TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI
KONFEDERASYONU

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ NOTLARI

Dr. Naci ÖNSAL

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi

TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ NOTLARI

331
ÖNS
2010
2643

Dr. Naci ÖNSAL
TÜRK-İŞ Genel Sekreter Yardımcısı

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi
Tarih:.....
Demirbaş No: 2643
Tasnif No: 331 ÖNS 2010

Bilgisayara işlenmiştir.

TÜRK-İŞ
Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu

Bayındır Sokak No. 10
Yenişehir - Ankara
Tel : (0.312) 433 31 25 (4 hat)
Faks: (0.312) 433 68 09 - 433 85 80
http://www.turkis.org.tr
e-posta: turkis@turkis.org.tr

Ağustos 2010

ISBN: 978-605-88567-2-1

Baskı:
Yorum Basın Yayın San. Ltd. Şti.
Tel: (0.312) 345 21 12

İÇİNDEKİLER

Kısaltmalar 5

Önsöz 7

Giriş 9

1. ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ 13

2. OSMANLI İMPARATORLUĞUNDA VE TÜRKİYE CUMHURİYETİNDE İŞÇİ VE MEMUR HAREKETLERİ 23

2.1. Osmanlı İmparatorluğunda İşçi Hareketleri 25

2.2. Türkiye Cumhuriyetinde İşçi Hareketleri 31

2.3. Osmanlı İmparatorluğunda ve Türkiye Cumhuriyetinde Memur Hareketleri 52

3. SENDİKALAR 57

3.1. Genel Olarak Sendikalar 59

3.2. 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu 62

3.3. Sendikaların Sayıları ve Üye Sayıları 71

4. ÖRGÜTLENME VE TOPLU PAZARLIK HAKLARI 75

5. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ 83

5.1. Müzakere, Toplu Pazarlık (Kolektif Müzakere) 85

5.2. 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu 89

5.3. Toplu İş Sözleşmelerinin Sayısı 100

6. İŞÇİ-İŞVEREN KESİMLERİNİN İSTEKLERİ, DEVLETİN MÜDAHALESİ 103

6.1. İşveren Kesiminin (TİSK) İstekleri 105

6.2. İşçi Kesiminin İstekleri 107
6.3. Devletin Endüstri İlişkilerine Müdahalesi 109

7. SORUNLAR 113
7.1. İşsizlik 116
7.2. Kayıt Dışı Ekonomi 117
7.3. IMF Politikaları 119
7.4. Avrupa Birliği 122
7.5. Özelleştirme 124
7.6. Örgütlenme 127
7.7. Sosyal Güvenlik 133
7.8. İşsizlik Sigortası 135
7.9. İş Sağlığı ve Güvenliği 138
7.10. Kiralık İşçilik 139
7.11. Alt İşveren 141
7.12. Vergiler 143
7.13. Asgari Ücret 146
7.14. Esnek Güvenlik 149
7.15. Kamu Kesiminde İstihdam Türleri 151
7.16. Kıdem Tazminatı 155

8. YENİ KAVRAMLAR 161
8.1. Sosyal Diyalog 163
8.2. Kurumsal Sosyal Sorumluluk 167
8.3. Küresel Sözleşmeler 168
8.4. Sendikasız Endüstri İlişkileri 170
8.5. İnovasyon 173
8.6. İşyerinde Psikolojik Taciz 176
8.7. Öğrenilmiş Çaresizlik 178
8.8. İnsan Onuruna Yakışır İş 180

KAYNAKÇA 183

KISALTMALAR

4/c	Geçici Personel
AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
AET	Avrupa Ekonomik Topluluğu
AT	Avrupa Topluluğu
BAĞ-KUR	Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu
BASK	Bağımsız Kamu Görevlileri Sendikaları Konfederasyonu
BM	Birleşmiş Milletler
ÇASGEM	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DB (WB)	Dünya Bankası
DİSK	Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DPT	Devlet Planlama Teşkilatı
EBK	Et ve Balık Kurumu
ETUC	Avrupa Sendikalar Konfederasyonu
HAK-İŞ	Türkiye Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
ICEM	Uluslararası Kimya, Enerji, Maden ve Genel İşçiler Sendikası
ICFTU	Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu
ILO	Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu
IMF	Uluslararası Para Fonu
İŞKUR	Türkiye İş Kurumu

ITUC	Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu
IUF	Uluslararası Gıda İşçileri Sendikası
KESK	Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu
KİGEM	Kamu İşletmeciliğini Geliştirme Merkezi
KİT	Kamu İktisadi Teşebbüsü
MEDAK	Meslek Dalı Ana Komisyonları
MEKSA	Mesleki Eğitim ve Küçük Sanayii Destekleme Vakfı
MEMUR-SEN	Memur Sendikaları Konfederasyonu
NATO	Kuzey Atlantik Anlaşması Örgütü
OECD	Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
REF	Rekabet Forumu
SEK	Süt Endüstrisi Kurumu
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TC	Türkiye Cumhuriyeti
TİSGLK	Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu
TÖS	Türkiye Öğretmenler Sendikası
TUİK	Türkiye İstatistik Krumu
TÜBİTAK	Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırma Kurumu
TÜRK-İŞ	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
TÜRKİYE KAMU-SEN	Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu
TÜSİAD	Türkiye Sanayici ve İşadamları Derneği
UİG	Ulusal İnovasyon Girişimi
UNESCO	Birleşmiş Milletler Uluslararası Bilim ve Kültür Örgütü
WCL	Dünya İşçi Konfederasyonu
WHO	Dünya Sağlık Örgütü
YHK	Yüksek Hakem Kurulu

ÖNSÖZ

"Endüstri İlişkileri Notları" bir "Giriş" kitabıdır. Kapsamlı ve bir kısmı teknik olan konular olabildiğince kısa özetler haline getirilmeye çalışılmış, basit ve anlaşılır olması istenmiştir.

Okuyucunun ilgisi çekilebilirse yararlanılan kaynaklara ulaşabileceği ve bilgisini genişletebileceği düşünülmüştür.

Konular ile ilgili tablolar ve grafikler hacim yaratmamak için özellikle konulmamıştır.

Yazılarımı yazan Elvan Öğüt'e, kitabı basıma hazır hale getiren Münir Güran'a ve düzeltmeleri yapan Hasan Tahsin Benli'ye teşekkür ediyorum.

"Endüstri İlişkileri Notları" konu ile ilgilenenlere, genç sendikacılara ve öğrencilere yararlı olursa amacıma ulaşmış olacağım.

Dr. Naci ÖNSAL

GİRİŞ

Dünyamızda yaklaşık 6.5 milyar insan yaşıyor. Bunların 1.3 milyarı bir doların, 3 milyarı iki doların altında günlük gelire sahip. İnsanların önemli bir bölümü yoksulluk sınırının altında yaşıyor. Gelir dağılımı da bozuk. Dünya nüfusunun yüzde 10'u dünya gelirinin yüzde 70'ini alıyor.

171'i Birleşmiş Milletler üyesi olmak üzere 200'e yakın ülkede de durum benzerlik gösteriyor. Gelişmiş ülkeler dışında gözle görülür gelir dağılımı bozukluğu, yoksulluk, hatta açlık var. Geçen yüzyılda tarihte hiç görülmemiş teknolojik gelişmeler olmasına rağmen yoksulluk devam ediyor. Son kırk yılda zengin ülkeler ile fakir ülkeler arasındaki mesafe ikiye katlandı.[1]

1991 yılında Sovyetler Birliği dağıldığında iki kutuplu dünya için önemli bir değişiklik oldu. Liberalizm yeniden ve yeni yüzüyle artık tek başına egemendi. Birçok düşünür ve iktisatçı artık daha güzel bir dünya düşlüyordu. Francis Fukuyama "tarihin sonu" demişti. Çünkü tarihi, iki sistem arasındaki mücadelenin yarattığını düşünüyordu.[2]

Yeni Liberalizm, kendi krizini yaratmayı başardı. Amerika Birleşik Devletlerinde konut kredileri alanında başlayan kriz[3] kısa sürede tüm dünyaya yayıldı. İkinci Dünya Savaşından sonra ilk kez 2008 yılında dünyanın ekonomik büyümesi eksi oldu.

Ülkemize bakacak olursak,[4] nüfusumuz 71 milyona ulaştı. Bu nüfusun 15 yaş ve üstü (faal nüfus) 52 milyon. Faal nüfusun an-

1 Dünya Bankası, *Dünya Kalkınma Raporu, Yoksullukla Mücadele 2000/2001.*

2 Fukuyama, Francis; *Tarihin Sonu ve Son Insan*, Gün Yayıncılık, 2. Basım, İstanbul, 1993.

3 Konukman, Aziz; *Tutsak Konut Kredileri Kaynaklı Dünya Krizi*, Bilgi Notu.

4 Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), *Hanehalkı İşgücü Araştırması.*

cak 22 milyonunu istihdam edebiliyoruz. 30 milyonunu işgücüne dahil olmayanlar ile işsizler oluşturuyor. İşsizlik oranı yüzde 13.7 3 milyon 400 bin işsizimiz var. 2002-2007 döneminde sürekli büyüyen ekonomimiz istihdam yaratamadı. İş aramayan ama iş bulsa çalışacak olanlar ile iş bulma ümidini kaybetmiş insanlarımızı da dahil edersek işsizlik oranımız yüzde 19'a yükseliyor.

Nüfusumuzun üstün özelliği genç olması; Avrupa Birliği yaş ortalamasının altındayız. Ancak genç nüfusumuzu istihdam edemiyoruz. 15-24 yaş arasındaki genç nüfusumuzda işsizlik oranı yüzde 24.6.

Ülkemizde açlık sınırı 818 TL, yoksulluk sınırı 2.664 TL, asgari ücretimiz ise 760 TL. Ailelerin sadece yüzde 20'si yoksulluk sınırının üstünde gelire sahip.[5] Gelir dağılımımız bozuk. Refah bakımından 2007 yılında 104 ülke arasında 45. sıradaydık; 2009 yılında 69. sırayı aldık. Gelir dağılımı bozukluğu ve işsizlikte Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) ülkeleri arasında 2. sıradayız.

Ülkemiz borçlu; 216 milyar dolar iç, 268 milyar dolar dış borcumuz var. Bütçemiz sıkıntılı, açık veriyor. 2010 yılında bütçe giderlerimiz 286 milyar TL, giderlerin birinci kalemini 59 milyar TL ile borç faizleri oluşturuyor. 2010 yılı için 50 milyar bütçe açığı, yüzde 3.5 büyüme, yüzde 5.3 enflasyon ile vergi gelirlerinin yüzde 18 artacağı öngörülüyor.

Ülkemizin iki temel sorununun birincisi işsizlik. İşsizlik, yaygın, yoğun ve kronik. Ülkemizin hangi köşesine gitseniz işsizlik var. 10 kişi, 100 kişi değil, çok. İşsizlik kronikleşmiş; 3 yıldır 4 yıldır işsiz olanlar var. İş aramaktan vazgeçen umudunu kaybetmiş işsizler var.

İkinci sorun, kayıt dışı ekonomi (kayıt dışı istihdam). Kayıt dışı ekonominin büyük bölümünü kayıtlı ekonomi üretiyor. Fiş-

5 TÜRK-İŞ Haber Bülteni, *Açlık ve Yoksulluk Sınırı*, 28.06.2010.

siz (faturasız) mal-hizmet satan işletmeler, işçilerine verdiği ücreti kayıtlarında düşük gösteren ve vergi ve sigorta primlerini bu düşük ücretler üzerinden ödeyen işletmeler, fatura vermeyen hekimler... Kayıt dışı ekonominin ikinci alanı merdiven altı işletmeler. İşletme kayıtlı olmadığı için aldığı, sattığı, çalıştırdığı kayıt dışı. Üçüncü alan yer altı ekonomisi. Çek-senet mafyası, uyuşturucu ticareti, kadın ve organ ticareti vb. bu alanda.

Ülkemiz ekonomisinin yarısını sayamıyoruz. Bilmiyoruz. 10 milyon insanımızın sosyal güvenlik kaydı yok. 10 milyondan fazla işçinin örgütlenme oranı yüzde 5.5.

Kısaca özetlediğimiz bu dünyada-ülkede yaşıyoruz. Endüstri ilişkilerimiz bu koşullar altında olabileceği kadar iyi.

1

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

İnsanların avcılık ve balıkçılık ile başlayan beslenmeye yönelik tüketim faaliyetleri, toprağın beslenme amaçlı üretim faaliyetine konu olması ve hayvanların evcilleştirilmesi ile yaşanan gelişme; toplumların kendilerine yeterli üretimi yaptıkları, üretilenlerin pazar değerinin sıfıra yakın olduğu ve üretim için sınırlı işbirliğinin yapıldığı tarım toplumları haline gelmesini sağlamıştır.

İnsanları tarım toplumu haline getiren gelişme süreci devam etmiş, sınama-yanılma yolu ile edinilen bilgiler artmış, buharın üretimde kullanılmaya başlaması tarım toplumunun niteliklerini değiştirmiş, insanların kitleler halinde makineler ile yapılan üretimin parçası haline gelmesine, kırdan kentlere akına neden olmuş, her şey piyasa için ve topluca üretilir hale gelmiş, işbirliği yoğunlaşmış, işler ayrışmıştır.

Ortaçağda serf haline gelen ilk çağın köleleri, bu çağda liberal uygulamalar içinde bir üretim aracı olarak görülmüşler, işverenler tarafından çocuk, kadın ayrımı yapılmaksızın çok ağır koşullar altında çalıştırılmışlardır.

Bu gelişmeler sonucu toplumların önemli bir kısmı 19. yüzyılın sonlarında sanayi toplumu haline gelmiştir. Yaşanan bu gelişme de Sanayi Devrimi olarak tanımlanmıştır.

"Sanayi Devrimi" kavramını ilk defa Karl Marx *Kapital*'de kullanmıştır. Ancak tanımı yaygınlaştıran İngiliz iktisatçı Arnold Toynbee olmuştur.

Toynbee, *Industrial Revolution* adlı kitabında buhar makinesinden sonraki gelişmeleri "devrim" olarak nitelemiştir. Bu devrimi buharın pamuk ile evlenmesi olarak ifade edenler de olmuştur. Gerçekten devrim, 1768'de James Watt'ın buharı tekstilde kullanmasıyla başlamış, demir-çelik, ulaştırma, kimya, elektrik, benzin motoru, otomasyon aşamaları ile devam etmiştir.[6]

---

6 Şenkal, Abdülkadir; *Sendikasız Endüstri İlişkileri*, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara, 1999, s. 8.

Hans Freyer, Sezar'ın kullandığı atlı arabayı 4 bin yıl sonra Napolyon'un da kullanmış olmasına işaret ederek Sanayi Devriminin yarattığı hızlı değişime dikkat çekmiştir.[7]

Sosyal Siyaset (veya Sosyal Politika) kavramı da 19. yüzyılın sonlarında kullanılmış, daha sonra geniş bir sahaya yayılıp bilimsel bir kavram haline gelmiştir.

Geniş anlamda sosyal siyaset, sosyal hayatın devamlılık ve bütünlüğü bakımından sosyal kesimlerin kendi aralarında ve toplumla olan ilişkilerinde ortaya çıkan ve sosyal hayatı felce uğratmak, tahrip etmek yolunda oluşan tehlikeleri ortadan kaldırmaya yönelmiş bir politika olarak görülmektedir.[8]

Sosyal Planlama, Çalışma Ekonomisi, Toplu Pazarlık ve Endüstri İlişkileri, Sendikacılık ve Milletlerarası Sendikacılık, Milletlerarası Sosyal Siyaset, Sosyal Sigorta ve Sosyal Güvenlik, Şehir ve Bölge Planlaması, Konut Siyaseti, Küçük Sanayinin Yapısı ve Problemleri, İş Hukuku, Yönetim ve Çalışma Sosyolojisi, Yönetim ve Çalışma Psikolojisi, Personel Yönetimi ve Kamu Personel Yönetimi gibi konular geniş anlamda sosyal siyasetin ilgi alanını oluşturmaktadır.[9]

Dar anlamda "Sosyal Siyaset" ise; kapitalist ekonomi düzeninde iki sınıf arasındaki karşıtlıkları ve çatışmaları hafifletmeye, mümkün olduğu taktirde bunları ortadan kaldırmaya, mevcut ve yürürlükteki düzeni devam ettirmeye ve sağlamlaştırmaya yönelmiş bir siyaset olarak anlaşılmaktadır.[10]

Richard Hyman, kapitalist toplumun emek ve sermaye arasındaki çıkar çatışmasını ortadan kaldırmadığını, ancak çatışmayı kurumsallaştırma becerisini gösterdiğini söylemektedir.[11]

---

7 Freyer, Hans; *Indüstri Çağı*, İstanbul, 1954.

8 Tuna, Orhan; *Sosyal Siyaset*, Sermet Matbaası, İstanbul 1966, s. 14.

9 Zaim, Sabahattin; *Çalışma Ekonomisi*, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1990, s. 1.

10 Tuna, Orhan, Nevzat Yalçıntaş; *Sosyal Siyaset*, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1985, s. 20.

11 R. Hyman "Pluralism, Procedural Consensus and Collektive Bargaining" *British Journal of Industrial Relations*, Cilt 13, No. 5, 1977.

Sanayi ve Endüstri kelimeleri eşanlamlı kullanılmaktadır. Endüstri, hammaddelerin işlenmesi ve kullanılır hale getirilmesi işidir.[12]

Daha teknik bir tanım yapmak gerekirse endüstri; sürekli veya belli zamanlarda makine ve benzeri araçlar kullanarak bir madde veya gücün niteliğini veya biçimini değiştirecek toplu üretimde bulunma işidir.

Bu iş, pamuğun iplik haline getirilmesi ya da akarsu veya rüzgar gücünün elektrik enerjisine dönüştürülmesi vb. olabilir.

Üretim; insanı, bilgi, malzeme, makineyi bir araya getiren ve bir süreç içinde yürütülen bir iştir. İnsan, bilgi, malzeme, ekipman ve süreçlerin kullanılması, geliştirilmesi ve yönetimi ile ilgili mühendislik dalı da endüstri mühendisliğidir. Endüstri mühendisliğinin odağında insan yer almaktadır.

Ne yazık ki endüstri mühendisliği ülkemizde yeteri kadar anlaşılamamış ve üretimde gerekli yerini alamamıştır. 20-21 Kasım 2009 tarihlerinde Sakarya Üniversitesinde gerçekleştirilen VII. Endüstri-İşletme Mühendisliği Kurultayı Sonuç Bildirgesinde; endüstri mühendislerinin sayısı artarken istihdamlarının daraldığı, ekonomik krizin düşük ücret ve kötü çalışma koşullarını getirdiği, endüstri mühendislerinin istihdamının yetersiz olması nedeniyle doğal kaynakların ve işgücünün verimsiz kullanıldığı ifade edilmiştir.

Endüstri ve endüstri mühendisliği tanımı bize endüstri ilişkilerinin çerçevesi hakkında fikir vermektedir. Bilindiği gibi üretim ekonomik ve sosyal koşullara bağlı olarak değişmekte, değişik bir ilişkiler yumağı içinde gerçekleşmektedir. Üretimin insan unsurunun iki öğesi olan işveren ve işçi arasındaki ilişkiler de bu yumağın içerisindedir. İşveren ile işçi arasındaki en önemli bağ işçinin ücreti üzerinden kurulmaktadır.

12 *Örnekleriyle Türkçe Sözlük*, MEB, Cilt 1, s. 836.

Endüstri ilişkileri, üretimin yapıldığı her yerde oluşan, ekonomik ve sosyal koşullara bağlı olarak değişen nitelikte olmakla birlikte işçiler ile işverenler arasında yürütülen ve odağında ücret pazarlığı olan kurumsallaşmış ilişkiler bütünüdür.

