarla ve enformel işlerde çalışanların sayısı ise giderek artmaktadır. Sanayi sektöründe mavi yakalı çalışanların sayısı gerilerken, hizmetler sektöründe beyaz yakalı çalışanların sayısı hızla artmıştır” (Kapar, 2007:104). *“Avrupa nüfusu yaşlanmakta ve emeklilerin sayısı giderek çoğalmaktadır. İşsizlik ve özellikle uzun süreli işsizlik büyük bir sorun haline gelmiştir ve artan işsizlik güvencesizliğe, çalışma koşullarının kötüleşmesine ve ücretlerin düşmesine neden olmaktadır. Bu arada istihdamın arttığı alanlar genellikle özel hizmet sektörü ve küçük işyerleri olmuştur”* (Şenkal, 2003:38).

Bütün bunların sonucu olarak sendikalar için hedef gruplar arasında kadınlar, gençler, emekliler, göçmenler, işsizler ve benzeri farklı kategorilerin de olduğunu ifade edebiliriz (Çelik, 2005:64). Fakat pek çok Avrupa ülkesinde, gençlerin, kadınların, emeklilerin, küçük işyerlerinde çalışanların ve göçmenlerin sendikalara katılım oranları göz önüne alındığında ilerleme kaydedilmediğini gözlemliyoruz. Sendikalar içlerinde ayrı birimler oluşturarak veya çalışmalar yürüterek bu durumu değiştirme gayretindedirler(Doğan, 2003:22). Örnek olarak birçok Avrupa ülkesinde kadınların sendikalara katılımını arttırabilmek için yeni

yollar aranmaktadır.Kadınların ilgi alanlarına yönelik olabilecek konular toplu pazarlık konuları haline getirilmekte aynı zamanda sendika gündemlerinde de önemli yer tutmaktadır(Taş, 2012:78).

Pek çok ülkede sendikalar işsizlere hizmet sunmamaktadır. Sendikalar mevcut üyelerinin her an işsiz kalabileceklerini göz önünde bulundurup yeni stratejiler geliştirmelidir. Aynı şekilde işsiz bireyler de her an iş bulma potansiyeline sahiptir (Selamoğlu, 2006:68).

-Toplumsal Hareket Sendikacılığı: “Yeni sendikacılık”, “yeni toplumsal sendikacılık” veya daha yaygın kullanımıyla “toplumsal hareket sendikacılığı” isimleriyle bilinen bu yaklaşım, yeniden hayat bulan veya anımsanan eski örgütlenme ve eylem biçimleri olarak tanımlanabilir (Koray, 2005:131).

Toplumsal hareket sendikacılığı temelde işçileri etkileyen her hususta örgütün mücadele etme dinamiğinin olmasını açıklar. Örgütler sadece toplu pazarlık gibi konularda değil işçi hakları ile ilgili her konuda aktif olarak çalışırlar(Şen, 2004: 146).

Toplumsal hareket sendikacılığı, sadece işyeri ile sınırlı olmayacak şekilde, “mahalle ve ev de dahil olmak üzere çoğul mekanlarda örgütlenme faaliyeti yürütmekte, diğer yandan da sadece üretim alanından kaynaklanan sorunlara değil, toplumsal yeniden üretimin tüm alanlarına müdahil olacak şekilde politika üretmeyi” hedeflemektedir (Şenkal,2003:39).

SONUÇ

Toplumun oluşmasını sağlayan çeşitli toplumsal grupların kendi çıkarlarını korumak için birleşerek örgütlenmeleri, hedeflerine ulaşabilmeleri açısından oldukça önemli bir yere sahiptir. Örgüt toplumu, aynı zamanda demokratik toplum olarak da kabul edilmektedir. Bu noktada kişilerin ait olduğu toplumsal grup etrafında örgütlenmesi sonucunda, hak ve çıkarların daha iyi korunduğu demokratik düzeyi yüksek bir topluma sahip olacağı öngörülmektedir.

Sendikalar da bir sivil toplum kuruluşu olarak bir taraftan hem üyelere daha insani çalışma hayatı sağlanmasına destek verirken, hem de bunu sağladıkları takdirde toplumun demokratikleşmesine katkı sağlayacakları kanaatindedir. Fakat sendikacılık, bütün demokratikleşme araçlarında olduğu üzere birtakım mücadele aşamalarında bulunarak günümüzdeki seviyeye ulaşmıştır. Çünkü toplumda otoriterliğin artmasıyla sendika mücadelelerinde alanlar giderek azalmaktadır. Bu nedenle gerek tarihi süreçte gerekse günümüzde, sendikacılığın nicel ve nitel özellikleri toplumlara göre fark göstermektedir.