Kurumsallaşmış ilişkiler büyük ölçüde sendikalar aracılığı ile gerçekleşecektir. Yani örgütlenmeyi gerektirmektedir. Örgütlenen işçiler ücret pazarlığını sendikaları aracılığı ile toplu pazarlık süreci içinde gerçekleştireceklerdir.

John T. Dunlop, endüstri ilişkilerinin;

1. İşçiler ve onların temsilcileri
2. İşverenler ve onların temsilcileri
3. İşçi ve işveren ilişkilerinde uzmanlaşmış kamu kurum ve kuruluşları

olmak üzere üç aktörü olduğunu düşünmüştür.

Dunlop, Takot Person'ın sosyal devamlılığı sağlamak üzere toplumsal unsurların nasıl bir ilişki içinde olduğuna ilişkin fikrinden etkilenmiştir. Endüstri ilişkilerini toplumun ekonomik sisteminin bir parçası olarak değil; ayrı bir alt sistemi olarak tanımlamıştır.

Sonunda, endüstri ilişkilerini, "işçi işveren arasındaki ilişkileri düzenleyen kuralların konulması" olarak tanımlamıştır. Endüstri ilişkileri aynı zamanda bu ilişkileri inceleyen bilim dalının da adıdır.

Endüstri ilişkileri genelde;

1. bireysel ilişkiler
2. toplu ilişkiler
3. kamu kuruluşları düzenlemeleri

şeklinde üç eylem alanı olarak da tanımlanmaktadır.

Endüstri ilişkileri bir sistemdir. Bu sistem, bir ülkede endüstri hayatında çalışma koşullarının belirlendiği bir düzeni ifade etmektedir. Endüstri ilişkileri ülkenin bütün sosyal sorunlarını ve her sektördeki çalışma problemlerini ele almamaktadır. Esas itibariyle sanayi kesimi ile bu kesimdeki istihdam sorunlarının belirlenmesiyle ilgili bulunmaktadır. Dar anlamda sosyal siyaset "modern kesimde" yaşayan ve çalışan endüstri ilişkileri ile ilgili bir ilim olduğu için, endüstri ilişkileri sistemi endüstri hayatındaki çalışma sorunlarının çözümlenmesini amaçlamaktadır. Bir ülkede endüstri ilişkileri sisteminin işleyişini anlamak için, o ülkede sendikacılık, işçi hareketleri, işveren örgütlenmeleri ve çalışma hayatında devletin fonksiyonlarını analiz etmek gerekir.[13]

Dar anlamda endüstri ilişkileri buraya kadar paylaştığımız çerçevededir. Ancak endüstri ilişkileri kavramı zaman zaman geniş anlamda çalışma hayatını, çalışma ilişkilerinin bütününü içerecek şekilde de kullanılmaktadır.

Dolayısıyla endüstri ilişkileri, işyeri, işletme, sektör ve ülkenin bütünü için konuşulabilir.

Sir Artur Conan Doyle, endüstri ilişkilerini incelemenin dedektiflik gerektirdiğini düşünmekte ve bilgiye sahip olmadan onu teorikleştirmenin büyük hata olduğunu söylemektedir.[14]

İşçilerin sendikalaşması ve toplu pazarlık haklarını kullanmaları demokrasinin gelişmesinde rol almış ve etkili olmuştur. Günümüzde bu haklar insan hakları içinde sayılmaktadır.

Endüstri ilişkileri sisteminde, yönetime katılma, kara katılma, birlikte yönetim, özyönetim kavramları "endüstriyel demokrasi" ile eş anlamlı kullanılmaktadır.

Sidney ve Beatrice Webb *Endüstriyel Demokrasi* isimli eserlerinde endüstriyel demokrasinin iki alanı üzerinde durmuşlardır.

---

13 Ekin, Nusret; *Endüstri İlişkileri*, Elektronik Ofset, İstanbul, 1976, s. 1.

14 Şenkal, Abdülkadir; a.g.e, s. 11.

1. işçilerin sendikalaşması

2. toplumcu düzenin gerçekleşmesi.

Yazarlara göre; endüstrinin neyi üretmesi gerektiğine tüketiciler, nasıl üretileceğine yöneticiler, üretim ve çalışma koşullarına işçiler, bu süreçte toplum yararının nasıl korunacağına devlet karar verecektir.

Günümüzde endüstriyel demokrasinin nitelik değiştirdiği; güç paylaşımına dayalı işçilerin yönetime katılma uygulamalarının yerini, insan kaynakları yönetimi anlayışı içinde "işçi katılımı" uygulamalarının aldığı iddia edilmektedir. Ancak işçi katılımı işverenin işçilere verdiği tek yönlü bilgiye dayalı olunca yönetime katılmanın yerini aldığını söylemek kolay değildir.[15]

Günümüzde toplumların gelişmişlik düzeyi aynı değil. Ne yazık ki hala tarım toplumları olduğunu biliyoruz. Sanayi toplumları ise çoğunlukta. Ancak ulaşım ve iletişim alanlarında kazanılan yenilikler sonucu çağımız "bilgi çağı", toplum da "bilgi toplumu" olarak nitelendiriliyor.

Teknolojik gelişmeler İkinci Dünya Savaşı sırasında hız kazanmış, savaş sonrası gelişmesini hızla sürdürmeye devam etmiştir. İkinci Dünya Savaşı her dalda bilim adamının doğrudan katkıda bulunduğu bir savaş olmuştur. Bilim savaşın sonucunu belirlemiş; ancak savaş da bilimin ilerlemesini ve yönünü etkilemiştir.

Teknoloji, bir sanayi dalıyla ilgili üretim yöntemlerini, kullanılan araç, gereç ve aletleri kapsayan bilgi olarak tanımlanabilir.[16]

19. yüzyılın ilk çeyreğinde uygulanmaya başlayan Fordist üretim süreci, öncelikle çelik, petro-kimya gibi endüstrilerde yerini otomasyona bırakmıştır. Otomasyon verimliliği yükseltmeyi

15 Barış, Seçer; "Endüstriyel Demokrasi, İşçilerin Yönetime Katılmasından İşçi Katılımına", *Çimento İşveren*, Kasım 2009. S. 19-35.

16 Balcı Y, Bilgi; "Teknolojisi ve İstihdam", *Çerçeve*, Yıl 4, Sayı 15, İstanbul, 1996.

amaçlamaktadır. Bu nedenle endüstri mühendisleri her şeyi planlamış, bu planlama içinde işçiler de ayrıntılı bir iş bölümüne tabi tutulmuşlardır.

Teknoloji kendisini sürekli yenilemektedir. Böyle olunca yeni teknolojiyi tanımlamakta zorlaşmaktadır. Yeni teknoloji, teknolojik değişimin günümüzde ulaştığı son aşama olarak tanımlanabilir. Bilgi çağının önde gelen teknolojisi bilgi teknolojisidir. Bilgi teknolojisi, bilgisayar, mikroelektronik ve telekomünikasyon teknolojilerini birlikte ifade etmektedir. Bu teknoloji, hizmetler sektöründe yerleşmekte ve hizmetler sektörünün endüstriyel üretim içindeki ağırlığı artmaktadır.

Yeni teknolojinin üretim sürecine uygulanması üretim sürecinin esnekleşmesine neden olmuştur. Teknolojik değişimin sonucunda değişen rekabet koşullarına uyum sağlama gereği, esnek üretime geçmeyi ve işgücü istihdamında esnekliği beraberinde getirmiştir.[17]

Yeni teknolojilerin, işçi ve işgücünün, istihdam ve istihdam türleri ile sendikalar ve toplu pazarlık üzerindeki etkileri endüstri ilişkileri bölümüne yeni sorunlu alanlar açmıştır.

20. yüzyılın sonunda bir kısım bilim adamı, sendikalar ile ilgili olarak olumsuz düşüncelere sahip olmuşlardır. Bu düşünceye göre, sendikalar sanayiin ürünü olduğuna göre ve sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçildiğine göre sendikalar ve sendikacılık sona erecektir. Yeni bir endüstri ilişkilerinden bahsetmek gerekir. Yeni düzenin adı "sendikasız endüstri ilişkileri"dir.*

Hemen bütün dünyada sendikaların üye kaybetmesi ve küçülmesi bu görüşü doğrulayan bir trend olarak gösterilmiştir.

---

17 Erdut, Tijen; "Yeni Teknolojilerin İş İlişkilerinin Yapısı Üzerine Etkisi", *Çimento İşveren*, Cilt 11, Sayı 5, Eylül 1997.

Tokol, Aysen; "Yeni Teknolojiler ve Değişen Endüstri İlişkileri", http://www.sosyalsiyaset.com/decuments/aysentokol.

* Bu konuda ülkemizde yapılmış tek çalışma Abdulkadir Şenkal'a aittir. *Sendikasız Endüstri İlişkileri (Genel Olarak Dünyada ve Türkiye'de)*, Ankara, 1999.

Ancak sendikalar bilgi toplumunun küresel dünyasında varlıklarını sürdürmeye devam ediyorlar. Sendikalar birleşiyorlar ve küresel sözleşmeler yapmaya da başladılar.

Sendikasız endüstri ilişkilerini düşünenler ve endüstri ilişkileri kavramının yerini "insan kaynakları" alacak diyenler, belki "yeni endüstri ilişkileri" kavramı üzerinde düşünseler daha yerinde olacaktır.

Andre Gorz gibi oldukça farklı düşünenler de bulunmaktadır. Gorz, çalışma kavramının sanayi toplumuna ait olduğunu düşünmekte, gelişmelerin "çalışmasız bir topluma" doğru olduğunu söylemektedir.[18]

18 Gorz, Andre; "Kapitalizm, Sosyalizm, Ekoloji, Yönelim Bozuklukları Arayışlar, Ayrıntı Yayınları, Istanbul 1993, S. 37).

2

OSMANLI İMPARATORLUĞUNDA VE TÜRKİYE CUMHURİYETİNDE İŞÇİ VE MEMUR HAREKETLERİ

2.1. Osmanlı İmparatorluğunda İşçi Hareketleri

1299 yılında kurulan Osmanlı Devleti, kendisini genişleme politikası ile korumuştur. Çevresindeki tüm egemenlik iddiasındaki güçler ile savaşmış ve yendiği bu güçleri vergiye bağlamıştır. İstanbulu almış ve başkent yapmıştır. 15. yüzyıla gelindiğinde, Osmanlı büyük bir devlettir. Ancak 14 ve 15. yüzyıllarda Venedik gibi Akdeniz ticaretini ellerinde bulunduran ülkelere de ayrıcalıklar tanımaya başlamıştı.

Osmanlı Devleti/İmparatorluğu bir tarım toplumudur. Ekonomisi tarıma dayalıdır. Nüfusun dörtte üçü tarım yapmaktadır. Toprağa bağlı olmayan konar-göçerler ise hayvancılıkla uğraşmaktadır.

Osmanlı'da toprak kural olarak devletindir. Anadolu'da kısmen özel mülkiyet olsa da, Rumeli'de fethedilen topraklar tamamen devlet mülkiyetine alınmıştır. Bu topraklar, has, zeamet, tımar adı altında ayrılmaktadır ve devletin hizmetindeki asker ve memurlara verilmektedir. Verilen bu toprakların kullanımı babadan oğula geçmektedir. Toprağı kullananların görevleri vardır. Bölgeden vergiyi toplamak ve asker beslemekle yükümlüdürler. Osmanlı ordusunun vurucu gücü olan Sipahiler (süvariler) büyük bir ordu olarak böylece beslenmekte ve hazır tutulmaktadır.

Osmanlı, bir tarım toplumudur, ancak tarım yapanlar vergilerinin bir kısmını para ile ödemek zorundadırlar. Belki bunun da etkisiyle ülkenin her yanında canlı pazarlar bulunmaktadır. Esnaf ve sanatkarlar Ahi Birlikleri'nde örgütlenmiştir. İsteyen tüccarlar da ahi birliklerine katılabilmektedir. Ticaret ve Ahi birlikleri devletin kontrolü altındadır.

Ahi birlikleri, ahiler tarafından kurulup geliştirilen sivil toplum örgütüdür.[19] Batıdaki loncalardan, doğudaki fütüvvet organizasyonlarından etkilenmiş olabilecekleri düşünülse de Türklerin

19 Ekinci, Yusuf; *Ahilik*, Ankara, 2002, s. 11.

örf ve adetlerini İslam inancı ile kaynaştırdıkları ve Anadolu'da oluşturdukları bir düşünce sistemi, yaşam tarzı ve hatta zamanının sosyal güvenlik kurumları oldukları söylenebilir.

17. yüzyıl Osmanlının zirve yaptığı ve gerilemeye başladığı yüzyıldır. 1683 yılında Kanuni'nin gerçekleştirdiği İkinci Viyana Kuşatması Osmanlı İmparatorluğu'nda gerilemenin başlangıcı olarak kabul edilmektedir. 16. yüzyılda başlayan tımar düzeninde bozulma ve ekonomik sıkıntı 17. yüzyıl boyunca devam etmiştir. Celali isyanları merkezin zayıflamasına neden olmuş, 17. ve 18. yüzyıllar devletin ekonomi ve maliyesi bozulmaya devam etmiştir. 19. yüzyıl kapitülasyonların arttığı, finansman ve ticarette etkinliğin Ermenilerin eline geçtiği yüzyıl olmuştur.

Önemli bir ithalat olmadığı için tarım sektörü sıkıntıyı hissetmemiştir. Bu nedenle Osmanlı, sanayi öncesinin tarım toplumu olarak yaşamaya devam etmiştir.

Osmanlı sanayinin Napolyon savaşlarının sonuna kadar bu durumu korumuş ve çöküş devresine ancak 1815-20 yıllarında girmiş olması olasıdır. Zira makine her ne kadar 18. yüzyılın sonlarında sanayiye yerleşmişse de makine ürünlerinin ancak Napolyon savaşlarını takip eden ilk kapitalist gelişme devresinde (1818-25) dış piyasaları istilaya başladığı bilinmektedir.[20]

1838'de İngiltere ile imzalanan ticaret anlaşması bir dönüm noktası olarak öne çıkmıştır. Anlaşmanın amacı gümrük duvarlarını kaldırarak ülkenin hammaddelerini ucuza almak, kendi sanayi mamullerini gümrüksüz satmak ve ülkenin sanayinin gelişmesini engellemektir. Bu anlaşma günümüzde Türkiye'nin Avrupa Birliği ile imzaladığı Gümrük birliği anlaşmasına benzemektedir.[21]

---

20 Sarç Ömer, Celal; "Tanzimat ve Sanayimiz", Tanzimat 1., *Milli Eğitim Bakanlığı Yayını*, İstanbul, 1999, s. 425.

21 Pur Hüseyin, Perviz; *Türkiye'nin Borç Prangası*, TÜRMOB Yayınları 280, Ankara, 2005, s. 104.

1839 Tanzimat Fermanı kendisinden yaklaşık olarak yüz yıl önce başlayan Batılılaşma hareketinin yeni bir halkası olmuştur. Tanzimat Fermanını okuyan Mustafa Reşit Paşa, İngiltere'de büyükelçi olarak bulunmuş, gelişmeleri yakından görmüş bir liberaldir.

Tanzimat Fermanından yüzyıl önce başlayan Batılılaşma hareketleri içinde, askeri ihtiyaçlar da gözetilerek fabrika kurma zorunluluğu (Feshane Fabrikası 1835) duyulmuştur. Koca imparatorluğun Bulgaristan bölümünde bazı tekstil fabrikalarına yeni makinelerin getirilişi (1838) ve bir işçi topluluğunun yer yer görülmeye başlaması, Bursa'da 4500 kadar işçinin çalışacağı buharlı mancınıklı işyerlerinin 50'ye kadar artması (1838), gerek Asya Türkiyesinde gerekse Rumeli'de halı fabrikalarının kurulması ve işçi sayısının yoğunlaşması (1838) bazı basma fabrikalarının kurulması, ister istemez işçi sınıfının doğuşunu ve işçi eylemlerini beraberinde getirmiştir. Hele maden endüstrisinin çok sayıda insanı çalıştırması, tersanelerin gelişmesi, Tanzimat Fermanı ile birlikte yeni bir düzen başlaması, yabancılara etkilerini rahatlıkla sürdürecek ortam içinde Belgrat Anlaşması (1839) Osmanlı iç düzenini yabancıların egemenliğine bırakma sonuçlarını doğurmuştur.[22]

1848 Kırım Savaşı bu anlaşmayı tamamlayan olumsuzluk olarak yaşanmıştır. Bu savaşın finansmanı için Osmanlı iç borçların dışında ilk defa Fransız ve İngilizlerden borç almıştır. İyi giden savaşın ve kolayca yapılan borçlanmanın havası içerisinde Dolmabahçe ve Çırağan sarayları yapılmıştır. Bu borç yükü hiç azalmadan devam etmiştir. 1875 sonbaharında Osmanlı borç ödemelerini yarı yarıya indirdiğini açıklamış; ertesi yıl tüm borç ödemelerini durdurmuştur. Borçların ödenebilmesi için 1881 yılında Duyun-u Umumiye kurulmuş; binlerce Duyun-u Umumiye memuru jandarma eşliğinde yıllarca vergileri toplamışlar ve alacaklılara öde-

22 Sülker, Kemal; *Türkiye'de İşçi Hareketleri*, Gerçek Yayınevi, İstanbul, 1973, s. 9.

me yapılmıştır. İmparatorluk ilk borcun alınmasından altmış beş yıl sonra çökmüştür. İngiltere, Fransa, Almanya ve Rusya Doğu Sorunu'nun nasıl çözüleceğine daha önce karar verebilseler çöküş o zamanda olacaktır. Osmanlının borçları Lozan'da taksim edilmiştir. Türkiye Cumhuriyeti payına düşen borçları ancak 1954 yılında kapatabilmiştir.[23]

Osmanlı vergi sisteminin yetersiz kalması, vergi borçlarının ürünle ödenmesi sırasındaki bir çok haksızlıklar, adaletsizlikler ve zulümler, karışıklık ve başkaldırmalara yol açmıştır. Bu arada işçilerin, işi bırakma zorunda kalmaları, grev yapmaları hükümetin polislere bu yolda görev vermelerine neden olmuştur.[24]

1845 tarihli Polis Nizamnamesi "amele ve işçi makulelerinin (takım-kategori) cemiyetlerinin def ve izalesi ile mücerret tatili mesalihi ibad garezinde olan (yalnız işleri durdurmak isteyen kulların, amele ve işçilerin cezalandırılmasını" emretmektedir.

Avrupa'da sendikaların 18. yüzyıl boyunca kurulup mücadele ettikleri ve yasal zemine İtalya (1848), Almanya (1863), Hollanda (1864), İngiltere (1868), Danimarka (1870), Fransa (1884) 19. yüzyılda erdikleri dikkate alınırsa Osmanlıda işçi hareketlerinin çok gecikmemiş olduğu düşünülebilir.[25] Amerika'da da ilk işçi sendikası Phledelfialı ayakkabıcılar tarafından 1792 yılında kurulmuş, sendikaların üst örgütlenmesi 1886 yılında olmuştur.[26]

1865 yılında Sanayi Bakanı Dilaver Paşa Ereğli Kömür İşletmesinde çalışan işçilerin çalışma koşullarını düzeltmek amacı ile 100 maddelik bir yönetmelik hazırlatmıştır.

---

23 Kongar, Emre; *Tarihimizle Yüzleşmek*, Remzi Kitabevi, İstanbul, 2006, s. 73.

24 Lefranc, Georges, Kemal Sülker; *Dünyada ve Bizde Sendikacılık*, Varlık Yayınları, İstanbul, 1966, s. 136.

25 Kökten, Ugur; *Avrupa'da Sendikalar*, Avrupa Toplululuğu Yayınları (tarihsiz).

26 Demircioğlu, Murat; *Dünyada İşçi Sendikaları*, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları, İstanbul 1987, s. 31.

Bilinen ilk işçi örgütü 1871 yılında kurulan Amelperver Cemiyeti'dir. Bu cemiyet Avrupa'da gelişen sosyal akımların sonucu olarak çoğunluğu işçi sınıfı dışında olan aydınlarca kurulmuştur. 1872 yılında cemiyetin Paris'teki taraflarınca yapılan toplantısında, cemiyetin uluslararası niteliğe kavuşturulması üzerinde durulmuştur.[27] Amelperver Cemiyeti'nin 1866 yılında kurulduğu, adının Amelperver olduğu ve bir hayır kurumu olduğu görüşü de yaygındır.[28]

Sanayileşme sürecine görece geç girmiş olan Osmanlı'da ağırlıklı olarak askeri ihtiyaçlara yönelik üretim yapan ve hizmet veren işyerlerinde ilk işçi hareketleri, spontane grevler olarak 1872'de görülmüştür. Tersanelerde, demiryolları yapımında, posta telgraf işletmelerinde ve Rumeli kesiminde tütün işletmelerindeki bu ilk grevler 1880 yılına gelindiğinde birden kesilmiştir.[29]

1880 yılına kadar belirli bir örgütlenmeye ve propagandaya bağlı olmayıp, kendiliğinden meydana gelen ve çoğunlukla ekonomik öz taşıyan bu hareketler, Osmanlı döneminde işçi sınıfının ilk belirtileridir. 1870-1908 döneminde tespit edilen 23 işçi olayından 21 tanesinin nedeni ödenmemiş ücret veya düşük ücrettir. Bu dönemde büyük ekonomik mali krizlerle karşılaşılması yüzünden devlet işçilere ücretlerini ödeyemeyince devlete ait işyerlerinde daha çok harekete rastlanmıştır. Yabancıların işyerlerinde ise hareketler daha çatışmalı ve şiddetli geçmiştir.[30]

1876 yılında 1. Meşrutiyet ilan edilmiştir. Paris'te yayımlanan ve gizlice Osmanlı sınırları içine sokulan Genç Osmanlıların bildirisinde eşitlik, hürriyet, adalet, insanların doğal hakları ve hükümet şeklinin meşruti olması konuları anlatılmaktadır. Bu fi-

---

27 Kamar, Yalçın; *Türkiye'de Sosyal Girişimler ve Sendikacılık Tarihi*, Mutluluk Yayınevi, Istanbul, 1975, s. 21.

28 Tokol, Aysen; *Türk Endüstri İlişkileri Sistemi*, Nobel Yayınları, Genişletilmiş İkinci Baskı, Ankara, 2005, s. 9.

29 Baydar, Oya; *Türkiye'de Sendikacılık Hareketi*, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, Istanbul, 1998, s. 5.

30 Sencer, Oya; *Türkiye'de İşçi Sınıfı, Doğuşu ve Yapısı*, Habora Kitabevi Yayınları, Istanbul, 1969, s. 70.

kirler 1867-1876 tarihleri arasında tartışılarak yayılmıştır. Mithat Paşa tarafından hazırlanan Anayasa 23 Aralık 1876 tarihinde ilan edilmiştir. Abdülhamit bu Anayasanın 113. maddesine dayanarak Mithat Paşa'yı azledip; ülkeyi terk etmesini istemiştir. Meclis 20 Mart 1877'de açılmış, 14 Şubat 1878'de kapatılmıştır.[31] Birinci meşrutiyet kısa sürmüş ama toplum üzerindeki etkisi önemli olmuştur. İşçi hareketlerinin Osmanlı'da Batılılaşma akımının paralelinde geliştiğini ve aynı gerçekleri kavramayan aydın direnişlerinden aldığı etkilerle bir karakter kazandığını söylemek olasıdır. Hangi sınıfsal hareketi ele alırsak alalım kaynağında bir aydın kışkırtmanın bulunduğunu görürüz.[32]

23 Temmuz 1908 tarihinde 2. Meşrutiyet ilan edilmiştir. Dönemin ilk aylarında ekonominin çeşitli kesimlerince ve özellikle Anadolu ve Rumeli Demiryollarında baş gösteren grevler, Osmanlı Hükümetinin iş uyuşmazlıklarının çözümü, grevler ve sendikalar gibi önemli toplumsal politika konularında belirli yasal düzenlemeler getirmesine ve yasaklar koymasına neden olmuştur. Osmanlı Hükümeti meşrutiyetin ilanından iki buçuk ay sonra Ta'til-i Eşgal Cemiyetleri Hakkında Kanun-ı Muvakkat'ı çıkarmıştır. 1909 yılı içinde de Meclis-i Meb'usan'da ve Meclis-i A'yan'da yapılan görüşmeler sonunda, bazı önemli değişikliklerle, Ta'til-i Eşgal Kanununu kabul etmiştir.[33] Bu kanun 1936 yılına kadar yürürlükte kalmıştır. 1908-1918 dönemi Genç Türkler'in sosyal ve iktisadi politikalarını inceleyen bazı araştırmacılar, yerli burjuvazi sınıfının öncülerinin giderek Osmanlı düzeni içinde bir güç kaynağı haline geldiğini açıklamışlardır.[34]

---

31 *Meydan Larousse, Büyük Lugat ve Ansiklopedi*, Meydan Yayınevi, İstanbul, 1972, Cilt 8, s. 668.

32 Erginsoy, Faruk; *Türkiye, İşçi Hareketi ve Demokratik Sol*, Oleyis Yayınları, Kardeş Matbaası, İstanbul, 1971, s. 210.

33 Ökçün, Gündüz; *Tatil-i Eşgal Kanunu 1909*, AÜ SBF Basın ve Yayın Yüksek Okulu Basımevi, Ankara, 1982.

34 Türkdoğan, Orhan; *Sosyal Hareketlerin Sosyolojisi*, IQ Kültür ve Sanatçılık, İstanbul, 2004, s. 454.

Meşrutiyet Hükümetleri, yeni iş alanları açılmasının her şeyden önce bir ulusal sanayiin kurulup gelişmesiyle mümkün olabileceğinin bilincindedir. Bu dönemde sanayinin kurulamamasının nedeni ne girişim fikrinin yokluğu ne de sermaye piyasasının darlığıdır. Bunun başlıca nedeni kudretli yabancı rakiplerdir.[35]

1909 yılında çıkarılan Cemiyetler Kanunu da örgütlenmeyi sınırlamıştır. Birinci Dünya Savaşını takiben işgal altındaki İstanbul'da işçi hareketinin yeniden yükseldiği görülür. Örgütlenmeler siyaset ağırlıklı sendikalardır.

Osmanlı'da işçi işveren ilişkilerini düzenleyen ilk yazılı metin Mecelle-i Ahkamı Adliye'dir. Zamanın Medeni Kanunu olan Mecelle iş ilişkilerini "icare-i ademi" (insan kirası) adı altında düzenlemiştir. Bu dönemde çalışma hayatı ile ilgili çeşitli mesleklere bağlı işçilere uygulanmak üzere bazı yasalar ve tüzükler çıkarılmasına karşın, hepsinde de iş ilişkilerinin düzenlenmesinde (Mecelle'de olduğu gibi) bireyci görüş egemen olmuştur.[36]

2.2. Türkiye Cumhuriyeti'nde İşçi Hareketleri

Atatürk 1919 yılını şöyle anlatıyor: "1919 senesi Mayısının 19. günü Samsun'a çıktım. Vaziyet ve manzarai umumiye: Osmanlı Devletinin dahil bulunduğu grup, Harbi Umumide mağlup olmuş, Osmanlı ordusu her tarafta zedelenmiş, şeraiti ağır bir mütareke imzalanmış. Büyük Harbin uzun seneleri zarfında, millet yorgun ve fakir bir halde. Millet ve memleketi Harbi Umumiye sevk edenler, kendi hayatları endişesine düşerek, memleketten firar etmişler. Saltanat ve hilafet mevkiini işgal eden Vahdettin müteredddi, şahsını ve yalnız tahtını temin edebileceğini tahayyül ettiği yeni tedbirler aramakta. Damat Ferit Paşanın riyasetindeki kabine, aciz, haysiyetsiz, cebin, yalnız padişahın iradesine tabi

35 Eldem, Vedat; *Osmanlı İmparatorluğunun İktisadi Şartları Hakkında Bir Tetkik*, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Tisa Matbaacılık, 1970, s. 45.

36 *50 Yılda Çalışma Hayatımız*, TC Çalışma Bakanlığı, Ankara 1973, s. 126.

ve onunla beraber şahıslarını vikaye edebilecek herhangi bir vaziyete razı.

Ordunun elinden esliha ve cepanesi alınmış ve alınmakta...

İtilaf Devletleri, mütareke ahkamına riayete lüzum görmüyorlar. Birer vesile ile, İtilaf donanmaları ve askerleri İstanbul'da. Adana vilayeti, Fransızlar, Urfa, Maraş, Ayıntap, İngilizler tarafından işgal edilmiş. Antalya ve Konya'da, İtalyan kıtaatı askeriyesi, Merzifon ve Samsun'da İngiliz askerleri bulunuyor. Her tarafta, ecnebi zabit ve memurları ve hususi adamları faaliyette. Nihayet, mebdei kelam kabul ettiğimiz tarihten dört gün evvel, 15 Mayıs 1919'da İtilaf Devletlerinin muvafakatiyle Yunan ordusu İzmir'e ihraç ediliyor.

Bundan başka, memleketin her tarafında, anasırı Hristiyane hafi, celi, hususi emel ve maksatlarının temini istihsaline, devletin bir an evvel, çökmesine sarfı mesai ediyorlar.

Bilahare elde edilen mevsuk malumat ve vesaik ile teeyyüdetti ki, İstanbul Rum Partrikhanesinde teşekkül eden Mavri Mira heyeti, vilayetler dahilinde çeteler teşkil ve idare etmek, mitingler ve propagandalar yaptırmakla meşgul. Yunan salibiahmeri, resmi muhacirin komisyonu, Mavri Mira heyetinin teshili mesaisine hadim. Mavri Mira heyeti tarafından idare olunan Rum mekteplerinin izci teşkilatları, yirmi yaşını mütecaviz gençler de dahil olmak üzere her yerde ikmal olunuyor.

Ermeni Patriği Zaven Efendi de, Mavri Mira heyeti ile hemfikir olarak çalışıyor. Ermeni hazırlığı da tamamen Rum hazırlığı gibi ilerliyor".[37]

1919 yılında bu koşullar içinde başlayan Milli Mücadele 23 Nisan 1920'de Büyük Millet Meclisini kurup, zafere ulaşmıştır. 24 Temmuz 1923 tarihinde Lozan Anlaşması imza edilmiştir. Anlaş-

37 Atatürk, M. Kemal; *Nutuk*, Türk Devrim Enstitüsü Yayını, Milli Eğitim Basım Evi, İstanbul, 1973, Cilt 1, s. 2.

ma, 23 Ağustos 1923 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisinde onaylanmıştır. 29 Ekim 1923'de Cumhuriyet ilan edilmiştir. Atatürk savaş devam ederken ülkenin temel sorunlarının da izleyicisi olmuştur. Ülke, özel mülkiyete ait küçük tarım işletmelerine dayalı, dış ticarete ve yabancı sermayeye açılmış bir ekonomiye sahiptir.

Ekonominin önemini gören Atatürk daha cumhuriyet ilan edilmeden Lozan konferansına ara verilmesi sürecinde 17 Şubat 1923'de İzmir İktisat Kongresini toplamıştır. Burada çok net olmasa da devlet öncülüğünde liberal ekonominin uygulanması esası benimsenmiştir. Atatürk yaptığı konuşmada ekonomik düşüncelerini ifade etmiştir. Türk ekonomisinde ve sosyal hayatında işçinin önemini ve yerini dile getirmiştir. Amele yerine işçi deyimini kullanmıştır. Konuşmasını şöyle bitirmiştir: "Yüce Kurulunuzla bugün başlanmış olan Türkiye İktisat Kongresi çok önemlidir. Çok tarihidir. Nasıl ki Erzurum Kongresi, felaket noktasına gelmiş olan bu milleti kurtarma konusunda, Misak-ı Milli'nin ve Anayasanın ilk temel taşlarını sağlamada neden olmuş, öncü olmuş ve bundan dolayı tarihimizde en önemli ve en yüksek hatırayı yaratmış ise, kongreniz de, milletin ve memleketin yaşantısını sağlayarak, gerçek kuruluşuna yardımcı olarak kanunun temel taşlarını ve esaslarını ortaya koymak suretiyle tarihinde çok büyük bir ad ve çok kıymetli bir yer almış olacaktır.

Bu kadar önemli ve tarihi kongrenizi açmak şerefini bana vermiş olmanızdan dolayı teşekkür ederim. Ve böyle bir kongreyi yapanlar sizlersiniz. Bundan dolayı sizleri tebrik ederim. Kongre açılmıştır".[38]

Türkiye Cumhuriyeti kurulduğunda ülke yoksul, millet yorgundu. Arka arkaya yaşanan savaşlar ülkeyi de insanını da zor-

38 İnan, Afet; *Devletçilik İlkesi ve Türkiye Cumhuriyeti'nin Birinci Sanayi Planı 1933*, TTK Yayınları, Ankara 1972, s. 37.

lamıştı. Ancak düşmanı yenmenin ve bağımsızlığı korumanın verdiği gurur ve azim vardı. Şimdi ülke yeniden kurulacaktı. İlk yılların heyecanı içinde pek çok şeye el atıldı. Millet askerdi, tarımla uğraşıyordu. Esnaf ve tüccar sayısı azdı. Girişimciliğin mali disiplin bozulmadan teşvik edilmesi öngörüldü.

Mali disiplin ise bütçe denkliği ve kontrollü para yönetimiyle sağlanmıştır. 1923-1930 arasında özel sektör teşvikler ile geliştirilmeye çalışılmış, geniş ölçüde serbestlik uygulanmıştır.[39]

2 Aralık 1923 tarihinde Şark Şimendiferleri işçilerinin başlattıkları grev iş yasası tartışmalarını Meclise getirmiştir. Zaten "Mesai Kanunu Layihası" sabık Meclisten devralınan evraklardan "müzakeresi lüzumlu olanlar" listesinin ilk sırasında yer almaktadır. Aslında iş yasası tartışmaları Tatil-i Eşgal yasasının Mecliste görüşülmeye başlandığında konu edilmiş ancak bir sonuç alınamamıştır. 1910 yılında da iş yasası çıkarma konusunda üç ayrı girişim olmuş, bunlar da başarı elde edememiştir. Sonra 1921 yılında Ereğli Havza-i Fahmiye Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun'un görüşülmesi sırasında genel bir iş yasası çıkarılması konusu yeniden tartışılmıştır. İktisat Bakanı Celal Bayar, geniş bir iş yasası tasarısı hazırlandığını belirtmiş ve milletvekillerinden bu tasarıyı beklemelerini istemiştir.

1923 yılında yukarıda anılan grev nedeniyle yapılan tartışmalar sırasında Meclis'te konu olan iş yasası tasarısı, 1924 yılında hazırlanabilmiş, 1925 yılında da Mecliste ilk görüşmesi yapılmıştır. Tasarı meclis gündeminde üç yıl kalmasına karşın yasalaşmamıştır.

1924 yılında çıkarılan Anayasada klasik manada ferdiyetçi ve liberal bir devlet modelinin tipik bir örneğini oluşturmaktadır. Bu niteliğinden ötürü sosyal devlet felsefesinden uzak kalmış, dev-

39 Konukman, Aziz; *Cumhuriyetten Günümüze Bütçeler*, TÜRK-İŞ Yayınları, Ziraat Matbaacılık A.Ş., Ankara, 2004, s. 12.

letin sosyal meseleler karşısındaki tavrı, daha fazla fertlere klasik hak ve hürriyetlerin verilmesi yolu ile çözümlemek istemiştir.[40]

Bu Anayasa, dernek kurma hak ve özgürlüklerini tanımıştır. Amele Teali Cemiyetinin kurulmuş olması iyi bir örnek oluşturmaktadır. 14 Kasım 1924 tarihinde kurtuluş savaşını başlatan kadronun önemli bir bölümünü oluşturanlar Cumhuriyetin ilk muhalefet partisi olan Terakkiperver Cumhuriyet Fırkasını kurmuşlardır.[41]

1925 yılında yürürlüğe giren 1929 yılında kendiliğinden yürürlükten kalkan Takrir-i Sükun Kanunu (bu kanun doğudaki Şeyh Sait İsyanını bastırmak için çıkarılmıştı) yürürlükte kaldığı süre içinde dernek kurma, siyasi ve mesleki anlamda örgütlenme olanağını ortadan kaldırmıştır.[42]

Aynı yıl içerisinde Memurin Kanunu çıkarılmış, 1 Mayıs gününün Bahar Bayramı olarak kutlanması kararlaştırılmıştır.

1927 yılında "Ali İktisat Meclisi" kurulmuştur. 1928 yılında yeni harfler kabul edilmiştir. 28 Mayıs 1927 tarihinde Teşvik-i Sanayi Kanunu çıkarılmıştır. Aynı yıl Tarım Bakanlığını da içine alan İktisat Bakanlığı kurulmuştur. 1923 yılında İzmir İktisat Kongresinde başlayan liberal ekonomi anlayışı Ali İktisat Meclisi tarafından 1929 yılına kadar sürdürülmüştür. Ali İktisat Meclisi tüm ekonomik ve sosyal olayları düzenlemiştir.[43]

Teşvik ve Sanayi Yasası ile vergi ve resim bağışıklıkları, parasız arazi verilmesi, indirimli ulaşım olanakları gibi kolaylıklar sağlanmış olmasına karşın ulusal sanayi gerçekleştirilememiştir. Banka-

---

40 Turan, Kamil; *İş Hukukunun Genel Esasları*, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara, 1990, s. 170.

41 Ateş Nevin, Yurtsever; *Türkiye Cumhuriyeti'nin Kuruluşu ve Terakkiperver Cumhuriyet Fırkası*, Sarmal Yayınevi, İstanbul, 1994.

42 Tokol, Aysen; a.g.e., s. 38.

43 Pur Hüseyin, Perviz; *Varlık Vergisi ve Azınlıklar*, Eren Yayıncılık, İstanbul, 2007, s. 182.

cılık sektörü dışında önemli bir gelişme elde edilememiş, devlet elindeki tekeller yabancı sermayeye devredilmiştir.

1930 yılında Merkez Bankası Yasası çıkarılmıştır. Aynı yıl kurulan Serbest Cumhuriyet Fırkası yıl içinde kapatılmıştır. 1930'lu yıllarda devletçiliğe geçilmiştir. 1933 yılında Sümerbank ilk Kamu İktisadi Teşebbüsü olarak kurulmuş, diğerleri takip etmiştir.[44] 1934 yılında kadınlara seçme ve seçilme hakkı tanınmış, 1927 yılında hazırlanan iş yasası tasarısından sonra, 1929, 1932 ve 1934 yıllarında da iş yasası tasarıları hazırlanmıştır. Özetle işçi sorununa yaklaşımın açıklığa kavuşup olgunlaştığının ilk ciddi belirtisi olan 1934 tasarısı, sınıflar arası uyumun nasıl gerçekleştirileceğini, emek ve sermaye arasındaki sınıf savaşımlarını önleme araçlarının neler olacağını açıkça ortaya koymaktadır. Ali İktisat Meclisinin bu tasarısı, bir yandan 1935 Cumhuriyet Halk Partisi Program'ında benimsenecek görüşü önleyen, öte yandan yakın gelecekte çıkarılacak iş yasasının ideoloji ve içeriğini yansıtan bir "geçiş tasarısı" olarak değerlendirilebilir.[45]

Osmanlının son yıllarında başlayan süreç Cumhuriyetin ilk yıllarında devam etmiştir. 3008 sayılı ilk İş Yasası 1936 yılında çıkarılmıştır. İş yasası gibi bir yasanın dönemin siyasi gelişmelerini, izlenen ekonomik ve sosyal politikaları yansıtması kaçınılmazdı. Bu yasa sendika kurma hak ve özgürlüğünden bahsetmemiş, grevleri yasaklamış, uyuşmazlıkları zorunlu tahkim yoluyla çözmeyi öngörmüştür. Bu yasa ve 1938 tarihli Cemiyetler Kanunu işçilerin örgütlenme özgürlüklerini ortadan kaldırdığı, toplu iş ilişkilerini devletin güdümünde totaliter ve otoriter bir karaktere soktuğu için tenkit edilmiş,[46] Faşist İtalya'dan kopya edilmiş, işçi hare-

44 Atasoy, Veysel; *Türkiye'de Kamu İktisadi Teşebbüsleri ve Özelleştirme Sorunu*, Nurol Matbaacılık, Ankara, 1993.

45 Gülmez, Mesut; *Türkiye'de Çalışma İlişkileri*, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, DİE Matbaası, Ankara, 1991, s. 193-278.