Dünyada sendikalaşma uygulamaları öncelikle işçiler, sonra memurlar arasında başlamıştır. Tabii ki bu durumda sanayileşme düzeyleri ve toplumun demokratik karaktere sahip olup olmadıkları esas belirleyici rolü üstlenmiştir. Buna istinaden devlet görevlilerinin sendika kurmaya başlamaları 1840 sonrasında Avrupa ülkelerinde başlamışken, bu durum Türkiye’de ancak 2002 yılında gerçekleşmiştir. Genel değerlendirmelere bakıldığında Avrupa’da sendika hareketlerinin işçiler arasında örgütlenmiş oldukları sınıf hareketi olduğu söylenebilir. Fakat Amerika’da sendika hareketlerinin sadece Amerika’ya özgü olduğu ve sınıf hareketlerinden daha uzakta faydacı anlayışlar benimsemiş olduğu görülmektedir.

Sendika haklarının günümüze kadar siyasi, toplumsal, ekonomik pek çok dinamiğin etkisinde olduğu bilinmektedir. Sanayi Devrimi sendika haklarının ortaya çıkmasında önemli dönüm noktalarından biridir. İşçilerin karşılaştıkları zorluklarla mücadele etme gayreti işçilerin bir araya gelip örgütlenme ihtiyaçlarını doğurmuştur. Çalışan kişilerin sendika hakları uluslararası alanda güvenceye alınmıştır. Sendika haklarına dair yapılan kapsamlı çalışmalar, uluslararası sözleşmeler şeklinde uluslararası mevzuatta yerini almıştır.

Çalışan kişilerin sendika haklarını güvenceye alan belgeler sonrasında düzenlenmeye alınmıştır. Bu belgeler ile temel hak ve özgürlüklerin sendika özgürlüklerinin korunması ve işlerliklerin kazandırılması amaçlanmıştır. Türkiye’de uluslararası alanda sendika hakları ile ilgili maddeler iç hukuk içerisinde belirtilmiş, mevzuatlar oluşturulmuştur.

Sendika mücadelelerinde sınıf hareketlerinin esas alındığı ve devrimci enternasyonalist anlayışın hakim olduğu bir etki bulunmaktadır. Küçük burjuvazi şeklinde ortaya çıkmış olan anarşi ve sonrasında otorite tanımayan Anarko-Sendika anlayışı, işçi sınıfını temele alan toplumsal bir düzen kurma hedefi olan sendikacılıktan çok daha farklı bir çizgide ilerlemektedir. Osmanlı’nın son zamanlarında başlayan sendika hareketleri daha çok işçi örgütlenmelerine damga vururken, devlet görevlilerine sendika kurabilme hakkı tanınmamıştır.

Cumhuriyet ile birlikte işçilerin örgütlenmesi bir süre faaliyet gösterse bile çıkartılmış olan Tatil-i Eşgal yasası ile birlikte bütün sendika örgütlenmeleri kapatılmıştır. Tek partili dönem içerisinde savunması yapılan sınıfı olmayan toplum anlayışı ve devlet ilkesi, sendikalaşma ve bu bilincin önüne geçmiştir. Çok partili dönemde de sendika örgütlenmeleri hızlansa dahi kurulmuş olan sendikaların çok daha parti güdülerinde oldukları söylenebilir.

Sendika hakları, insan hakkı boyutlarıyla birlikte ele alınması gereken bir konudur. Toplumda var olan bireylerin örgütlenmesi ve bu örgütlenmeden doğan hakların onurlu bir hayat sürülmesi için gereken hak olarak değerlendirilmesi mümkündür. Bundan dolayı Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde dahi insan haklarını düzenlemiş olan belgelerde sendikal haklardan bahsedilmiştir. Bu anlamda insan haklarına getirilebilecek kısıtlamalarda üç koşul bulunur. Bunlar;

- Kısıtlamanınyasailegetirilmesi,
- Kısıtlamanınmeşruya da haklınedenlerdendolayıkısıtlanması,
- Gelenkısıtlamalarındemokratiktoplumlardazorunlutedbirözelliğiataşması

dır.

Dünyanın pek çok ülkesinde sendika kurabilme hakkı çalışanların tümüne tanımlanmıştır, fakat grev hakları bakımından birtakım sınırlamalar getirilmiştir. Bütün devletlerin kendi uygulamalarında farklılıklar olmasıyla beraber genel olarak devlet adına otorite işlevlerini yapan memurların, polislerin ve silahlı kuvvetlerin

grev hakları kısıtlanmıştır. Kısıtlama ve yasaklamaların neredeyse hepsi memurlar üzerinden yapıpı memurların sahip oldukları özelliklerden kaynaklanmaktadır.

Çalışmada sendika kavramı ve ilgili hususlar detaylı bir şekilde açıklanmış, AB sendikacılık uygulamaları kapsamında mevcut önemli sözleşme ve belgelere yer verilmiştir. Sendikal hareketler; insan hakları boyutunda ve siyasal etkileri kapsamında incelenerek, işveren, işçi ve kamu görevlileri bağlamında ortaya konulmuştur. Küreselleşme ve bölgeselleşme hareketlerinin sendikal faaliyetlere etkisi incelenmiş, bu doğrultuda AB'nin yapısı ve incelenmesi kayda değer görülen Avrupa ülkelerindeki ve Türkiye'deki sendikalaşma süreci ele alınmıştır.

Son olarak çalışmada derlenen söz konusu bilgiler gözlem süzgecinden geçirilerek AB sendikacılık uygulamaları üzerine değerlendirmelerde bulunulmuş, AB'de yaşanan yapısal değişimler, AB'ye uyum süreçlerinde yaşanan sorunlara ilişkin yaklaşımlar ve örgütlenme konusunda AB'de uygulanacak yeni stratejiler değerlendirilmiştir. Çalışmanın, AB ve üye ülkelerindeki sendikal işleyişin ve yürürlükteki uygulamaların ortaya konması ve AB aday ülkesi olan Türkiye'nin sendikal faaliyetlerde AB'ye uyum aşamasında katkı sağlaması açısından faydalı olacağı kıymetlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

- AAET Kurucu Antlaşması. (1957). *Treaty establishing the European Atomic Energy Community*, Rome, 25 March 1957. https://www.ab.gov.tr/files/ardb/evt/1_avrupa_birligi/1_3_antlasmalar/1_3_1_kurucu_antlasmalar/1957_treaty_establishing_euratom.pdf, Erişim: 02.07.2019.
- ABA. (2011). <https://www.ab.gov.tr/files/pub/antlasmalar.pdf>, Erişim: 04.07.2019.
- Akartürk, A.E. (1998). *1995 Anayasa Değişikliği Işığında Memurların Sendikal Hakları*. İstanbul: Alkım Yayınları.
- Aktan, C. C., Ay, H. ve Çoban, H. (2007). *Siyasal Karar Alma Sürecinde Çıkar Grupları. Modern Politik İktisat: Kamu Tercihi*, 1-22, Ankara: Seçkin Yayınları.
- Aktan, (t.y.). Avrupa Birliği'ne Üyelik Koşulları. <http://www.canaktan.org/ekonomi/avrupa-birligi/uyelik-kosul.htm>, Erişim: 03.07.2019.
- Aktay, N. (1997). *Avrupa Birliği Ülkeleri Toplu İş Hukuku*. Ankara: Türk Tarih Kurumu.
- Aldemir, E. (2010). *Türkiye'de Memur Sendikalarının Avrupa Birliği Sürecinden Beklentileri: Eğitim Sendikaları Örneği*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Algan, B. (2006). *Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Hakların Korunması*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Altıparmak, A. (2001). *Türk Sendikacılığında Güven Bunalımı*. Ankara: İsmat Yayıncılık.

Ar, K.N. (2015). Küreselleşme Sürecinde İstihdam ve Sendikacılık. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 10(1).

Arıcı, K. (1997). *Avrupa Birliği Sosyal Güvenlik Hukuku*, Ankara: Kamu-İş Yayını.

Atar, Y. (2013). *Türk Anayasa Hukuku*, 8. Baskı, Konya: Mimoza Yayınları.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS), 1950. <https://www.danistay.gov.tr/upload/avrupainsanhaklarisozlesmesi.pdf>, Erişim: 28.06.2019.

Ay, H. ve Doğan H. (2012). Avrupa Birliği'nde Tarımsal Fonlar, Ödeme Ajansları ve Türkiye Uygulaması: IPARD. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*.49(574): 574.

Aydemir, M. (1997). Grev Hakkının Niteliği ve Uluslararası Belgelerdeki Yeri. *Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan*, Ankara: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi. Ankara.