46 Demir, Fevzi; *Dünyada ve Türkiye'de İşçi Hareketleri*, Öz İplik İş Sendikası Yayını, Ankara 1999, s. 341.

ketini önleyen, işveren ve sermayeden yana olan bir yasa olarak suçlanmıştır.[47] Ancak şurası unutulmamalıdır ki bugün Avrupa Birliği üyesi olan ülkelerin pek çoğunda o tarihte çalışma hayatını düzenleyen ve işçiyi koruyan bağımsız bir iş yasası yoktur.

1939-1945 yılları arasında İkinci Dünya Savaşı yaşanmıştır. Türkiye bu savaşa girmemiş ama olumsuzluklarını yaşamıştır.

1943 yılında Ticaret ve Sanayi Odaları, Esnaf Odaları ve Ticaret Borsaları yürürlüğe girmiştir. 1945 yılında Çalışma Bakanlığı kurulmuştur. İlk Çalışma Bakanı Sadi Irmak hatıralarında "Daha o gün yalnız kalınca kendi kendime şu kararlara vardım. Türkiye'nin sosyal problemi sınıf mücadelesine terk edilmemeli, devlet hakemliği esas olmalıydı" demektedir.[48] Bakanlık organizasyonunun tamamlanmasını takiben işçi sigortaları ve iş ve işçi bulma kurumlarının esasları hazırlanmıştır. 1946 yılında Cemiyetler Kanununda yapılan değişiklik ile çok partili hayatın önü açılmıştır. Sendikaların kurulabilmesi için de olanak sağlanmıştır. Milli Kalkınma Partisi ve Demokrat Parti kurulmuştur.

1947 yılında "İşçi İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun" çıkarılmıştır. Bu yasa işçilerin mücadelesinin bir ürünü değildir. Bu yasa bir yandan demokratik dünyanın bir üyesi olmak zorunluluğunun, diğer yandan nicel olarak ağırlığını duyuran işçilerin, gelişen işçi hareketinin denetim altına alınmak ihtiyacının doğal bir sonucudur.[49]

1950 yılında iktidara Demokrat Parti gelmiş; tekrar liberal politikalar egemen olmuştur. Türkiye NATO'ya üye olmuş. Kore'ye asker göndermiştir. 1954'te Kıbrıs sorunu çıkmıştır. 1955'de 6-7 Eylül olayları yaşanmıştır. 1957 genel seçimlerini yine Demokrat

47 Daysal, Muzaffer; *Dünyada ve Türkiye'de İşçi ve Sendikacılık Hareketlerinde Önemli Olaylar-Aşamalar*, Divan Matbaacılık, İstanbul, 1977, s. 85.

48 *50 Yılda Çalışma Hayatımız*, TC Çalışma Bakanlığı, Ankara, 1973, s. 126.

49 Pekin, Faruk; *Demokrasi, Sendika Özgürlüğü ve Sosyal Haklar*, Alan Yayıncılık, İstanbul, 1985, s. 26.

Parti kazanmıştır. 1958'de ekonomik kriz yaşanmıştır. 1960 yılında askeri darbe yapılmış, Kurucu Meclis oluşturulmuştur. 1961 yılının Şubat ayında siyasi partilerin çalışmalarına izin verilmiştir. Çok sayıda yeni siyasi parti kurulmuştur. Yeni bir Anayasa yapılmıştır. Devlet Planlama Teşkilatı kurulmuştur. Planlı ekonomi dönemi başlamıştır. Yapılan planlar, kamu kesimi için emredici, özel sektör için yol gösterici özelliktedir. Karma ekonomi olarak da tanımlanan bu dönemde ithal ikameci politikalar izlenmiştir. Bu politikalar 1980 yılına kadar devam etmiştir.

Sol eğilimli yorumcular 1930'lu yıllardaki devletçiliği "liberal siyasaların iflasından" sonra uygulamaya konulan sistem olarak görürler. Daha az partizan yazarlar ise, değişimi vurgulamakla birlikte, bunu ekonomik koşullara, Lozan Barış Andlaşmasına göre 1928'de gümrük kapitülasyonlarının sona ermesi, dünya buhranının Türkiye'nin dış ticaretini zorlaması ve komşu ve müttefik Rusya'daki kolektivist örneğin görülmesi gibi etmenlere bağlarlar. 20 yıl süren devletçilik 1950'den sonraki dönemde devlet işletmeciliğinin, nüfuzunun ve karışmasının azaldığı inancı yaygındır. Radikal düşünürler 1950'den önceki yılları ilerici, sonraki dönemi sağcı iktisat siyasası dönemi sayarlar, sağdakilere göre ise Demokrat Partinin iktidara gelmesi, ekonominin devlet cenderesinden kurtarılmasıdır. Cumhuriyetin elli yıllık iktisat siyasasına liberalizm devletçilik yada kapitalizm-sosyalizm kalıpları içinde birbirini izleyen dönemler olarak bakmanın yanıltıcı olabileceğini, iktisadi milliyetçilik diye tanımlayabileceğimiz bir sürekliliğin daha temel bir nitelik sağladığı ve değişmeleri bu temel felsefe etrafında oluşan uygulama ayrıntıları olarak görmenin bu dönemin iktisat siyasası tarihine daha çok ışık tutabileceği savunulabilir.[50]

Sendikalar Yasasına dayanarak kurulan sendikalar çeşitli nedenlerden bir türlü kendine gelemeyen hastalıklı insanlara ben-

50 Yenal, Oktay; *İktisat Siyasası Üzerine İncelemeler*, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul, 1999, s. 146.

ziyorlardı. Mevzuat yeterli değildi. Siyasi partilerin mücadeleci tutumları yanında, sendikacıların siyasi partilere kur yapması durumu iyice kötüleştiriyordu.[51] Sendikaların bir çoğu işçi haklarını savunmakta bilgisiz ve yetersizdi. Dağınıklık ve belirsizlik hakimdi. 1949 yılında tekstil ve metal işkollarında ilk işveren sendikaları kurulmuştur. Başta İstanbul olmak üzere sendika birlikleri kurulmaya başlanmıştır. 1950 yılında Hür Dünya İşçileri Konfederasyonu Türk işçi hareketi ile ilgilenmiş, Türkiye'ye bir heyet göndermiştir. Bu heyet, Türk sendikacılarına üst düzeyde örgütlenmeyi tavsiye etmiştir. Yine bu yıl ana muhalefet partisi lideri İsmet İnönü İstanbul İşçi Sendikaları Birliği'ni ziyaret ederek, "grev hakkının tanınmasında geç kalındığını" söylemiştir.

Demokrat Parti muhalefet yıllarında grev hakkını savunmuştur. Buna karşılık Cumhuriyet Halk Partisi grev hakkına karşı çıkmıştır. İşçi çoğunluğu 1950 Genel Seçimlerinde Demokrat Partiye oy vermiştir.[52]

1951 yılında Uluslararası Çalışma Örgütünün 98 sayılı "Toplu Pazarlık İlkelerinin Uygulanması'na İlişkin Sözleşmesi" onaylanmıştır. 31 Temmuz 1952 yılında TÜRK-İŞ kurulmuş ve Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonuna üye olma kararı almıştır. 5953 sayılı Basın İş Kanunu çıkarılmıştır. 1954 yılında da 6379 sayılı Deniz İş Kanunu çıkarılmıştır. 1957 yılında çeşitli işkollarında sendikaları temsil eden 7 birlik hükümet tarafından kapatılmıştır. 1960 yılında TÜRK-İŞ Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonuna üye olmuştur.

1960 yılına gelindiğinde, Demokrat Parti İktidarı oldukça yıpranmıştı. Ufukta görülen seçimde büyük bir olasılıkla iktidardan düşecekti.[53] Türkiye'de siyasetin olağandışı gücü ordu 1960 yılın-

51 Şide, Sadık; *Çalışma Hayatı, TÜRK-İŞ ve Sendikalar*, Gurup Matbaacılık, Ankara, 2004, s. 29.

52 Sülker, Kemal; *100 Soruda Türkiye'de İşçi Hareketleri*, Gerçek Yayınevi, İstanbul, 1973, s. 143.

53 Kongar, Emre; *Tarihimizle Yüzleşmek*, Remzi Kitabevi, İstanbul, 2006, s. 190.

da yaptığı darbe ile sahnede yerini aldı ve bu yıldan sonra da yoğun şekilde siyaset yaptı.[54] 1960 yılında yaşanan askeri darbeden sonra 1961 yılında yeni Anayasa yapılmıştır. 275 sayılı yasa ile Grev hakkı ve lokavt tanınmıştır. Devlet memurlarına grevsiz sendika hakkı verilmiştir. Basında çalışanlarla çalıştıranlar arasındaki ilişkileri düzenleyen 212 sayılı yasa çıkarılmıştır. Dokuz gazete işvereni, yasayı protesto etmek için gazetelerini 3 gün süreyle çıkarmamışlardır. 1960 sonrasının işçiler bakımından getirdiği olumlu gelişmeler yanında Türk sendikacılığında baş gösteren "bölünme" arazına da dikkat çekmek gerekecektir.[55] 1960 Mayısında Demokrat Parti'ye yakınlığı ile bilinen TÜRK-İŞ Başkanı Nuri Beşer Kasım ayında yapılacak genel kurul öncesinde konfederasyondan ayrılmaya mecbur bırakılmıştır. Ancak seçimleri 27 Mayısçıların adayı Bahir Ersoy değil, Seyfi Demirsoy kazanmıştır.

31 Aralık 1961'de binlerce işçi İstanbul Saraçhane Meydanında toplanarak büyük bir miting yapmıştır. Grev, toplu iş sözleşmesi ve sendika kurma hak ve hürriyetlerinin kısıtlanmadan tanınmasını istemişlerdir. Sendikacılar Türkiye Çalışanlar Partisi'ni kurmak üzere faaliyete geçmişler, ancak gerçekleştirememişlerdir. 13 Şubat 1961 tarihinde Türkiye İşçi Partisi kurulmuştur. TÜRK-İŞ, anayasaya evet kampanyası başlatmıştır. 15 Ekim 1961 tarihinde genel seçimler yapılmıştır. 1962 yılında Ankara Tandoğan Meydanında binlerce işçinin katılımı ile Komünizmi Tel'in Mitingi yapılmıştır. 20 Ocak 1962'de İstanbul İşveren Sendikaları Birliği genel kurul yaparak Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu adını almıştır. 22 Şubat 1962 ve 20-21 Mayıs 1963 tarihlerinde askeri darbe girişimleri yaşanmıştır. 1963 yılında Kavel Kablo Fabrikasında greve kalkışan işçiler ile polis çatışmış, kan dökülmüş, 1 polis 13 işçi yaralanmıştır. Çalışma Bakanı Bülent Ecevit telgraf çekerek sendikacıları yasadışı yollara başvurdukları

54 Akşin, Sina; *Yakınçağ Türkiye Tarihi*, Milliyet Yayınları, İstanbul, s. 227.

55 Kutal, Gülten; *Türkiye'de Sendikacılık Hareketi*, İÜ İktisat Fakültesi, İstanbul, 1969, s. 11.

için suçlamıştır. Ankara'da, TÜRK-İŞ'te 320 sendika başkanı toplanmıştır. 24 Temmuz 1963 tarihinde Sendikalar Yasası ile Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası çıkmıştır. Bugün işçi bayramı ilan edilmiştir. İlk toplu iş sözleşmesi Gıda-İş Sendikası ile Hacıbekir Firması arasında 11 Eylül 1963'de imzalanmıştır. İlk yasa dışı grev 13 Kasım 1963'de Bozkurt Mensucat fabrikasında çalışan 300 işçi tarafından yapılmıştır. İlk yasal grev ise Bursa'da Motorlu Taşıt İşçileri Sendikası tarafından yapılmıştır. Yine bu yıl hükümet grevleri erteleme kararı almıştır.[56] TÜRK-İŞ, seçilmesini istemediği milletvekillerinin listesini açıklamıştır.

1964 yılında 5 Nisan günü Kartal Maltepesi'nde Maden-İş'in bir işyerinde uyguladığı grevi izleyen TÜRK-İŞ Başkanı Seyfi Demirsoy tutuklanmış; sonra serbest bırakılmıştır.[57] 1965 yılında Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu genel merkezini Ankara'ya almıştır. Bu yıl içinde Zonguldak'ta işçiler ile polis ve jandarma çatışmış, 2 işçi ölmüş, 22 güvenlik görevlisi yaralanmıştır. Türkiye'de işverenler topluca dayanışma göstererek 54 işyerinde lokavt uygulamışlardır. Deri-İş Sendikasına karşı uygulanan bu lokavt 21 gün sürmüştür. 1966 yılında Paşabahçe Şişe Cam Fabrikasında 83 gün süren olaylı bir grev yaşanmıştır. Bu olay, Devrimci İşçi Sendikalarının kurulmasının ortamını hazırlamıştır. TÜRK-İŞ'ten ihraç edilen Basın-İş, Maden-İş, Lastik-İş sendikaları Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonunu kurmuşlardır. Bu konfederasyon "Türkiye İşçi Partisinin etkisinde ve kontrolünde kalmış, bu partinin stratejisinin uygulama alanına aktarılması için çaba göstermiştir.[58] 1967 yılında 31 yıl aradan sonra 931 sayılı 2. İş Yasası yürürlüğe girmiştir. Bu yasayla uyumlu olarak 854 sayılı Deniz İş Yasası çıkarılmıştır. 1968 TÜRK-İŞ kongresinde, TÜRK-İŞ'in ulusal harp sanayini destekleyen 24. ilkesi

56 Önsal, Naci; *Ücretler ve Toplu Pazarlık Sisteminde Ücretlerin Oluşumu*, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara, 1992, s. 102.

57 Sönmezsoy, Refik; *Türk İşçi Hareketinde Liderler Galerisi*, (tarihsiz) s. 16.

58 Çeçen, Anıl; *Türkiye'de Sendikacılık*, Özgür İnsan Yayınları, Ankara, 1973, s. 128.

kabul edilmiştir. 1970 yılında Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu tarafından sendikalar yasasını protesto amacını taşıyan 16 Haziran tarihli mitingde kanlı olaylar yaşanmıştır. 29 Aralık 1970'de TÜRK-İŞ'e bombalı saldırı olmuştur. Bir milyon işçi 2 saat süren "genel grev" yapmıştır. Türk sendikacılığında partiler üstü ve partiler içi sendikacılık tartışmaları başlamış ve 28 Mayıs 1973'de yapılacak TÜRK-İŞ 9. Genel Kuruluna kadar devam etmiştir.[59]

1971-73 yılları işçi işveren kesimlerinin büyük mücadele yıllarıdır. Grevlerin karşısına çıkan işverenler, lokavtlarla işçileri perişan etmektedir. Bir yandan da ideolojik kamplaşmalar devam etmektedir.[60] Bu üç yılda yapılan lokavtlar son on yılda yapılan lokavtların yüzde 72'sidir.[61]

1971 yılında TÜRK-İŞ içindeki muhalefet genişlemiştir. "Dörtler Raporu" olarak bilinen "1971" Türkiye'sinde İşçi Hareketi ve Sendikalarımız" isimli rapor TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu'na verilmiştir.[62] Silahlı Kuvvetler muhtıra vermiştir. Sihirli güç taşıdığına inanılan formüle göre, tarafsız başbakanın başkanlığında iktidar ve muhalefet partilerinin de temsil edildiği, teknokratlar kabinesinin ülke sorunlarına çözüm getirebileceği düşünülmüş; Nihat Erim başkanlığında kurulan hükümet 8 ay yaşayabilmiştir.[63]

1971 yılında Anayasada yapılan değişiklik ile "çalışanlar" deyimi yerine işçi sözcüğü getirilmiştir. 119. maddede değişiklik yapılarak memurların sendika hakkı ortadan kaldırılmıştır. Zaten Anayasanın 16. maddesi, Anayasa değişikliklerinin yürürlüğe

59 Balcı, Erdoğan; *Türk Sendikacılığı ve Partiler Dışı Politika*, Divan Matbaacılık, İstanbul, 1973.

60 Şide, Sadık; a.g.e., s. 216.

61 *Belgelerle TÜRK-İŞ Tarihi (1963-1980)*, TÜRK-İŞ Yayını, Yorum Matbaası, Ankara, 2002, s. 222.

62 Sülker, Kemal; *Sendikacılar ve Politika*, May Yayınları, İstanbul, 1975, s. 275.

63 Özdemir, Hikmet; *Yakınçağ Türkiye Tarihi*, Milliyet Yayınları, İstanbul, s. 262.

girdiği tarihte mevcut devlet personeli sendikalarının faaliyetinin sona ereceğini düzenlemiştir.[64]

Anayasa Mahkemesinin 931 sayılı İş Yasasını 1970 yılında şekil yönünden iptali üzerine, bu yasanın birkaç hükmünün değiştirilmesi suretiyle hazırlanan 1475 sayılı İş Yasası 1971 yılında çıkarılmıştır.[65]

1972 yılında Sosyal Sigortalar Kurumunun mali yetersizliğini gerekçe göstererek işçilerin emeklilik yaşını uzatma görüşüne TÜRK-İŞ karşı çıkmıştır. Kalkınma Planının, yıllık programında ilk defa kamu kesimindeki toplu iş sözleşmelerini koordine edecek "Kamu Kesimi Endüstriyel İlişkiler Birimi"nin kurulması öngörülmüştür.

14 Ekim 1973 seçimlerini Bülent Ecevit'in Cumhuriyet Halk Partisi kazanmıştır. 1974 yılında Türk Ordusu Kıbrıs'a çıkmıştır. Seyfi Demirsoy ölmüştür. 1975 yılında Milliyetçi Cephe Hükümeti kurulmuştur.

24 Aralık 1975'te bir saat süren genel iş bırakma eylemi yapılmıştır. 1976 yılında Devlet Güvenlik Mahkemelerine tepki olarak mitingler düzenlenmiştir. Yasadışı grevler yapılmıştır. Yıl içinde Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu kurulmuştur. 1977 yılının 1 Mayısında İstanbul Taksim Meydanında kanlı olaylar yaşanmıştır.

5 Haziran 1977 seçimlerinin sonucunda hiçbir siyasi parti iktidar olamamıştır. İkinci Milliyetçi Cephe Hükümeti kurulmuştur. 1978'den sonra koalisyon hükümetleri kurulmaya devam etmiştir.

20 Temmuz 1978 yılında TÜRK-İŞ Hükümet ile "Toplumsal Anlaşma"yı imzalamıştır. Sendikaların tamamı bu anlaşmadan hoşnut değildir, örneğin Türk Metal Sendikası toplumsal anlaşmayı ücretleri donduran bir anlaşma olarak görmekte ve anlaşma

64 Tuğ, Adnan; *Sendikalar Hukuku*, Ankara, 1990, s. 28.

65 Çelik, Nuri; *İş Hukuku Dersleri*, Beta Yayım Dağıtım, 16. Bası, İstanbul, 2003, s. 12.

uygulamaya konulduktan sonra kamu kesimi toplu iş sözleşmelerinin sonuçlandırılması için oluşturulan komisyonun belirlediği ilkelere uyulmadığını ve iktidar partisine yakın sendikaların kayrıldığını düşünmektedir.[66] Ecevit ile Halil Tunç'un imzaladığı bu belge, başlı başına incelemeye değer bir metindir.