Aydemir, M. (2000). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğini Sağlama Açısından İşverenin Yükümlülüğü*. Ankara: YODÇEM Yayınları.

Aydemir, M. (2001). *Grev hakkı ve lokavtın sınırları*. İstanbul: Selüloz-İş Sendikası.

Aydın, M. (2002). *Küreselleşmeye Genel Bir Bakış Siyasi, Ekonomik ve Kültürel Boyutlarıyla Küreselleşme*. İstanbul: Ufuk Kitapları.

Aydoğanoglu, E.(2007). Sınıf Mücadelesinde Sendikalar. İstanbul: Evrensel Basım Yayın.

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

Başbakanlık Genelgesi, 1999/44. <http://teftis.kulturturizm.gov.tr/yazdir?AF89572E0D7D08F73C38C39FE9DA8C28>, Erişim: 29.06.2019.

Bayar, F. (2008). Küreselleşme Kavramı ve Küreselleşme Sürecinde Türkiye.*Uluslararası Ekonomik Sorunlar Dergisi*.32(1): 1-15.

Baybora, D. (2003). Türk İş Hukuku ve Mukayeseli Hukukta Sendika Yöneticiliği. Ankara: Kamu-iş Yayınları.

Batır, K. (2017). Antlaşmalar ve Avrupa Birliği Adalet Divanı Kararları Çerçevesinde Avrupa Birliği Vatandaşlığı. *Marmara Avrupa Araştırmaları Dergisi*, 25(1), 133-159.

Beşeli, M. (1994). 1960-1980 döneminde sendikacılık hareketleri içinde demokrasi kavramının gelişimi. *Türkiye’de sendikacılık hareketleri içinde demokrasi kavramının gelişmesi*. Ankara: Kültür Bakanlığı Milli Kütüphane Basımevi.

Bibilik, E. (2008).*Memur Sendikacılığı ve Toplu Görüşme Hakkı*.(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Can, H., Akgün, A. ve Kavuncubaşı, Ş. (1995). *Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi*.Ankara: Siyasal Kitabevi.

Coştu, Y. (2005). Küreselleşme Üzerine Bazı Düşünceler.Gazi Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi.4(7-8): 95-104.

Çeçen, A. (1970). *Sendikalizm*.Ankara:Şafak Matbaası.

Çelik, A. (2005). Avrupa’da Sendikaların Yükselişi ve Düşüşü Üstüne. *Birikim Dergisi*. 200(1):1-10.

Çelik, N. (2008).*İş Hukuku Dersleri*.İstanbul: Beta Yayınevi.

Çelik, A. (2010). *Sendikal Haklar: Uluslararası Çalışma Hukuku ve Türkiye'nin Uyumsuzluğu. Disiplinlerarası Yaklaşımla İnsan Hakları* (Ed.: Selda Çağlar). İstanbul: Beta Yayınları.

Çelik, A. (2012). ABD Diplomatik Yazışmalarında Türkiye Sendikal Hareketi (1973-1976). *Çalışma ve Toplum*, 33(2).

Çetin, N. (2012). Siyasi Küreselleşme Bağlamında Ulus-Devlet Tartışmaları.*Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları*.18(4): 1-14.

Çoban, B. (2009). Küreselleşme, Sendikalar ve İletişim. *Toplum ve Demokrasi*, 3(5), Ocak-Nisan, 91-110.

Demir, F. (1999). *Sendikalar hukuku*. Barış Yayınları.

Demircioğlu, M. (1987). *Dünya'da İşçi Sendikaları*. Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları, (14).

Demircioğlu, M. ve Centel, T.(1999). *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınları.

Doğan, İ. (2006).Parçalayan küreselleşme: devlet ve toplum kuramlarına yeni yaklaşımlar, küreselleşme çağında uluslararası sistem. Ankara: Yetkin Yayınları.

Doğan, E. (2003). Sendikalar Ve Türkiye'nin Avrupa Birliği Siyaseti.*Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*.3(6): 2-15.

Ekin, N. (1999). *Küreselleşme ve Gümrük Birliği*.İstanbul: İTO Yayınları.

Eyrenci, Ö. (1984). *Sendikalar Hukuku*. İstanbul: Banksis Yayınları.

Erdoğan, S. (2004). Küreselleşme Sürecinde Bir Sendikal Büyüme Stratejisi Olarak Birleşmeler.*Tes-İş Dergisi*.

Fişne, M. (2003). Avrupa Birliği'nin Doğuşu ve Gelişimi, Avrupa Birliği Ortak Politikaları ve Türkiye (Der: Muhsin Kar ve Harun Arıkan). İstanbul: Beta Yayınları.