12 Eylül 1980 tarihinde askeri darbe olmuştur. Dört siyasi partinin liderleri; Demirel, Ecevit, Erbakan ve Türkeş Silahlı kuvvetlerin gözetimine alınmışlardır. Demirel ve Ecevit bir ay sonra serbest bırakılmışlardır. Erbakan bir yıl, Türkeş 4,5 yıl tutuklu kalmışlardır.[67] Anayasa ile birlikte Sendikalar Yasası ve Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası yürürlükten kalkmıştır. Toplu pazarlık faaliyetleri durdurulmuştur. Toplu iş sözleşmelerini Yüksek Hakem Kurulu yeniden yürürlüğe koymaya başlamıştır. Bu ara dönem üç yıl sürmüştür.

1982 yılında TÜRK-İŞ 12. Genel Kurulunu yapmıştır. Yeni Anayasa kabul edilmiştir. 1980 yılında 24 Ocak Kararlarını açıklayan ve darbeden sonra Bülent Ulusu Hükümetinde ekonomiden sorumlu Başbakan Yardımcılığı görevini üstlenen Turgut Özal banker skandalının patlak vermesi üzerine istifa etmiştir. 1983 yılında 2821 ve 2822 sayılı yeni Sendikalar Yasası ile Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası çıkarılmıştır. 1983 yılında seçimlere gidilmiştir. Milli Güvenlik Konseyi üç siyasi partinin seçimlere girmesine izin vermiştir: Milliyetçi Demokrasi Partisi, Anavatan Partisi, Halkçı Parti. Milli Güvenlik Konseyi 1683 milletvekili adayından 672'sini veto etmiştir. Seçimleri Anavatan Partisi kazanmış: Turgut Özal Başbakan olmuştur.

1983-87 dönemi bu iktidarın başarılı dönemidir. Değişim ve dönüşüm sihirli kelimeler haline gelmiş, neoliberal ve dışa açılmacı politikalar egemen olmuştur. 1980-1988 dönemi, düşük değerli

66 Sönmezsoy, Refik; Aslıyüce, Erdoğan; *Metal İşçilerinin Mücadele Tarihi*, Bekaş Yayınları, İstanbul, s. 186.

67 Tanör, Bülent; *Yakınçağ Türkiye Tarihi 1980-2003*, Milliyet Yayınları, İstanbul.

TL, serbest faiz politikası, dövizin TL'ye ikamesi, düşük profilli maliye politikaları ile dünyayla ticaret temelinde bir bütünleşmenin ağırlıklı izlerini taşırken, 1988-1998 dönemi sermaye hareketlerinin serbestleştirilmesi bakımından öne çıkmıştır.[68] Pek çok yapısal düzenlemeler gerçekleştirilmiş, özelleştirme uygulamaları ağırlık kazanmıştır.

Sendikalar Kanununun üçüncü maddesine uygun olarak kamu kesimi işveren sendikaları 1986 yılı içinde yeniden yapılanmışlardır.[69] Yıl içinde 2822 sayılı Yasada değişiklikler yapılmıştır. Bu yılların ilk büyük grevi Netaş'da yaşanmıştır. TÜRK-İŞ'in 14. Genel Kurulunda sendikaların hükümete karşı birlik içinde hareket etmesi kararı alınmıştır. 1987 yılında kamu işveren sendikaları Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonuna üye olmuşlardır. Grev ve Lokavtlarda Mülki İdare Amirlerince Alınacak Tedbirlere Dair Tüzük Danıştay'ca iptal edilmiştir. Süper emeklilik uygulaması başlamıştır. TÜRK-İŞ istek paketini hükümete sunmuştur. Hükümet, ilgi göstermeyince, Meclise mektup vermek üzere topluluk halinde yaptığı yürüyüş polis tarafından engellenmiştir. TÜRK-İŞ tarafından Samsun, İzmit ve Seydişehir'de mitingler düzenlenmiştir. Seydişehir Alüminyum Tesislerinde Türk Metal tarafından grev uygulanmıştır.

1987 Genel Seçimlerini de Anavatan Partisi kazanmıştır. 1988 yılında iktidar partisinin genel kurulunda Özal'a suikast yapılmıştır. 1988 yılında 2821 ve 2822 sayılı Yasalarda değişiklikler yapılmıştır. Seka'da Selüloz-İş sendikasının uyguladığı grev 4 aydan uzun sürmüştür. 1989 yılında asgari ücret ilk defa sanayi-tarım ayrımı yapılmadan tek miktar olarak belirlenmiştir. Demir Çelik İşletmelerinde Çelik-İş Sendikası tarafından alınan grev kararı, Bakanlar Kurulu kararı ile ertelenmiştir. Erteleme kararını kaldırılması üzerine başlayan grev, 4 ay sürmüştür. TÜRK-İŞ bünyesinde

68 Oyan, Oğuz; *Türkiye Ekonomisi: Nereden, Nereye?*, Ankara, 1988, s. 26.

69 *Kamu Kesimi İşveren Sendikaları*, Türkiye Yol-İş Yayını, Ankara, 1986/3.

oluşturulan Kamu Kesimi Koordinasyon Kurulu ile Kamu İşveren Sendikaları Genel Sekreterlerinden oluşan müzakere heyetine ilgili Devlet Bakanı ve Başbakan'ın da katılması ile Mayıs ayı sonunda 600 bin kamu işçisini kapsayan anlaşma sağlanmıştır.

26 Mart 1989 tarihinde yapılan yerel seçimleri Anavatan Partisi kaybetmiştir. 31.10.1989 tarihinde Özal Cumhurbaşkanı seçilmiştir.

1990 yılında Türkiye Taşkömürü Kurumu ve Maden Tetkik Arama işçileri greve çıkmışlardır. Metal Sanayi İşverenleri Sendikası Türkiye Demir Çelik İşletmelerini, sendika disiplinine uymadığı gerekçesiyle üyelikten çıkarmıştır. Bağ-Kur yasa taslağı tartışmaya açılmıştır. Endüstri İlişkileri Derneği kurulmuş ve birinci kongresini İstanbul'da yapmıştır. 1991 yılında TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulunda aldığı karara uyarak 3 Ocak günü ülke genelinde bir grev yapmıştır. Türkiye Taşkömürü Kurumu sözleşmesinde istediklerini almak için, kömür işçileri Zonguldak'tan Ankara'ya doğru yürüyüşe geçmiş, güvenlik kuvvetleri işçilerin E-5 karayoluna çıkmasını engellemiştir. 20 Ekim 1991 Genel Seçimler öncesi TÜRK-İŞ dört siyasi parti liderini davet ederek, çalışma hayatı ve yurt sorunlarına ilişkin görüşlerini açıklamalarını istemiştir.[70] TÜRK-İŞ ve diğer sendikalar siyasi iktidara karşı cephe açmışlar ve seçimlerde muhalefet için çalışmışlardır. Yeni hükümet bir dizi yasa taslağını tartışmaya açmış, özellikle "İş güvencesi"[71] diye tanımlanan taslak işveren kesiminin büyük tepkisine yol açmıştır. Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonunun mal varlığını İş ve İşçi Bulma Kurumuna devreden yasa maddesi Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir.

1991 genel seçimlerinde Doğru Yol Partisi birinci parti olmuştur. Anavatan Partisi ikinci sırada kalmıştır. Doğru Yol Partisi ile

70 *Siyasi Parti Liderlerinin İşçi ve Yurt Sorunlarına Bakışı*, TÜRK-İŞ Yayını, Ankara, Ekim 1991.

71 *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi*, Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Ortak Yayını, Numune Matbaacılık, İstanbul, 1998, Cilt 2, s. 84.

Sosyal Demokrat Halkçı Parti koalisyon hükümeti kurmuştur. Demirel Başbakan olmuş, Özal'ın beklenmedik ölümü üzerine Demirel Cumhurbaşkanı seçilmiştir. 1993 yılında Doğru Yol Partisinin başına ve başbakanlık koltuğuna sürpriz bir isim olarak Tansu Çiller oturmuştur.

İşçi kesimi 1982 Anayasası ve bu Anayasadan sonra çıkarılan çalışma yaşamı ile ilgili yasalardan daima şikayet etmiştir. 14.02.1993 günü TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulunda yaptığı konuşmada Bayram Meral "12 Eylül sonrasındaki sendikal hak ve özgürlükler alanındaki kayıplarımız henüz geri verilmemiştir. Anayasada, 2821, 2822, 1475 ve 506 sayılı yasalarda ve diğer birçok yasada, yönetmelikte ve tüzükte lehimize hiçbir önemli düzenleme yapılmamıştır" demiştir.[72] 22 ve 30 Temmuz 1993 günlerinde kamu kesiminde çalışan işçiler toplu vizite eylemleri yapmışlardır.

1994 yılında Türk ekonomisi bir kriz yaşamıştır. Hükümet, 5 Nisan'da Ekonomik Önlemler Uygulama Planı'nı açıklamıştır. 12 Temmuz günü TÜRK-İŞ Yöneticileri Başbakanlığa yürüyüp, Başbakan Tansu Çiller'e taleplerini sunmuşlardır. "Hükümetin vaatlerini tutmaması" neden gösterilerek 20 Temmuz'da Genel Eylem yapılmıştır. TÜRK-İŞ Yönetimi 20 Kasımda bu kere Türkiye Büyük Millet Meclisine yürümüştür.

1994 yerel seçimlerinde birinci parti Doğru Yol Partisi olmuştur. İstanbul Belediyesini Refah Partisinin adayı Recep Tayyip Erdoğan kazanmıştır. 1995 yılında Avrupa Birliği ile Gümrük Anlaşması imzalanmıştır.

1995 yılı, Sosyal Sigortalar Yasasında yapılmak istenen değişikliklere karşı "Mezarda Emekliliğe Hayır" sloganı ile ve yüksek enflasyon karşısında gerileyen ücretler nedeniyle işçilerin yoğun eylemleriyle geçmiştir. Greve katılan işçi sayısı 350 bini bulmuştur.[73]

---

72 Meral, Bayram; *Başkanlar Kurulu Konuşması*, Diyarbakır, 1983.

73 *Belgelerle TÜRK-İŞ Tarihi*, s. 328.

1988 yılından itibaren dernek statüsünde de olsa kurulan Kamu Görevlileri Sendikaları 1995 yılında Anayasa'da yapılan bir değişiklik ile yasal hale gelmiştir.

24 Aralık 1995 Genel Seçimlerini Refah Partisi kazanmıştır. Ancak Anavatan-Doğru Yol Hükümeti kurulmuştur. Bu hükümet uzun sürmemiştir. Refah-Doğru Yol Hükümeti kurulmuş, Erbakan Başbakan olmuştur. 28 Şubat 1997 günü Ordu "post-modern" olarak tanımlanan bir darbe yapmıştır. Anavatan-Demokratik Sol Parti-Demokratik Türkiye Partisi koalisyon Hükümeti kurulmuştur.

1996 yılı "Çalışanların Tasarrufa Teşvik Edilmesi" hesabı kesintileri ve katkı payları ile ilgili tartışmalar ile başlamıştır. 22 Aralık 1996 tarihinde İzmit'te, 5 Ocak 1997 tarihinde Ankara'da "Türkiye'ye Sahip Çık" mitingleri yapılmıştır. 1997 yılı şubat ayı içinde Refik Baydur, Bayram Meral, Salim Uslu, Yalım Erez, Fuat Miras, Hilton Otelinde bir yemekte buluşmuşlar; burada başlayan görüşmeler sonrası 5 sivil toplum örgütü bir araya gelerek "Sivil İnisiyatifi" oluşturulmuştur.[74]

Uluslararası Para Fonunun Türkiye'nin iktisadi, siyasi ve sosyal politikaları içindeki konumu özellikle 1998 Yakın İzleme Anlaşması'ndan bu yana daha da belirginleşmiştir. Fon, Asya Krizinden çıkardığı derslere de dayanarak, Türkiye ekonomisi üzerindeki denetimini bu tarihten sonra daha da derinleştirmek ve bunu daha kurumsal bir niteliğe kavuşturma ihtiyacı duymuştur. Dünya Bankasının da eşlik ettiği bu program, Türkiye'yi uluslararası iş bölümü içerisinde emek-yoğun ve düşük teknoloji içerikli sektörlerde uzmanlaştıran, yerelleşme ve sivil toplum örgütlerine dayalı demokratikleşme mesajlarıyla kamu sektörünü dağıtıp parçalayarak etkinsizleştirmeyi amaçlayan, sağlık, eğitim gibi temel kamu hizmetlerini özel sermayenin kar güdüsü altında ticari bir

74 Baydur, Refik; *Bizim Çete*, Cem Ofset Matbaacılık, Istanbul, 2000.

metaya dönüştürerek, toplumun en temel ihtiyaçlarını ulusal ve uluslararası sermayenin sömürüsüne açmayı hedefleyen neoliberal bir projenin uygulanmasıdır.[75]

16 Şubat 1999'da terör örgütü başı Abdullah Öcalan Türkiye'ye teslim edilmiştir. Nisan ayında yapılan seçimlerde Demokratik Sol Parti birinci olmuştur. Demokratik Sol Parti-Anavatan Partisi-Milliyetçi Hareket Partisi koalisyon Hükümeti kurulmuştur. Ecevit Başbakan olmuştur.

İşçi kesimi zorunlu tasarruf uygulamasının kaldırılmasını istemiştir. 08.09.1999 tarihinde İşsizlik Sigortası Yasası Yürürlüğe girmiştir.

5 Mayıs 2000 tarihinde Ahmet Necdet Sezer Cumhurbaşkanı seçilmiştir. Şubat 2001'de ekonomik kriz yaşanmıştır. Dünya Bankasından getirilen Kemal Derviş ekonomiden sorumlu bakan olarak Mart ayı içinde hükümette yerini almıştır. Haziran ayında Anayasa Mahkemesi Fazilet Partisini kapatmıştır.

17.04.2001'de Bireysel Emeklilik ve Tasarruf Yatırım Yasası çıkmıştır. Bu yılda Türkiye yeni bir ekonomik kriz yaşamıştır. 14.04.2001 tarihinde Hükümet yaşanan ekonomik kriz ile mücadele programını açıklamıştır. 05.09.2001 tarihinde yapılan "Türkiye 1. İşçi ve İşveren Konfederasyonları Zirvesi"nde ekonomik krizin nedenleri ve krizin aşılması için öngörülen tedbirler tartışılmıştır. 25.06.2001 tarihinde Kamu Görevlileri Sendikalar Yasası kabul edilmiştir. Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu 9 Kasım'ı "Emeğin Küresel Eylem Günü" ilan etmiştir. Emek Platformu, 9 Kasım 2001 günü Ankara'da eylem yapmıştır.

2002 yılının ilk günlerinde Hükümet, banka kurtarma operasyonları ile uğraşmıştır. Ağustos ayında Halil Tunç ölmüştür. TÜRK-İŞ, Amerika Birleşik Devletlerinin Irak'a saldırısına ve

75 *IMF Gözetiminde On Uzun Yıl 1998-2008*, Bağımsız Sosyal Bilimciler, 2006 Yılı Raporu, Ankara, Haziran 2006, s. 80-81.

Irak'ın kuzeyinde bir Kürt devleti kurma girişimlerine karşı çıkmıştır.

Türkiye 1994 yılında Uluslararası Çalışma Örgütünün "Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşmesi"ni kabul etmişti. Bu sözleşmeye uyum sağlamak üzere "İş Güvencesi"ne ilişkin yasal değişikliklerin yapılması zorunluluğu doğmuş, 2002 yılının Ağustos ayında bu amaçla 4773 sayılı yasa çıkarılmıştır.[76]

22 Kasım 2002 seçimlerini Adalet ve Kalkınma Partisi tek başına kazanmıştır. 58. Hükümet Abdullah Gül'ün başkanlığında kurulmuştur. 59. Hükümette Recep Tayyip Erdoğan Başbakan olmuştur. Bu hükümetler Kemal Derviş'in oluşturduğu ekonomi politikasını ödün vermeden sürdürmüşlerdir. Düşük kur, yüksek faiz ve sıcak para girişine dayalı bir kalkınma modeli uygulanmıştır. Özelleştirme uygulamaları yabancılaştırmaya dönüşmüştür.

TÜRK-İŞ Başkanı Bayram Meral, Cumhuriyet Halk Partisi'nden Milletvekili seçilmiştir. TÜRK-İŞ Başkanlığına Salih Kılıç getirilmiştir. 22.05.2003 tarihinde çalışma yaşamını yakından etkileyen ekonomik, teknolojik, sosyal koşullar ile 1475 sayılı İş Yasasındaki katı kuralların esnekleştirilmesi, Avrupa Birliği ve Uluslararası Çalışma Örgütü normlarına uyum sağlanması zorunluluğu doğmuş ve bazı değişikliklerle 4773 sayılı yasanın büyük bir bölümünü de içeren 4857 sayılı İş Yasası çıkarılarak yürürlüğe konulmuştur.[77] Böylece bu yeni yasa ile atipik istihdam türleri, esnek çalışma, haftalık iş süresini denkleştirme, fazla sürelerle çalışma, fazla çalışmanın boş zaman ile değişimi gibi kavramlar iş yaşamımıza girmiştir.

06.03.2004 tarihinde Kamu Yönetimi Yasa Tasarısı'nın geri çekilmesi için 80 bin kişi eylem yapmıştır. 07.05.2004 tarihinde

76 Çelik, Nuri; *İş Güvencesi*, İstanbul Ticaret Üniversitesi Yayını, Beta Basımevi, İstanbul, 2003, s. 13.

77 Çelik, Nuri; a.g.e., s. 14.

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi

Anayasanın 90 maddesi değiştirilmiştir. "Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası anlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır" fıkrası maddeye ilave edilmiştir.

28.01.2005 tarihinde Yeni Türk Lirası Yasası Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde kabul edilmiştir. Liradan 6 sıfır atılmıştır. 24.12.2004 tarihinde ülke genelinde iş bırakma eylemi yaptıkları için haklarında 255 yıl hapis cezası istemi ile yargılanan 85 sendikacı ve sağlık çalışanı 20.04.2005 tarihinde beraat etmiştir. Köy Hizmetleri ve Seka'nın kapatılması, Sosyal Sigortalar hastanelerinin Sağlık Bakanlığına devrini düzenleyen yasa tasarısı protesto edilmiştir.

2006 yılı içinde Adana ve Malatya Sigara Fabrikaları işçileri, Kırıkkale ve Aliağa işçileri, Botaş işçileri, Tüpraş Kocaeli işçileri özelleştirmeyi protesto eden işyeri eylemleri yapmışlardır. Türkiye Gazeteciler Sendikası Başbakan'a mektup yazarak işkolunda teşmil istemiştir. Çimse-İş Sendikası 44 çimento fabrikasında grev kararı almış, anlaşma sağlanmıştır. 24.05.2006 tarihinde Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Uluslararası Çalışma Örgütü, Ekonomik Sosyal Konsey, Karma İstişare Komitesi dahil diyalog mekanizmalarında yer almama kararı almıştır. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasa Tasarısını protesto eden eylemler yapılmıştır. Cumhurbaşkanı Haziran ayında yasanın bazı maddelerinin iptali için Anayasa Mahkemesine başvurmuştur. Anayasa Mahkemesi 510 sayılı bu yasanın bazı maddelerini iptal etmiştir. 27.06.2006 tarihinde yabancı doktorların Türkiye'de çalışmasına olanak sağlayan tasarı Meclise sunulmuştur. 01.10.2006 tarihinde Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) ile Dünya Emek Konfederasyonu (WCL) birleşmiştir. Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) adını almıştır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı işçi ve memur sendikalarının birleşmesinin güçlü sendikacılığı getireceğini söylemiştir.