Gerşil, G. S. (2004). Küreselleşme ve Çok Uluslu İşletmelerin Çalışma İlişkilerine Etkileri. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(1). 147-157.

Giddens, A. (2005). *Ulus Devlet ve Şiddet*. İstanbul: Devrin Yayınları.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı. (3 Mayıs 1996). 9 Nisan 2007 tarihli Resmî Gazete Sayı: 26488.
<https://humanrightscenter.bilgi.edu.tr/media/uploads/2015/07/29/GozdenGecirilmisAvrupaSosyalSarti.pdf>, Erişim: 28.06.2019.

Gözler, K. (2003). *İdare Hukuku*. Bursa: Ekin Yayınları.

Gözler, K. (2014). *Türk Anayasa Hukuku*, 16. Baskı, Bursa: Ekin Kitabevi

Gözübüyük, A.Ş. (1999). *Yönetim Hukuku*. Ankara: Turhan Kitabevi.

Güler, C. (2016). *Dünden Bugüne Uluslararası Sendikal Hareket*. Ankara: Notabene Yayınları.

Güler, Ş. (2016). Çalışma İlişkilerinde Dönüşüm Ve Küreselleşmenin İşçi Sendikacılığına Etkisi Ve Türkiye'deki Durum. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Gülmez, M. (1988). *Sendikal Hakların Uluslararası Kuralları ve Türkiye: UÇÖ Sözleşme ve İlkeleri*, Ankara: TODAİE Yayınları.

Gülmez, M. (1996). *Dünyada Memurlar ve Sendikal Haklar*. Ankara: TODAİE Yayınları.

Gülmez, M. (2003). *Avrupa Birliği'nde Sosyal Politika*.Ankara: Türkiye AB Sendikal Koordinasyon Komisyonu Yayınları.

Gülmez, M. (2005). *Sendikal Haklarda Uluslararası Hukuka ve Avrupa Birliğine Uyum Sorunu*, Ankara:Belediye-İş Yayınları.

Gülmez, M. (2011). *Uluslararası sosyal politika*. Hatiboğlu Yayınevi.

Günay, C. İ. (1999). *Sendikalar Kanunu Şerhi*.Ankara: Yetkin Hukuk Yayınları.

Günday, M.(2003). *İdare Hukuku*.İstanbul: İmaj Yayınevi.

Güngör, F. (1994). 1946-1960 Döneminde Türkiye'de Sendikacılık Hareketi ve Demokrasi (Haz.: Alpaslan Işıklı). *Türkiye'de Sendikacılık hareketleri İçinde Demokrasi Kavramının Gelişimi* içinde, Ankara: Kültür Bakanlığı Milli Kütüphane Basımevi, 131-190.

Gürler, D. (2011). Toplumsal Hareket Sendikacılığı. *Yüksek Lisans Tezi*. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Güven, M. (2007). *Mevzuatımızda Sendika, Toplu İş Sözleşmesi ve Grev Hakları Açısından Memur ve İşçinin Durumu*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).Ankara: Gazi Üniversitesi SosyalBilimler Enstitüsü.

Haçerlioğlu, O. (2000).*Felsefe Sözlüğü*.İstanbul: Remzi Kitabevi.

Hardt, M. &Negrin, A. (2002). İmparatorluk (Çev: Abdullah Yılmaz). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Hasanoğlu, M. (2001). Küreselleşmenin Devlet Yönetimine Etkileri.*Sayıştay Dergisi*. 43: 68-82.

Hobson, J. (2004). *Problems of Poverty*.Montana: Kessinger Publishing.

https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377261/lang--tr/index.htm, Erişim: 28.06.2019.

https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377267/lang--tr/index.htm, Erişim: 28.06.2019.

Işık, Y. (1995). *Osmanlı'dan günümüze işçi hareketinin evrimi (1876-1994)*. Ankara: Öteki Yayınevi.

Işıklı, A. (2003). *Gerçek  rg tlenme Sendikacılık*, Ankara:  mge Kitabevi.

İleri,  . (2009). *Türkiye'de toplumsal değişimin çalışma ilişkileri üzerindeki etkileri*. Ankara: T HİS Yayını, 88.

İleri,  . (2014). Tanzimat'tan Cumhuriyet'e İşçi  rg tlenmelerini Hazırlayan Etmenler. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3(7), 32-59.