Yaklaşık 70 bin küçük ve orta boy işletmenin borçlarının yeniden yapılandırılmasını sağlaması öngörülen Anadolu Yaklaşımı başlatılmıştır. Temmuz 2007'de yapılan genel seçimleri iktidar partisi yüzde 47 oy alarak yeniden kazanmıştır. Hükümet, Konut Edinme Yardımı'nı hak sahiplerine ödeme kararı almıştır. 2007 yılı (dahil) vergi iadesini kaldırılmıştır. 2008 yılından geçerli olmak üzere vergi indirimi uygulaması başlamıştır. 5510 sayılı yasanın iptal edilen maddeleri için Hükümet tarafından hazırlanan yeni tasarı sivil toplum örgütlerince protesto edilmiştir. 2821 ve 2822 sayılı yasalar ile ilgili değişiklik tasarıları yeniden tartışmaya açılmıştır. Anayasa değişikliği mi, yeni anayasa mı tartışmaları yapılmıştır. Türk Ordusunun Irak'a girmesi konusu sert tartışmalara neden olmuştur. Teksif, Hava-İş, Türkiye Gazeteciler Sendikaları grev kararları almışlar, anlaşma sağlanmış, grev uygulamaları olmamıştır. 15.10.2007 tarihinde başlayan Türk Telekom işyerlerindeki Haber-İş Sendikası grevi 43 gün sürmüştür. 06.12.2007 tarihinde TÜRK-İŞ 20. Olağan Genel Kurulunu yapmıştır. Genel Başkan Salih Kılıç, Sendikalar Yasası ile Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasasının 2008 yılı içinde sosyal tarafların beklentileri doğrultusunda değiştirilmesini, İş Yasasındaki taşeronlaşmayı kolaylaştırıcı hükümlerin kaldırılmasını istemiştir.[78] Seçimleri Mustafa Kumlu'nun ekibi kazanmıştır.

Türkiye'de 2007 yılında ekonomik hedeflerin hiçbiri tutturulamamıştır. Bu durum 2008 yılı beklentilerinde olumsuzlukları artırmıştır.*

2.3. Osmanlı İmparatorluğunda ve Türkiye Cumhuriyetinde Memur Hareketleri

İkinci Meşrutiyetin ilanından sonra memur hareketleri dernekleşme şeklinde başlamıştır. İlk kuruluşlar Encümen-i Muallim ve Muhafaza-i Hukuk-u Muallim Cemiyetleri olmuştur. Bu

78 Kılıç, Salih; *20. Olağan Genel Kurul Açılış Konuşması*, Ankara, 6 Aralık 2007.

* Yakın dönem okuyucuların hafızasında olduğu için yazılmamıştır.

iki cemiyet birleşerek Cemiyet-i Muallim'i kurmuşlardır. 1920'de Cemiyet-i Muallim dağılmıştır. 1921 yılında Türkiye Muallimler ve Muallimeler Cemiyeti Birliği kurulmuştur. Bu birlik de 1922 yılında kapatılmıştır.[79]

Cumhuriyet döneminde memurlar tek parti iktidarı ve devlet ile bütünleşmişlerdir. Örgütlenme ihtiyacı duymamışlardır. Zaten izin de verilmemiştir. "1923-1946 döneminde işçi sınıfının potansiyel gücünü bilen Hükümetlerin, farklı kesimlere farklı ücret politikaları uygulayarak kamu kesiminde çalışanların gelirlerini düzenli olarak elde etmelerini sağlayarak, işçi sınıfının bölünüp pasifleştirildiği"[80] şeklindeki görüşleri dikkate alırsak, memurların örgütlenmesine izin verilmeyişini anlamak çok daha kolay hale gelecektir.

Çok partili dönem başladığında iktidar olan Demokrat Parti de 1950'den sonra örgütlenmeye izin vermemiştir.

Memurlara örgütlenme hakkını 1961 Anayasası getirmiştir. Anayasanın 46. maddesi "Çalışanlar ve işverenler önceden izin almaksızın sendikalar ve sendika birlikleri kurma, bunlara üye olma ve serbestçe üyelikten ayrılma haklarına sahiptirler. İşçi niteliğini taşımayan kamu hizmeti görevlilerinin bu alandaki hakları kanunla düzenlenir" hükmü ile önce çalışanlar ibaresi ile memurları da kapsayan bir yaklaşım göstermekte, ancak devam eden cümle ile kamu hizmeti görevlilerinin örgütlenme hakkını ayrı bir yasaya bırakmaktır.

Anayasanın öngördüğü bu yasa 1965 yılında çıkarılmıştır. Ancak 624 sayılı bu yasa, memurlara toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı vermemiştir.

1965-1968 yılları arasında memurlar 453 sendika, 18 federasyon, 3 konfederasyon kurmuşlardır. Öğretmenler, bu dönemde

79 Öztekin, Ali; *Türkiye'de Kamu Görevlilerinin Örgütlenme Süreci (1)*.

80 Koç, Yıldırım; *Türkiye İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi*, Analiz Basım Yayım, 2003, s. 67.

örgütlenen en büyük kesim olmuştur. Türkiye Öğretmenler Sendikası (TÖS) 1965 yılında kurulmuştur. Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları, Sümerbank gibi kuruluşlarda da yoğun örgütlenmeler yaşanmıştır.

Ancak 1963 yılında çıkarılan 274 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 2. maddesinin "Devlet ve diğer kamu tüzel kişilerince yürütülen hizmetlerde, yahut iktisadi devlet teşekkülleriyle müesseseleri ve iştiraklerinde veya özel kanunlarla kurulmuş kurum, müessese ve işyerlerinden bedenen veyahut bedenen veya fikren çalışanlardan, bedeni çalışmaları fikri çalışmalarına galip olan kimseler de bu kanun bakımından işçi sayılırlar" hükmü işçi-memur ayrımını tartışmalı hale getirmiştir. İşçi-memur ayrımı konusunda, bu dönemde Anayasa Mahkemesi, Yargıtay, Danıştay farklı ve çelişkili kararlar vermişlerdir.

1971 yılında Anayasanın 46. maddesinde; "Çalışanlar" ibaresi "İşçi" ibaresi ile değiştirilmiştir. Böylece kamu görevlilerine sendikalaşma yasağı gelmiştir. Sendikalar derneklere dönüşmüştür.

1995 yılında 1982 Anayasası'nın 53. maddesine "128. maddenin ilk fıkrası kapsamına giren kamu görevlilerinin kanunla kendi aralarında kurmalarına cevaz verilecek olan ve bu maddenin birinci ve ikinci fıkraları ile 54. madde hükümlerine tabi olmayan sendikalar ve üst kuruluşları, üyeleri adına yargı mercilerine başvurabilir ve idareyle amaçları doğrultusunda toplu görüşme yapabilirler. Toplu görüşme sonunda anlaşmaya varılırsa düzenlenecek mutabakat metni taraflarca imzalanır. Bu mutabakat metni, uygun idari veya kanuni düzenlemenin yapılabilmesi için Bakanlar Kurulu'nun takdirine sunulur. Toplu görüşme sonunda mutabakat metni imzalanmamışsa anlaşma ve anlaşmazlık noktaları da taraflarca imzalanacak bir tutanakla Bakanlar Kurulu'nun takdirine sunulur. Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin usuller kanunla düzenlenir" fıkrası eklenmiştir.

Ancak beklenen yasa 25.06.2001'de çıkarılabilmiştir. 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Yasası, memurlara örgütlenme ve toplu görüşme hakkı vermiştir. Ancak Anayasanın 53. maddesi değişmediği için memurlara toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı verilmemiştir.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 87 sayılı sözleşmesi sendika özgürlüğünü tüm çalışanlara tanımaktadır. 151 sayılı sözleşmesi ise; kamu hizmetlerinde örgütlenme hakkının korunmasını ve istihdam koşullarının belirlenmesi yöntemlerini düzenlemektedir. 151 sayılı sözleşmenin 7. maddesi "çalışma koşullarının görüşülmesine olanak veren yöntemlerin en geniş biçimde geliştirilmesi ve kullanılmasının teşvik" edilmesini istemektedir.[81]

Anayasa'nın 90. maddesinde 2004 yılında yapılan "Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır" şeklindeki değişiklik ile 53. madde çelişir halde kalmıştır.*

81 Kutal, Metin; *Uluslararası Çalışma Normları Karşısında Kamu Görevlilerinin Sendikal Örgütlenme Haklarına İlişkin Bazı Gözlemler*, Kamu-İş, c. 6, .. 4, 2002.

* Kamu görevlileri sendikaları ile ilgili bilgilere "Sendikaların Sayıları ve Üye Sayıları" başlıklı bölümden bakılabilir.

3 SENDİKALAR

3.1. Genel Olarak Sendikalar

Sendika kavramının kaynağı olan "Syndic" kelimesi bizi Roma ve Eski Yunan'a kadar götürmektedir.[82] Bu kelime Belediye Meclisinden ayrı olarak şehrin menfaatlerini koruyan kimse anlamına gelmektedir.[83]

Bugün Fransız, İtalyan, İspanyol hukuklarında benzer kelimeler kullanılmaktadır. Bizim dilimize de sendika olarak girmiştir. Almanlar ve Anglo-Saksonlar farklı deyimler kullanmaktadırlar.

Sendikaların sanayinin ürünü olduğu görüşü çok yaygındır. Buharın tekstil sanayiinde kullanılmaya başlamasıyla değişen toplumda işçiler (kadınlar ve çocuklar dahil) çok kötü koşullar altında çalıştırılmaya başlanmış, kitleler halinde piyasa için kitlesel üretimi gerçekleştirirlerken yanlarında kimseyi bulamamışlardır. Devlet sosyal meselelerle ilgilenmemekte, işverenler işçilerin çalışma koşullarını tartışılmasına izin vermemekte, kilise işverenler ile işbirliği yapmakta ve liberalizm toplumca adeta kutsal kabul edilmektedir.

Bu ortamda işçiler için kendilerinden güç alarak mücadele etmekten ve koşulları düzeltmekten başka yol kalmamıştır.

İlk sendikaların İngiltere'de ortaya çıktığı, hatta 1696 yılında ilk toplu iş sözleşmesinin[84] de İngiltere'de yapıldığı bilinmektedir.

Acaba bu hareket niçin öbür ülkelerden önce İngiltere'de ortaya çıkmıştır? Sanayi devrimi her yerden önce İngiltere'de başladığı için mi? Lefranc bu soruya şu cevabı vermektedir. "Sendikalar makineleşmenin ürünü sayılamaz. Burada belirleyici unsur, tekniğin değişmesi değil; üretim aletlerinin mülkiyeti ile emek arasındaki çözülme, ayrılmadır. Ayrıca ilk sendikalar kötü bir durumu iyileştirmekten çok, iyi bir durumu savunmak amacıyla ku-

82 Demir, Fevzi; *Sendikalar Hukuku*, Barış Yayınları, 4. Baskı, İzmir, 1999, s. 3.

83 Turan, Kamil; *Milletlerarası Sendikal Hareketler*, Kalite Matbaası, Ankara, 1979, s. 8.

84 Yıldırım, Koç; "Bir Deli Bir Kuyuya Bir Taş Atar', *Aydınlık Dergisi*, 13 Temmuz 2008.

rulmuşlardır. İlk sendikalar ihtilalci değil muhafazakar bir kimlik taşırlar. Onlar yeni ekonomik özgürlük teorisinden hoşlanan patronlara karşı, eski geleneklere dayanan kuralların korunmasını ve sürmesini isterler."[85]

Reynolds da *İş Ekonomisi ve İş Münasebetleri* isimli kitabında sanayiin ortaya çıkışıyla, kitle sendikacılık hareketinin başlayışı arasında büyük bir zaman boşluğu olduğunu söylemektedir. Sanayi Devriminin 1768'de başladığını, ilk sendikanın 1792'de kurulduğunu, ancak 1842 yılında yasallık kazandığını hatırlatmaktadır.

Günümüzde sendikalar meslek, işyeri, işkolu (endüstri) ve genel sendikalar olmak üzere dört türde görülmektedir. Ancak farklı ayrımlar da yapılmaktadır. Örneğin Norman Davies[86] sendikaları;

1. Britanya tipi ideolojik sendikalar.
2. Eski loncalardan çıkan yatay zanaat sendikaları.
3. Dikey sanayi sendikaları.
4. Fransız ya da İspanyol modelinden çıkan anarşist sendikalar.
5. Greve ve savaşa karşı çıkan sarı sendikalar.
6. Kilise temelli Hıristiyan birlikleri.
7. Rusya'daki resmi sendikalar.

olmak üzere yedi grupta toplamaktadır.

Sendikalar, bir insan grubunun çıkarlarını korumak-savunmak için oluşturdukları kuruluşlardır. Bu çıkarlar ekonomik olduğu kadar sosyal da olmuştur. Sözgelimi Avrupa'da kurulmuş sendikalar erkek işçilerin oy hakkı için çok mücadele etmişlerdir.

---

85 Lefranc, Georges, Kemal Sülker; *Dünyada ve Bizde Sendikacılık*, Varlık Yayınları, İstanbul, 1966, s. 8.

86 Norman, Davies; *Avrupa Tarihi*, Imge Kitabevi, Ankara, 2006.

19 yüzyılın sonları ve 20 yüzyılın başlarında bu amaçla yapılmış grevler bulunmaktadır. Belki de bu nedenle işçi sendikalarını iktisadi bir çevrede faaliyette bulunan siyasi kurumlar olarak tanımlayanlar da çıkmıştır.[87]

Ülkemizde Cumhuriyet döneminin ilk sendikalar yasası 20 Şubat 1947 tarihinde çıkarılan 5018 sayılı "İşçi İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında" yasadır. Bu yasa sendikaları dernek olarak tanımlamıştır.

İkinci sendikalar yasamız 24.07.1963 tarihinde çıkarılmıştır. 274 sayılı Yasa sendikaları (sendika, federasyon ve konfederasyonları) meslek teşekkülü (örgüt) olarak tanımlamıştır. Bu tanımın yeterli ve uygun olmadığı hususunda fikir birliği bulunmaktadır.

Zira, ticaret ve sanayi odaları, ticaret borsaları, mühendis ve mimar odaları, barolar, tabipler odaları sendikalar gibi birer "meslek örgütü'dür.

Meslek örgütlerine üye olmak genellikle zorunlu olduğu halde, sendikalara üye olmak tamamiyle serbesttir. Bu örgütlere üye olma zorunluluğu, hem kamu bakımından önem taşıyan mesleklerde disiplin ve düzenin sağlanması, hem de devletin bu mesleki faaliyetlerin düzenlenmesini ve yayılışını denetlemek isteğinden ileri gelir. Bu nedenle, Anayasamızda da özel bir yeri olan bu örgütlere "kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları" denilmektedir.[88]

Yürürlükteki 2821 sayılı Sendikalar Yasasında ise "mesleki teşekkül" kavramı terk edilmiştir. İşyeri ve meslek esasına göre sendika kurmaya izin verilmemiş, işkolu esasına göre sendika kurma ilkesi benimsenmiştir.

---

87 Ros, Arthur; *Trade Union Wage Policy*, California, 1948.

88 Demir, Fevzi; a.g.e., s. 8.

İkinci Dünya Savaşından sonra işçi ve işveren sendikakalarının artık meslek esasına göre değil, işkolu esasına göre kurulması yolundaki güçlü cereyan sonucu meslek sendikacılığı değerini yitirmiştir.[89]

Sendikalar Yasamız, sendikayı "işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri tüzel kişiliğe sahip kuruluş" olarak tanımlamaktadır.

Sendikalar hukuki nitelik taşımayan geçici "toplanmalar"dan ve tüzel kişiliği olmamakla birlikte bir araya gelmelerden (koalisyon) ayrılırlar.[90]

Sendikalar yasasımızın getirdiği düzenlemeleri dikkate alarak sendika tanımı şöyle yapılabilir: Sendikalar, işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla herhangi bir merciden izin almadan serbestçe kurdukları, demokratik ilkelere uygun olarak çalışan, bağımsız, özel hukuk tüzel kişisidirler.

3.2. 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu

İşçiler ve işverenler tarafından meydana getirilen sendikalar ile konfederasyonların kuruluşu, faaliyetleri ve denetlenmeleri ile ilgili hususlar Sendikalar Yasası ile düzenlenmiştir (md. 1).

Yasa, iş sözleşmesine dayanarak çalışanları işçi olarak tanımlamış, işçinin bağlı bulunduğu sosyal güvenlik kurumunun onun işçi sayılmasında ölçüt olamayacağına işaret etmiştir. İşçi sayılan kimseleri çalıştıran gerçek ve tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşlarını* işveren; işverenler adına işletmenin bütünü-

89 Şahlanan, Fevzi; *Sendikalar Hukuku*, Basisen Yayınları, İstanbul, 1986, s. 26.

90 Demir, Fevzi; a.g.e., s. 20.

* Tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşuna örnek Bakanlıklardır. Ülkemizde Bakanlıkların tüzel kişiliği yoktur.

nü sevk ve idareye yetkili olanları işveren vekili; işin yapıldığı yeri (eklentileri ve araçları dahil) işyeri; işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak* ve geliştirmek için meydana getirdikleri tüzel kişilikleri sendika; değişik işkollarında en az beş sendikanın bir araya gelmesi suretiyle meydana getirdikleri tüzel kişiliğe sahip kuruluşları da konfederasyon olarak tanımlamıştır (md. 2).

Sendikaların kurulabilecekleri işkolları ise, Yasanın 60. maddesinde belirlenmiş, bir işletmenin hangi işkoluna gireceğinin tespiti yetkisi de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bırakılmıştır (ÇSGB). Bakanlık, tespit ile ilgili kararını Resmi Gazetede yayımlayacak, bu tespite karşı ilgililer iş davalarına bakmakla görevli mahkemede onbeş gün içinde dava açabileceklerdir (md. 4).

Bir işkolundaki işyerlerinde çalışmakta olan işçiler veya işverenler, o işkolunda ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacı ile sendika kurabileceklerdir. Yasa, meslek ve işyeri esasına göre sendika kurulmasını yasaklamış;** kamu işveren sendikaları*** için bir istisna getirerek, kamu işveren sendikalarının aynı işkolundaki kamu işverenleri tarafından kurulması ve aynı işkolunda faaliyette bulunması koşuluna bağlı olmadıklarını düzenlemiştir (md. 3).

Sendika kurmak isteyen işçiler, sendikayı kurmak istedikleri işkolunda fiilen çalışıyor olacaklar; Türk vatandaşı olmak, Türkçe

---

* 274 sayılı Sendikalar Yasasında "çalışma ilişkilerinde" ibaresi yoktu, ekonomik ve sosyal haklar yanında "kültürel" haklar da sayılmıştı. Gündemdeki tasarıların birinde "kültür" kelimesinin yeniden konulduğunu biliyoruz.

** 274 sayılı Sendikalar Yasası, 2821 sayılı Sendikalar Yasasından farklı olarak işyeri sendikası ile federasyonların kurulmasına izin veriyordu. Aynı işkolunda iki sendika, federasyon kurabiliyordu. 2821 Yasa işyeri sendikası ve federasyonların kurulmasına izin vermemiş, sistemde federasyon olmamakla birlikte konfederasyonları devam ettirmiştir.

*** 274 sayılı Sendikalar Yasasında "kamu işveren sendikası" kavramı yoktur. Uygulamada, üyeleri sadece kamu kurum ve kuruluşları olan işveren sendikaları kendilerini "kamu işveren sendikası" olarak tanımlamışlar ve bu tanım 2821 sayılı yasada yer almıştır.

okur-yazar olmak, kamu hizmetlerinden mahrum edilmemiş olmak...vb. yasada sıralanmış koşulları taşıyacaklardır (md. 5).