Kaboğlu, İ. (1996). * zg rl kler Hukuku – İnsan Haklarının Hukuksal Yapısı  zerine*. İstanbul.

Kağnicioğlu, D. (2001). İngiltere Kurumsal Endüstri İlişkileri Sistemine Veda mı Ediyor?, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(2), 39-62.

Kalkandelen H. A. (1968). *Sendikalar ve Kamu Hizmetlerinde Sendikacılık*. şenyuva Matbaası. Ankara.

Kapani, M. (1970). *Kamu Hürriyetleri: Teorik ve Pozitif Gelişmeler Hürriyetlerin Korunması Problemi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları.

Kapar, R. (2007). Enformel Ekonomide  alışanların örgütlenmesi ve Sendikalar. * alışma ve Toplum*. 1(12): 83-117.

Kapar, R. (2004). Çevresel Konularda Sendikal Gerekçeler ve Açılımlar: Sosyal Dayanışmanın Gücü. Sendikal Notlar.<http://www.sosyalkoruma.net/pdf/sendikal.pdf> (01.11.2018)

Kara, H. B. (2002). *Kuruluşundan 12 Eylül 1980'e Kadar DİSK-Siyaset İlişkisi*.(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Siyasal Bilimler Enstitüsü.

Karluk, R. S. (2002). *Avrupa Birliği ve Türkiye*. İstanbul: Beta Yayınları.

Kazgan, G. (2000). *Küreselleşme ve Ulus Devlet: Yeni Ekonomik Düzen*.İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Keleş, R. ve Erbay, Y. (1999). “Avrupa Konseyi’nin Bölgeselleşme Olgusuna Bakışı”, *Çağdaş Yerel Yönetimler*. C. 8, S.4.

Keleş, R. ve Hamamcı, C. (1998). *Çevrebilim*. Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.

Keleş, R., Hamamcı, C. ve Çoban, A. (2005). *Çevre Politikası*. Ankara: İmge Kitabevi.

Kern, R. W. (1976). Anarchist Principles and Spanish Reality: Emma Goldman as a Participant in the Civil War 1936-39. *Journal of Contemporary History*.

Kili, S. (1985). *Türk Anayasa Metinleri: Senedi İttifaktan Günümüze*.İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

Kocaoğlu M. (1990). 1982 Anayasa ve Yasalarımız Çerçevesinde Memurlar Sendika Kurabilirler mi? *Türk Kamu-Sen İş Hukuku ve İktisat Dergisi*.1(12).

Koç Y.(1997). *Sendikal Alanda Güncel Gelişmeler*. Ankara: Turhan Kitabevi

Koç, Y. (1986). *Türk-İş Neden Böyle, Nasıl Değişecek?*İstanbul: Alan Yayıncılık.

Koç. Y. (2010). Demokrat Parti, 27 Mayıs ve İşçi Sınıfı. *Teori Dergisi*. <http://www.yildirimkoc.com.tr/usrfile/1323203853a.pdf>, Erişim: 03.07.2019.

Koray, M. (1992). *Endüstri İlişkileri*. İstanbul: Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları No: 22.

Koray, M. (1994). Değişen Koşullarda Sendikacılık. İstanbul: Can Yayınları.

Koray, M. (2005). Avrupa Toplum Modeli. Ankara: İmge Kitapevi, Ankara, 2005.

Korkusuz, M. R. (2003). Dünyada İşçi Sendikalarının Faaliyetleri, İzmir: Birleşik Matbaacılık.

Korkusuz, M. R. (2006). Türk İşçi Sendikalarının Üyelerine Sundukları Hukuki Hizmetler, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(1), 258-273.

Kutal, M. (2013). İnsan Haklarına İlişkin Uluslararası Çalışma Sözleşmeleri Işığında Türk Hukukunda Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakları, *SİCİL İş Hukuku Dergisi*, (8)29.

Mahiroğulları, A. (2002). Küreselleşme Sürecinde Sendikacılığın Gücündeki Değişim (Fransa Örneği), *Çimento-İşveren Dergisi*, Cilt: 16, Sayı: 4, 3-16.

Mahiroğulları, A. (2011). Dünyada ve Türkiye’de Sendikacılık. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.

Mahiroğulları, A. (2013). *Dünya’da ve Türkiye’de Sendikacılık*, 2. Baskı, Bursa: EkinKitabevi.

Martin, C. (1992). *Memur Sendikacılığı*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Montgomery, D. (1992). *Workers Control in America: Studies in the History of Work, Technology and Labor Struggles*, New York, Cambridge University Press.

Nalbant, A. (1997), *Üniter Devlet Bölgeselleşmeden Küreselleşmeye*. 1. Baskı. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.

Narmanlıoğlu, Ü. (2001). *İş hukuku 2: Toplu İş İlişkileri*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.

Odaman, S. (2009a). Ayrımcılık Tazminatının Diğer Tazminatlarla Birlikte Mevcudiyeti Sorunu Üzerine Görüşler. *Sicil Dergisi*. 14(1).

Odaman, S. (2009b). TİSK'in Önerileri Üzerine Düşünceler. *Sicil Dergisi*. 4(13).

Onar, S. (1966). *İdare Hukukunun Umumi Esasları*. İstanbul: İsmail Akgün Matbaası Hak Kitabevi.

Ökçün, A. G. (1982). *Tatil-i Eşgal Kanunu, 1909 Belgeler-Yorumlar*. Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınevi.

Ölmezoğulları, N. (2003). *Ekonomik Sistemler ve Küreselleşen Kapitalizm*. Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.

Özgen, H. ve Yalçın, A. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi Stratejik Bir Yaklaşım*, Adana: Nobel Kitabevi.

Özkiraz, A. ve Talu, N. (2008). "Sendikaların Doğuşu; Türkiye ve Batı Avrupa Ülkeleri Karşılaştırması", *Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*. 2. ss.: 108-126.

Özkul, Z. (2011). *Türk Anayasal Düzeninde ve Uluslararası İnsan Hakları Sözleşmelerinde Grev Hakkı*.(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Özmen, Ö. (2014). Türk Sendikacılığında İşçi ve Memur Ayrımı; Uluslararası Belgeler ve Ülke Uygulamaları Çerçevesinde Değerlendirme. *Uzmanlık Tezi*. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, Ankara.

Öztürk, M. (2013). Sendikal Demokrasinin Örgütlü Hareketler Açısından Önemi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Fakülte Dergisi*.18(2).

Pazarcı, H. (1978). AET'nin Uluslararası İlişkileri. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 33(3), 67-77.

Robertson, R. (1999).*Küreselleşme Toplum Kuramı ve Küresel Kültür*.Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.

Sarıca, M. (1973). *Siyasi Düşünce Tarihi*.İstanbul: Gerçek Yayınevi.

Sencer, O. (1969). *Türkiye’de İşçi Sınıfı Doğuşu ve Yapısı*.İstanbul: Habora Yayınları.

Selamoğlu, A. (2006). Avrupa Birliği ve Avrupa İşçi Sendikaları.*İ.Ü. İktisat Fakültesi Mecmuası*.Prof.Dr. Toker Dereli’ye Armağan Sayısı.15(1): 15-20.

Serim, B. (1995). *Kamu Görevlilerinin Örgütlenmesinde Hukuksal Boyut*. Ankara: Öteki Yayınevi.

Sur, M. (2015). *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, 5. Bası, Ankara: Turhan Kitabevi.

Sümer, H. H. (1993). *İş Hukuku Uygulamaları*. Konya: Mimoza Yayınları.

Şahin, Yeşim Edis. (2005). “Küreselleşme ve Bölgeselleşme Sürecinde Bölgesel Kalkınma Politikalarında Yaşanan Değişim”, *1. Yerel Ekonomiler Kongresi*, Bildiriler Kitabı, Konya, s.135-143.

Şahlanan, F. (1995). *Sendikalar Hukuku*. İstanbul: Yılmaz Yayın.

Şen, S. (2004). Yeni Sendikal Arayışlar. *Sendikal Notlar*. No:22, İstanbul: Petrol- İş Yayını.

Şen, M. (2003). *Türkiye Cumhuriyeti'nin Onayladığı İş ve Sosyal Hukuk Alanındaki Çok Taraflı Uluslararası Sözleşmeler*. Ankara: Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayınları.

Şenkal, Abdulkadir. (2003). *İletişim Teknolojileri ve Sendikalar*. Çimento İşveren Dergisi.17(1): 12-15.

Şenver, E. (2009). AB Üyesi Ülkelerde Kamu Çalışanlarının Örgütlenme ve Grev Hakkı. *Kamuda Sosyal Politika Dergisi*, 3 (11).

Şişman, Y. (2007). *Uluslararası Çalışma Normları*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Tan, Ö. K. (1976). *İsveç Sendikalizmi ve Toplu Sözleşme Düzeni*. İstanbul: Reklam Yayınları (40). <http://www.istanbulreklamsitesi.com/wp-content/uploads/2019/03/isvec-sendikalizmi-ve-toplu-sozlesme-duzeni.pdf>, Erişim: 02.07.2019.