Sendika ve konfederasyonları kurmak için herhangi bir merciden önceden izin almak gerekmemektedir. Yedi işçi,* Yasanın istediği bilgi ve belgeleri sendika merkezinin bulunacağı ilin valiliğine vermekle sendika kurulmuş (tüzel kişilik kazanmış) olur (md. 6).

Belgelerin şekli ile başvuru usul ve esasları ÇSGB, İçişleri ve Maliye Bakanlıklarınca müştereken çıkartılacak bir yönetmelikle belirlenir. Sendika ve konfederasyonların tüzükleri Anayasada belirlenen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı olamaz (md. 6).

Tüzük ve istenen belgelerin Yasaya aykırılığı veya Yasada öngörülen kuruluş koşullarının gerçekleşmediğinin anlaşılması halinde vali veya ilgili bakanlıkların her biri sendika veya konfederasyonun faaliyetinin durdurulması veya kapatılmasını iş mahkemesinden isteyebilir (md. 6).

Sendika veya konfederasyonların tüzüklerinde bulunması zorunlu görülen hususlar onaltı fıkra halinde Yasanın ilgili maddesinde sayılmıştır (md. 7).

Sendika veya konfederasyonun tüzel kişiliği kazanmasından sonra sendika veya konfederasyonu genel kurula kadar idare edecek olanlar ile ilgili bilgiler ilan edilir. ÇSGB Bölge Müdürlükleri, sendika ve konfederasyonlar için bir sicil tutarlar (md. 8).

Sendikaların zorunlu organları; genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kuruludur. Sendikalar isterlerse başka organlar da kurabilirler. Ancak bu organlara zorunlu organların görev, yetki ve sorumlulukları devredilemez.

---

* Yasada sendika kurucusu işçilerin kaç kişi olacağı yazılı değildir. 63. maddede bu yasada bulunmayan hallerde Medeni Kanunun ve Dernekler Kanununun bu yasaya aykırı olmayan hükümlerinin uygulanacağı düzenlenmiştir. Dernekler Yasasına göre yedi kurucu üye gerekmektedir.

Sendika organlarına seçilenler ile ilgili bilgiler onbeş gün içinde valiliklere ve ÇSGB Bölge Müdürlüklerine bildirilir ve 8. Maddeye göre ilan edilir.

Yönetim ve denetim kurulu üyeleri Yasanın uygulanmasında "yönetici" olarak tanımlanmışlardır (md. 9).

Konfederasyonların, sendikaların ve sendika şubelerinin genel kurullarının oluşması Yasada ayrı ayrı düzenlenmiştir. Sendika tüzüklerine delege seçilmeyi engelleyen hükümler konulamaz (md. 10).

Genel kurul, konfederasyon veya sendikanın en yetkili organıdır. Sendika organlarını seçer, bütçeyi kabul eder; taşınmaz alımına, üst kuruluşlara üye olmaya-çekilmeye, birleşme veya katılmaya, sendikayı feshetmeye, sendika organlarını ibra etmeye/etmemeye yetkilidir (md. 11).

Sendika ve konfederasyonlar ilk genel kurullarını tüzel kişilik kazanmalarını takiben altı ay içinde yaparlar. Olağan genel kurul dört yılda bir toplanır. Olağanüstü genel kurul yönetim veya denetleme kurulunun gerekli gördüğü hallerde yahut genel kurul üye veya delegelerinin beşte birinin yazılı isteği üzerine toplanır (md. 12).

Genel kurul toplantı sayısı, üye veya delege sayısının salt çoğunluğudur. Karalar içinde salt çoğunluk aranır (md. 13).

Genel kurulda zorunlu organlara seçim yargı gözetimi altında serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına göre yapılır (md. 14).

Sendika ve sendika şubeleri yönetim kurulları en az üç, en çok dokuz üyeden; konfederasyonların yönetim kurulları ise en az beş en çok yirmidokuz üyeden oluşur (md. 15).

Yönetim kurulu, sendikanın idari ve mali yönetimini ve genel kurulca verilecek görevleri gerçekleştirir (md. 16).

Disiplin kurulu, en az üç en çok beş üyeden oluşur. Sendika veya konfederasyonun tüzüğüne, amaç ve ilkelerine aykırı hareket ettiği ileri sürülen üyeler hakkında araştırma yapar, üyelikten çıkarma dışındaki tüzüğünde gösterilen disiplin cezalarını verir (md. 18).

Denetleme kurulu üç denetçiden oluşur. Ancak şubelerde bir denetçi ile yetinilebilir (md. 19).

Onaltı yaşını doldurmuş işçiler sendikalara üye olabilirler (md. 20). Sadece askeri şahıslar sendikalara üye olamazlar ve sendika kuramazlar (md. 21). İşçi ve işverenler aynı zamanda ve aynı işkolunda birden çok sendikaya üye olamazlar. İşçinin üyelik başvurusu sendika tarafından otuz gün içinde reddedilmediği taktirde üyelik istemi kabul edilmiş sayılır. Üye kayıt fişi sendika tarafından ÇSGB'na ve işçinin işyerinin bağlı bulunduğu ÇSGB Bölge Müdürlüğüne bildirilir (md. 22).

Sendikaya üye olan işçiler aidat ödemekle yükümlüdürler. Aidat işçinin bir günlük çıplak ücretini geçemez (md. 23). Aidat, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasının, toplu iş sözleşmesi yapılmamışsa veya sona ermişse yetki belgesini alan işçi sendikasının yazılı talebi ile üyelerinin ücretlerinden işverenlerce kesilerek sendikanın banka hesabına yatırılır (md. 61).

Sendika üyesi işçilerin sendikanın yönetim, denetleme ve disiplin kurulunda görev almaları halinde veya mevzuat gereğince bir işletme veya kurumun yönetim kurullarında veya benzeri kurullarında görev almaları hallerinde sendika üyelikleri devam eder. Ancak silah altında bulundukları süre için üyelikleri askıda kalır (md. 24).

Sendikaya üyelik ve üyelikten çekilme işçinin isteğine bağlıdır. Ancak üyelik ve üyelikten çekilme işlemleri noter huzurunda yapılır. Üyenin sendika veya konfederasyondan çıkarılma kararını genel kurul verir (md. 25).

Sendikanın konfederasyona üye olma ve çekilme kararları ile (md. 26), sendika konfederasyonların katılma ve birleşme kararlarını genel kurul verir (md. 27). Sendika ve konfederasyonlar uluslararası kuruluşlara serbestçe üye olabilirler ve çekilebilirler (md. 28).

İşçilerin işe alınmaları, belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri veya belli bir sendikadaki üyeliği muhafaza veya üyelikten istifa etmeleri veya sendikaya girmeleri veya girmemeleri koşuluna bağlı tutulamaz.

Toplu iş sözleşmelerinin ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardımları konusundaki hükümleri dışında işveren sendika üyesi olan ve olmayan işçiler arasında bir ayırım yapamaz (md. 31).

Yasa sendika ve konfederasyon yöneticileri ile işyeri sendika temsilcilerini teminat altına almaya çalışmıştır.* Sendika ve konfederasyon yönetim kurullarında veya başkanlığında görev aldığı için kendi isteği ile çalıştığı işyerinden ayrılan işçiler, bu görevlerinin seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi istekleriyle çekilmek suretiyle son bulması halinde, ayrıldıkları işyerlerinde işe yeniden alınmalarını istedikleri takdirde, işveren, talep tarihinden itibaren en geç bir ay içinde işçileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe, diğer isteklilere nazaran öncelik vererek almak zorundadır. Bu takdirde, işçinin eski kıdem hakları ve ücreti saklıdır (md. 29).

Toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendika, işyerinde çalışan işçi sayısına bağlı olarak en az bir en çok sekiz işyeri sendika temsilcisi tayin eder. Sendika temsilcileri birden fazla

* Yasanın 9. maddesinde yönetim ve denetim kurulu üyeleri "yönetici" sıfatını taşır hükmü bulunmaktadır. 29 maddenin başlığı da "yöneticiliğin teminatı"dır. Ancak teminat sadece yönetim kurulu üyeleri içindir. Yasada "sendikacı" tanımı yoktur. Sendikacı; Türkçe sözlükte sendikacılık yapan kimse, sendikada çalışan kimse olarak tanımlanmaktadır. Bir görüşe göre ise, sendikaya üye olan herkes sendikacıdır.

ise bir baştemsilci belirler (md. 34). İşyeri temsilcileri o işyerinde toplu iş sözleşmesi uygulamasının sağlıklı yürümesi ve sorunların çözülmesi ile görevlidirler (md. 35).

Temsilcinin iş sözleşmesinin sadece temsilcilik faaliyetlerinden dolayı feshedilmesi halinde işveren, temsilcisinin en az bir yıllık ücreti tutarında tazminat ödemek zorunda kalacaktır. Ayrıca onayı alınmadan temsilcinin işyerinin değiştirilmesi de mümkün değildir (md. 30).

Yasa sendikaların faaliyetlerini tanımdaki ayrımdan hareketle çalışma yaşamına ilişkin faaliyetler (ekonomik) ve sosyal faaliyetler olmak üzere ikiye ayırmıştır.

Sendikaların çalışma yaşamına ilişkin faaliyetleri (md. 32):

1. Toplu iş sözleşmesi bağıtlamak,
2. Toplu iş uyuşmazlıklarında, ilgili makama, arabulucuya, hakem kurullarına, iş mahkemelerine ve diğer yargı organlarına başvurmak,
3. Üyelerini ve mirasçılarını temsilen dava açmak ve taraf olmak,
4. Grev (veya lokavta) karar vermek ve idare etmek.

Sendikaların sosyal faaliyetleri (md. 33):

1. Üyelerine hukuki ve adli yardımda bulunmak,
2. Yasalar ve uluslararası andlaşma hükümlerine göre toplanan kurullara temsilci göndermek,
3. Üyelerinin gelişmesini ve verimliliği artıracak kurs ve konferanslar düzenlemek; sağlık ve spor tesisleri, kütüphane, matbaa kurmak,
4. Üyelerine yardımcı olmak amacı ile sandıklar kurulmasına yardımcı olmak, bağışta bulunmamak koşulu ile nakit mevcudunun yüzde beşi ile sınırlı olarak bu sandıklara kredi vermek,

5. Üyelerinin kooperatifler kurmasına yardımcı olmak; kurulan bu kooperatiflere bağışta bulunmamak koşulu ile nakit mevcudunun yüzde onuna kadar kredi vermek,
6. Üyelerinin mesleki eğitim, bilgi ve tecrübelerini yükseltmek için çalışmak; teknik ve mesleki eğitim tesisleri kurmak,
7. Nakit mevcudunun yüzde kırkından fazla olmamak koşuluyla sınai ve iktisadi teşebbüslere yatırımda bulunmak,
8. Yönetim kurulu kararı ile ilgili Bakanlıklara devretmek koşuluyla spor ve eğitim tesisleri kurmak; yurtiçi ve yurtdışı doğal afetlerde ayni ve nakdi yardımlarda bulunmak,

şeklinde düzenlenmiştir.

Sendikalar ve konfederasyonlar TC Anayasasının 14. maddesindeki yasaklara aykırı hareket edemeyecekleri gibi yönetim ve işleyişleri Anayasada belirlenen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı olamaz. Sendika ve konfederasyonlar ticaretle uğraşamazlar; elde ettikleri gelirleri üyeleri ve mensupları arasında dağıtamazlar. Siyasi faaliyette bulunamazlar. Hiç kuşkusuz bu siyasi yasak dar anlamdadır. Sendikalar kaçınılmaz bir şekilde geniş anlamda siyaset yapacaklardır. Yerel yönetimlerde veya milletvekili seçimlerinde aday olan sendika yöneticilerinin görevleri askıda kalır. Seçilmeleri halinde sendikada ki görevleri son bulur.

İşçiler ve işçi sendika ve konfederasyonları işveren kuruluşlarına; işverenler ve işveren sendika ve konfederasyonları da işçi sendika ve konfederasyonlarına üye olamazlar (md. 37-38-39).

Sendika ve konfederasyonlar, tüm nakdi gelirlerini bankalara yatırmak zorundadırlar. Kasalarında tutabilecekleri nakit mevcudunu tüzüklerinde gösterirler (md. 43). Amaç ve görevlerinin gerektirdiği taşınır ve taşınmaz iktisap edebilirler (md. 41). Sendika ve konfederasyonların gelirleri; aidat, dayanışma aidatı, eğlence konser gibi faaliyetlerden sağlanan gelir, bağışlar, sahip oldukları malların satışından elde edilen gelirlerden oluşur (md. 40).

Sendika ve konfederasyonlar bu gelirlerini yasada ve tüzüklerinde gösterilen faaliyetler dışında harcayamazlar. Gelirlerinin yüzde onunu üyelerinin eğitimi ile mesleki bilgi ve tecrübelerini artırmak için kullanmak zorundadırlar. Sendika ve konfederasyonlar, çalıştırdıkları işçiler dahil hiç kimseye borç veremezler (md. 44).

Sendika ve konfederasyonlar ile şubelerin yönetim kurulu üyeleri ve başkanlarına verilecek ücretler genel kurulda belirlenir (md. 45). Bu kişiler seçilmelerini takiben üç ay içerisinde kendilerinin, eşlerinin, velayetleri altındaki çocuklarının mal varlığını notere bildirirler (md. 42).

Feshedilen veya infisah eden sendikaların mal varlığı tüzükle feshe karar veren genel kurul kararı ile bir başka sendikaya bırakılmamış ise üyesi olduğu konfederasyona devredilir. Diğer haller yasada düzenlenmiştir (md. 46).

Sendika ve konfederasyonların kendi kendilerini denetlemeleri esastır. Denetleme kurulu ve genel kurul bu görevi yerine getirir (md. 47). Sendikaların tutacakları defter, dosya ve kayıtlar yasada detaylı bir şekilde belirlenmiştir (md. 49-50-51).

Yasanın 52. ve 59. maddeleri ile yasaya uyulmaması halinde seçimlerin iptali, yönetim kuruluna işten el çektirme, tüzük ve belgelerde yasaya aykırılık, tüzük değişikliğinde yasaya aykırılık hallerine ilişkin müeyyideler ile diğer nedenlerle faaliyetin durdurulması, kapatma ve diğer cezalar düzenlenmiştir.

Yasa noterlere verilmiş görevler dolayısıyla sendikaları her çeşit vergi, resim ve harçtan muaf tutmuştur. Noter ücretleri bu düzenlemenin dışındadır. Noter ücretleri yüzde elli indirimli ödenir. Sendika malları haciz konusunda da korunmuştur (md. 64).

Yasa 65. maddesi ile işkolları tüzüğünün bir ay içinde, diğer maddelerde öngörülen tüzük ve yönetmeliklerin dört ay içinde hazırlanmasını istemiştir. 66. madde ile de 274 sayılı Sendikalar Yasasını ve değişiklikleri kaldırmıştır.

Sendika üyelerinin bilinmesi ve istatistiklerin sağlıklı yapılabilmesi için de 62. madde ile işveren, işe aldığı veya herhangi bir nedenle iş sözleşmesi sona eren işçileri, izleyen ayın onbeşine kadar aylık bildirimle ÇSGB'na bildirmekle yükümlü kılınmıştır.

3.3. Sendikaların Sayıları ve Üye Sayıları

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) 2821 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası'nın 12. maddesi gereği her yıl Ocak ve Temmuz aylarında işkollarındaki işçi sayılarını ve sendikaların üye sayılarını tespit etmekte ve istatistikleri tebliğ halinde *Resmi Gazete*'de yayımlamaktadır.

Bu maddede 2009 yılında yapılan değişiklik ile Bakanlığın yetkili sendikanın belirlenmesinde ve istatistiklerin düzenlenmesinde, kendisine gönderilen üyelik ve istifa bildirimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan işçi bildirimlerini esas alması düzenlemesi getirilmiştir.

Ancak ÇSGB bu değişikliğe uygun olarak yeni istatistikleri çok sayıda sendika yetki kaybedeceği için olmalı ki yayımlayamamıştır.*

Elimizdeki son bilgiler 2009 Temmuz ayına aittir. Temmuz ayı istatistiklerine göre; 5 milyon 398 bin 296 işçi bulunmakta, bu işçilerin 3 milyon 232 bin 679'u sendikalara üye gözükmektedir. Sendikalaşma oranı yüzde 59,88'dir.

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun (TÜRK-İŞ) üye sayısı 2 milyon 239 bin 341; Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun (DİSK) üye sayısı 426 bin 170; Türkiye Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun (Hak-İş) işçi sayısı 443 bin 685 olarak gözükmektedir.

---

* 05.02.2010 tarihinde *Resmi Gazetede* yayımlanan 5951 sayılı yasanın 4. maddesi ile de uygulama 01.08.2010 tarihine (dolayısıyla 01.01.2011) kadar ertelenmiştir.

Ne yazık ki bu sayılar doğru değildir. İşçi sayısının çok daha yüksek olduğunu, sendikalı işçi sayısının ise çok daha düşük olduğunu ve sendikalaşma oranının yüzde 60 değil, yüzde 5.5 olduğunu endüstri ilişkileri sistemimiz içindeki herkes bilmektedir.

Tarım işkolunda 6, madencilik işkolunda 3, petrol işkolunda 4, gıda işkolunda 3, şeker işkolunda 1, dokuma işkolunda 11, deri işkolunda 1, ağaç işkolunda 3, kağıt işkolunda 3, basın işkolunda 2, banka işkolunda 5, çimento işkolunda 4, metal işkolunda 8, gemi işkolunda 2, inşaat işkolunda 3, enerji işkolunda 4, büro işkolunda 5, kara taşımacılığı işkolunda 4, demiryolu taşımacılığı işkolunda 1, deniz taşımacılığı işkolunda 1, hava taşımacılığı işkolunda 1, ardiye işkolunda 2, haberleşme işkolunda 1, sağlık işkolunda 3, konaklama işkolunda 5, milli savunma işkolunda 1, gazetecilik işkolunda 1, genel işler işkolunda 6 sendika olmak üzere toplam 94 sendika bulunmaktadır.

Bu sendikaların 33'ü TÜRK-İŞ'in, 14'ü DİSK'in, 10'u Hak-İş'in üyesidir.

TÜRK-İŞ üyesi sendikaların tamamı, DİSK üyesi sendikaların 8'i, Hak-İş üyesi sendikaların 5'i bağımsız sendikaların da biri yüzde 10 barajını aşmıştır. Sonuç olarak 94 işçi sendikasının 47'si toplu iş sözleşmesi yapabilmektedir.

Ülkemizde 47 işveren sendikası bulunmaktadır. Bunların 23'ü Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun (TİSK) üyesidirler. Bu 22 sendikanın 3'ü kamu işveren sendikasıdır.

TİSK'in üyesi sendikalar, ağaç, deniz taşımacılığı, çimento, deri, gıda, inşaat, metal, genel işler, haberleşme, petrol, sağlık, kağıt, şeker işkollarında kurulu bulunmaktadırlar.

ÇSGB 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun 30. maddesi uyarınca kurumlarda çalışan toplam kamu görevlisi sayısı ile sendikalar itibariyle üyelik kesintisi yapılan üye sayılarını dikkate alarak her yıl 15 Mayıs tarihi itibariyle hizmet kollarındaki bütün kamu görevlileri sayısı ile hizmet kolundaki sendi-

kaların üye sayılarını tespit eder. Buna göre her hizmet kolundaki yetkili kamu görevlileri sendikaları ile konfederasyonların toplam üye sayısını belirler ve sonuçları her yıl Temmuz ayının ilk haftasında *Resmi Gazete*'de yayımlar.

2009 Yılı Temmuz ayı istatistiklerine göre 1 milyon 784 bin 414 memur bulunmaktadır. Bu memurların 1 milyon 17 bin 72'si kamu görevlileri sendikalarına üye bulunmaktadırlar. Sendikalaşma oranı yüzde 56.99'dur.