Talas, C. (1957). *Sendika Hürriyeti*. Ankara: Murgan Matbaa.

Tanör, B. (1978). *Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar*, İstanbul: May Yayınları.

Tanör, B. (2000). Sendika hakkı ve Özgürlüğü. **İnsan Hakları**, İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.

Taş, H.Y. (2012). Toplumsal Sınıfların Değişim Sürecinde Sendikalar Ve Sendikaların Geleceği.*HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*. 1(1): 1-15.

T.C. Anayasası. (1982). <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin1.aspx?MevzuatKod=1.5.2709&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=anayasa&Tur=1&Tertip=5&No=2709>, Erişim: 01.07.2019.

Tek, Ü. (1996). Avrupa Birliği'nde Sendikalar. *Ekonomik Yaklaşım*, 7(20), 49-76.

Tekin, Ö. (2014). Sendikacılık ve Türkiye Turizm Sektörü. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*.20(3): 1-15.

Tokol, A. (1994). Türkiye'de Sendikal Hareket.Bursa: Ezgi Yayınları.

Tokol, A. (2000). *Avrupa Birliği'ne Üye Ülkelerde Sendikal Hareket*, 2. Baskı. Bursa: Vipash Yayınları.

Tokol, A. (2002).*Avrupa Birliği'ne; Üye Ülkelerde Sendikal Hareket*, Bursa: Vipash.

Topuz, Z. Ç. (2016). Küreselleşmenin Ulus-Devlete Etkileri “Effects of Globalization on NationState. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(3), 13-26.

Tortop, N. (1994). Personel Yönetimi.Ankara: Yargı Yayınları.

Tuna, M. Ç. (2015). *Avrupa Birliği Sosyal Politikasına Uyum Sürecinin Türkiye'de Sosyal Hukuk Üzerindeki Etkileri*. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal BilimlerEnstitüsü.

Tuncay, A. C. (1999). *Toplu İş Hukuku*.İstanbul: Alfa Yayınları.

Tuncay, A. C. (2007). Kamu Görevlilerinin Sendikalaşması ve Toplu Pazarlık Hakkı. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. Cilt: 9, Özel Sayı, 157-176.

Tuncay, A. C. ve Kutsal, B. S. (2015). *Toplu iş hukuku*. 4. Bası, İstanbul: Beta Basım A.Ş.

Tunçomağ, K. ve Centel, T. (2008). *İş Hukukunun Esasları*. İstanbul: Beta Yayınevi.

Turan, K. (1999). *Milletlerarası Sendikal Hareket ve Küreselleşme*. Ankara: Türk Metal Sendikası Yayınları.

Tutum, C. (1995). Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma. *Yeni Türkiye*. 15(1): 3-13.

Uğuz, H. E. (2010). İngiliz Kamu Personel Yönetimine Genel Bir Bakış: Kamu Hizmetlerine Giriş, Performans Değerlendirme ve Disipline İlişkin Düzenlemeler. *Sayıştay Dergisi*, 78, 129-148.

Ülger, İ. K. (2005). *Avrupa Birliği'nin ABC'si*. Ankara: Sinemis Yayınları.

Ünal, E. (2012). Türkiye'de Memurların Sendikal Hakları Çerçevesinde Grev Hakkı. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. AÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Üste, N. ve Yılmaz, L. (2014). Büyük Güçler, Suriye Krizi Ve Türkiye. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 12(2): 140-151.

Yılmaz, E. (2010). Türkiye'de İşçi Sendikalarının Siyasal ve Sosyolojik Özellikleri Üzerinden Tarihsel Süreç İçinde Değerlendirilmesi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 195-207.

Yıldırım, K. (2013). *Osmanlı'da işçiler (1870-1922): çalışma hayatı, örgütler, grevler*. İstanbul: İletişim Yayınları.

Yıldırımöğlu, H. (2006). Avrupa Birliği ve Türkiye’de Grev Yasakları, *Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Anabilim Dalı.

Yeldan, E. (2002). Neo liberal Küreselleşme İdeolojisinin Kalkınma Söylemi Üzerine Değerlendirmeler.Praksis.

Yücel, A. (1980). *Emek Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri*. Ankara: Kalite Matbaası.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6356.pdf>, Erişim: 01.07.2019.

87 Sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi, 21507 Sayılı ve 25.02.1993 tarihli Resmi Gazete .