Büro hizmet kolunda 8, eğitim hizmet kolunda 15, sağlık hizmet kolunda 8, yerel yönetimler hizmet kolunda 6, basın hizmet kolunda 5, kültür hizmet kolunda 5, bayındırlık hizmet kolunda 5, ulaştırma hizmet kolunda 8, tarım hizmet kolunda 5, enerji hizmet kolunda 5, diyanet hizmet kolunda 7 sendika olmak üzere toplam 77 sendika bulunmaktadır.

Memur sendikaları 7 konfederasyon kurmuş bulunmaktadırlar. 11 hizmet kolunda yetki alan 6 sendika Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu'nun (Türkiye Kamu-Sen), 4 sendika Memur Sendikaları Konfederasyonu'nun (Memur-Sen) ve 1 sendika da Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu'nun (KESK) üyesi bulunmaktadır. Üyesi olmayan konfederasyonların kısa adları Hak-Sen, Hür Kamu-Sen, Birleşik Kamu-İş ve BASK'dır.

4

ÖRGÜTLENME VE TOPLU PAZARLIK HAKLARI

İnsanların vazgeçilmez, devredilmez ve dokunulmaz doğal hakları vardır. İnsanların yalnızca insan olmaktan kaynaklanan hakları olduğu fikri son üç yüzyıl içinde dünyamıza yerleşmiştir.[91]

İnsan olmanın vazgeçilmez değerleri çerçevesinde tanımlanan ve insanlar tarafından dayanışma içerisinde ortaklaşa kullanılan haklara; insan hakkı denilmektedir.[92]

İnsan hakları içinde yer alan "örgütlenme hakkı" ve "toplu pazarlık hakkı" uluslararası birçok temel belgede düzenlenmiştir.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin 23. maddesi "herkesin, çıkarını korumak için sendika kurma veya sendikaya üye olma" hakkını düzenlemiştir. Keza Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 11. maddesi "insanların çıkarlarını korumak için başkalarıyla birlikte sendikalar kurmak ve sendikalara katılmak" hakkını tekrarlamıştır.

Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesinin 12. maddesinde de "herkesin kendi çıkarlarını korumak için sendika kurma ve sendikalara girme hakkı", 28. maddesinde de "işçiler ve işverenler veya bunların ilgili kuruluşları, topluluk mevzuatı ve ulusal yasalar ve uygulamalara göre uygun düzeylerde toplu sözleşmeler müzakere etme ve imzalama ve menfaat ihtilafı olması halinde grev eylemi dahil olmak üzere kendi çıkarlarını korumak için ortak eylem yapma hakkına sahiptir" düzenlemesiyle toplu görüşme, toplu iş sözleşmesi ve grev haklarını düzenlemiştir.

Avrupa Sosyal Haklar Şartı (Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi) 5. maddesinde "sözleşmeci taraflar çalışanların ve çalıştıranların ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak için, yerel, ulusal ve uluslararası örgütler kurma veya bu örgütlere üye olma özgürlüğünü sağlamak ve geliştirmek amacıyla, ulusal mevzuatın bu özgürlüğü

91 Uslu, Cennet; *Doğal Hukuk ve Doğal Haklar*, Liberte Yayınları, Ankara, 2009, s. 15.

92 *İnsan Hakları*, Ankara Valiliği İnsan Hakları Kurulu Başkanlığı, Ankara, 2003, s. 2.

zedelemesini veya zedeleyici biçimde uygulanmasını önlemeyi yükümlenirler. Bu maddede öngörülen güvencelerin, güvenlik güçleri için hangi ölçüde uygulanacağı ulusal yasalarla veya düzenlemelerle belirlenir. Bu güvencelerin silahlı kuvvetler mensuplarına uygulanmasına ilişkin ilke ile bu kesime hangi düzeyde uygulanacağı, yine ulusal yasalar ve düzenlemelerle saptanır" düzenlemesi ile "örgütlenme hakkını"; 6. maddesinde de "sözleşmeci taraflar, toplu pazarlık hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere;

1. Çalışanlar ve çalıştıranlar arasında ortak görüşmeleri geliştirmeyi,
2. Gerekli ve uygun olduğu durumlarda, toplu sözleşme yoluyla iş koşullarının düzenlenmesi amacıyla çalıştıranların veya çalıştıran örgütlerin çalışanların örgütleriyle özgürce görüşmeleri yöntemini geliştirmeyi,
3. İş uyuşmazlıklarının çözümü için uygun uzlaştırma ve isteğe bağlı hakem sisteminin kurulmasını ve işletilmesini geliştirmeyi,
4. Çıkar uyuşmazlığı durumunda çalışanların ve çalıştıranların, bir önceki toplu sözleşmelerden doğabilecek yükümlülükler saklı kalmak üzere grev hakkı dahil, ortak hareket hakkını tanır" düzenlemesi ile "Toplu Pazarlık Hakkını" tanımlamıştır.

Türkiye, Avrupa Sosyal Şartını listeden seçmeli onay sisteminin verdiği olanaktan en geniş biçimde yararlanarak, onay için zorunlu olan yüzde 62,5 lik sınırı yüzde 63,88 ile geçmiş, 2., 3., 5., 6., 8. ve 15. maddeleri tüm fıkralarıyla onay kapsamı dışında bırakmıştır. Ancak Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartını onaylarken çekince oranını yüzde 7.14'e düşürmüş, 5. ve 6. maddelerdeki çekincelerini ise devam ettirmiştir.[93]

93 Gülmez, Mesut; "Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiyenin Çekinceleri", *TÜRK-IŞ/SAK "Avrupa Birliği Müzakere Sürecinde Avrupa Sosyal Modeli ve Sendikal Haklar Uluslararası Sempozyumu"*, 3-4 Ekim 2006, Ankara, s. 11.

Birleşmiş Milletlerin insan hakları ile ilgili uzmanlık kuruluşları arasında önemli bir yer tutmakta olan[94] Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Anayasasının giriş bölümünde "sendikal özgürlük" ilkesi anılmaktadır.

Ülkemizce de onaylanmış ve uygulanması kabul edilmiş "Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunmasına İlişkin 87 Sayılı Sözleşme" ile "Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı İlkelerinin Uygulanmasına İlişkin 98 Sayılı Sözleşme" bu iki temel hakkı en açık şekilde düzenlemiştir.

Uluslararası çalışma sözleşmesinin ulusal planda bağlayıcı bir etki yaratabilmesi için, çoğu kez uyum yasalarının çıkartılması gerekmektedir. Bunun gibi, Türkiye tarafından onaylanmış ve iç hukukta yürürlüğe konulmuş ILO sözleşmeleri karşısında, Türk iş mevzuatının bunlarla çelişen hükümlerden arınması zorunlu hale gelmektedir.[95]

İç mevzuatımızda Anayasamızın 2, 5, 10, 12, 17. maddeleri örgütlenme ve toplu pazarlık haklarının dayanaklarını oluşturmakta; 51. maddesi "Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz" Düzenlemesi ile örgütlenme hakkını; 53. maddesi de "İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler. Toplu sözleşmenin nasıl yapılacağı kanunla düzenlenir" düzenlemesi ile toplu iş sözleşmesi hakkını teslim etmektedir.

---

94 Taşkent, Savaş; *İnsan Haklarının Uluslararası Dayanakları*, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları 27, İstanbul, 1995, s. 217.

95 Centel, Tankut; *Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri*, Mess Yayını, İstanbul, 1999.

2821 sayılı Sendikalar Yasası ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası çıkarılarak gerekli iç düzenleme tamamlanmıştır.

Anayasamızın 90. maddesi uluslararası andlaşmaların onaylanmasını, yürürlüğe girmesini ve iç mevzuatımız ile ilişkisini düzenlemiştir.

"Türkiye Cumhuriyeti adına yabancı devletlerle ve milletlerarası kuruluşlarla yapılacak andlaşmaların onaylanması, Türkiye Büyük Millet Meclisinin onaylamayı bir kanunla uygun bulmasına bağlıdır.

Ekonomik, ticari veya teknik ilişkileri düzenleyen ve süresi bir yılı aşmayan andlaşmalar, Devlet Maliyesi bakımından bir yüklenme getirmemek, kişi hallerine ve Türklerin yabancı memleketlerdeki mülkiyet haklarına dokunmamak şartıyla, yayımlanma ile yürürlüğe konabilir. Bu takdirde bu andlaşmalar, yayımlarından başlayarak iki ay içinde Türkiye Büyük Millet Meclisinin bilgisine sunulur.

Milletlerarası bir andlaşmaya dayanan uygulama andlaşmaları ile kanunun verdiği yetkiye dayanılarak yapılan ekonomik, ticari, teknik veya idari andlaşmaların Türkiye Büyük Millet Meclisince uygun bulunması zorunluluğu yoktur; ancak, bu fıkraya göre yapılan ekonomik, ticari veya özel kişilerin haklarını ilgilendiren andlaşmalar, yayımlanmadan yürürlüğe konulamaz.

Türk kanunlarına değişiklik getiren her türlü andlaşmaların yapılmasında birinci fıkra hükmü uygulanır.

Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası andlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. (Ek cümle: 7.5.2004-5170/7 md.) Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır."

2004 yılında maddeye eklenen son fıkra ile "Türkiye tarafından usulüne uygun olarak yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmaların (a) bu konuda bir iç düzenleme yapına gereği bile olmadan uygulanma zorunluluğu getirilmekte ve ayrıca (b) bu milletlerarası andlaşmalarla çelişen yasa hükümlerimiz zımnen mülga (dolayısıyla kaldırılmış) kabul edilmektedir."[96]

Bu konuda yargı organlarının ve Sayıştay'ın farklı kararlar verdiği, hatta konunun Uyuşmazlık Mahkemesine dahi gittiği bilinmektedir.

Yasalarımız ile uluslararası andlaşma hükümlerinin çatışması durumunda uluslararası hukuka öncelik verilmesi kuralı benimsenmiş ama bu defa da, iç hukukta düzenlenmeyen bir hakkın uluslararası hukukta yer alan genel bir düzenlemeyle nasıl hayata geçirileceği tartışması çıkmıştır.

Sıhhatli, verimli bir özel teşebbüs ekonomisi ve kuvvetli, gayretli bir siyasi demokrasi için, güçlü bağımsız ve sorumlu bir sendika hareketi gerekli ve zorunludur.[97]

Demokratik toplum, sendikaları yaratırken, sendikalar da faaliyetleriyle demokratikleşme sürecinin geliştirilmesine katkıda bulunmaktadırlar.[98]

---

96 Koç, Yıldırım; "Avrupa Birliği ve İşçi Hakları", *Yol-İş Dergisi*, s. 45.

97 Davey, Harold W.; *Çağdaş Toplu Pazarlık*, Türk Sevk ve İdare Derneği Yayını, İstanbul Matbaası, 1969, s. 15.

98 Atalay, Ergün; "Türk Sendikacılığının İmaj Sorunu", *Demiryol-İş Dergisi*, Kasım/ Aralık 2007, sayı 36, s. 18.

5

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

5.1. Müzakere, Toplu Pazarlık (Kolektif Müzakere)

Müzakere, bir iş hakkında yapılan görüşme, konuşmadır. Müzakere etmek, anlaşma isteğindeki iki tarafın karşılıklı anlaşmayı aramasıdır. Müzakereler yoluyla taraflar arasındaki farklılıklar giderilir. Müzakere uzlaşmanın aracıdır.

Müzakereler, paylaştırıcı müzakereler, birleştirici müzakereler olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.[99]

Paylaştırıcı müzakerede taraflar sabit bir değerin paylaşımını müzakere ederler. Kimin daha çok pay alacağı bu müzakere sonunda ortaya çıkar. Bir tarafın kazancı, diğer tarafın kaybı anlamına gelir.

Birleştirici müzakerede, taraflar azami çıkar sağlamak üzere bir anlaşma çerçevesinde işbirliği yaparlarken, aynı zamanda yaratılan değeri paylaşmak üzere yarışırlar.

John Loucke, işverenlerle sendikalar arasındaki ücret müzakerelerini paylaştırıcı müzakerelere örnek olarak vermektedir. İşverenler sendikaya verdikleri her artışın ceplerinden çıkacağını bilmektedirler.

Bu görüşü kabul edersek oyun teorisinde sonu sıfırla biten oyunlar kuralı,* işverenler ile sendikalar arasındaki ücret müzake-

---

99 Luecke, Richard; *Müzakere*, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Yaylacılık Matbaacılık, İstanbul, 2008, s. 3.

* John Von Neumann (Macaristan doğumlu ABD'li matematikçi) insan davranışlarının oyunlar yoluyla açıklanabileceğini düşündü (1928). 1944 de Oskar Mergenstern (hidrojen bombası ve bilgisayarın mucitlerinden sayılan matematikçi iktisatçı) ile "Oyunlar Teorisi ve Ekonomik Davranış" isimli kitabını yayımladı.

Kitap iki kişilik toplamı sıfırlı oyunları açıklıyordu. Örneğin futbol maçı; rakiplerden birisi 1-0 galip, diğeri 1-0 mağlup, toplam sıfır. Ancak teori ikiden fazla oyuncu ile oynanan oyunlar ile toplamı sıfır olmayan oyunları açıklamakta yetersiz kalıyordu. John Forbes Nash 1950 yılında Denge Teorisi ile bu yetersizliği giderdi.

Oyun teorisi iki veya daha çok sayıda oyuncunun kazanç ve kayıpları arasında karşılıklı bir ilişkinin bulunduğu, taraflardan her birinin bütün kuralları (kayıp ve kazanç koşulları) bildiği ve önceden saptanmış bir takım kurallara göre tercihlerde bulunduğu bir durumu ifade etmektedir. Teorinin hedefi, iki veya daha fazla oyuncu arasındaki çatışmalı durumlarda, rasyonel bir insanın izleyeceği optimal eylem politikaları veya stratejileri oluşturmaktadır.

relerini (pazarlığını) açıklamakta yeterli olur. Sonucu sıfırla biten oyunlarda bir tarafın kazancı karşı tarafın kaybına eşittir.

Bize göre birleştirici müzakere, ücret pazarlığına, daha doğrusu toplu pazarlığa uygun düşen müzakere türüdür. Toplu pazarlıkta sadece ücretler değil, çalışma ve üretme koşulları da konuşulmaktadır. Ayrıca toplu pazarlık taraflardan birisinin galip geleceği bir oyun da değildir.

Toplu pazarlığa teori ve literatürde çeşitli katkılar yapılmıştır. Örneğin John R. Hıcks'in grev süresini ve anlaşma noktasını açıklayan klasik diagramı, Arthur Cecil Pigou'nun hedef, direnç ve anlaşma noktaları yaklaşımı, Neil W. Chamberlain'in pazarlık gücü teorisi, Robert Mc Kersie'nin bölüştürücü ve birleştirici pazarlık modelleri, Jeffrey Gershenfeld, Robert Mc Kersie ve Richard E. Walton'ın stratejik görüşmeler yaklaşımı bunlardan bazılarıdır.[100]

Beatrice ve Sidney Webb sendikaların faaliyetlerini toplu pazarlık, çalışma koşullarının belirlenmesi ve yasal düzenlemelerin belirlenmesini sağlamak olmak üzere üç başlık altında toplamışlardır. Görüldüğü gibi ilk sırada "toplu pazarlık" yer almaktadır.

Bilindiği gibi iş hukuku bireysel (ferdi) ve toplu (kolektif) olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Toplu iş hukukunun (kolektif iş hukuku) düzenlediği alanlardan bir tanesi toplu görüşmelerdir (kolektif müzakere).

Kolektif müzakereler, bir taraftan bir işveren, bir işveren grubu veya bir yahut birden fazla işveren teşekkülü ile diğer taraftan işçileri temsil eden bir veya birden fazla teşekkülün bir anlaşmaya varmak için çalışma şartları hususunda girıştikleri münakaşalar diye tarif edilebilir.[101]

Toplu pazarlık dışarıdan bakanların gözüyle gayet yalın gözükebilir. Aslında toplu pazarlık karmaşık bir düzendir. Bir başka

100 Dereli, Toker; "Sosyal Diyalog ve Toplu Pazarlık İçin Görüşme Becerileri", ab.calisma.gov.tr/dnn/Does/bursatra/Dereli.Prof.

101 Saymen, Ferit H.; *Kolektif Müzakereler*, TİSK Yayınları No. 1, İstanbul, 1962, s. 16.

tarife göre toplu pazarlık; ücretler, ödeme oranları, çalışma saatleri ve diğer çalışma koşulları ile ilgili politika ve esaslara ait ortak anlayışları ifade ve beyan eden, işverenlerle işçileri temsil eden sendikalar arasındaki yazılı anlaşmaların müzakere, idare, yorum, uygulama ve yürürlüğe konmasını kapsayan çalışmadır.[102]

Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (ILO) göre toplu pazarlık, işverenlerle işçilerin, özellikle işin kayıt ve şartlarına ilişkin olanlar olmak üzere, ilişkilerini tartıştıkları ve müzakere ettikleri gönüllü bir süreçtir. Katılımcılar işverenlerin kendisi veya işveren örgütleri ve işçi sendikaları yahut yokluğu halinde işçiler tarafından özgürce seçilmiş temsilcilerini kapsar.[103]

2821 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasasının toplu iş sözleşmesi tarifinden hareket edersek, toplu pazarlık; iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesi ilgili hususları düzenlemek esas olmak üzere, taraflar isterlerse; tarafların karşılıklı hak ve borçlarının, toplu iş sözleşmesinin uygulanmasının denetlenmesinin, uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolların da belirlendiği bir görüşme süreci olarak tanımlanabilir.

Toplu pazarlık, bir görüşe göre toplu iş sözleşmesine erişilinceye kadar işveren (işveren sendikası) ile işçi sendikası arasındaki görüşmeleri kapsar. Diğer bir görüşe göre ise; toplu pazarlık işyeri sorunlarının sürekli olarak ortaklaşa gözden geçirilip ayarlanması işidir. Yani hem toplu iş sözleşmesi müzakerelerini (toplu pazarlığı) hem de toplu iş sözleşmesinin uygulamasını kapsayan sürekli bir işlemdir.

Sendikalar ve toplu pazarlık üzerine yapılan bir analizde;[104]

---

102 Davey, Harold. W; a.g.e., s. 3.

103 *Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesinin Çalışma Koşullarına İlişkin İlkeleri, İşletmeler İçin Rehber*, TİSK Yayını 301, Ankara, 2009, s. 17.

104 Endruweit, Gunter; *Batı Avrupa'da Endüstri İlişkilerinin Geleceği*, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara, 1994, s. 39-42.

- Sendikalar bütünüyle çalışan sınıfın mı yoksa sadece işçilerin mi temsilcisi olmak istediklerine karar vermek zorunda kalacaklardır.
- Eğer işverenler kendileri için pastadan daha büyük bir parça kesmek planlarını geliştirirlerse sosyal çatışmaları göze alacaklardır.
- Milli seviyedeki toplu iş sözleşmelerinin yerini gittikçe alt seviyedeki anlaşmalar alabilir.
- İşveren federasyonları ve sendikalar "mutlu gelir sahibi karteli" formuna, gelirleri kendi aralarında paylaşmayı ve işsizlik artışının neticelerini devlet veya topluma terk etmeye eğilim duyacaklardır.
- İş piyasasının bütün problemleri devlete transfer edildiği takdirde, bu otonom toplu pazarlığın sonu olacaktır.
- Devletin toplu iş sözleşmesine karışması istihdam edilenlerle edilmeyenlerin gelirlerinde artan bir şekilde eşitlenme temayülü doğuracaktır

sonucuna varılmıştır. Onaltı yıl önce Avrupa için yapılmış bu analiz bugün ülkemiz için geçerli görünmektedir.

Metin Kutal, Türk toplu pazarlığının özelliklerini şöylece sıralamaktadır.[105]

- Toplu pazarlık, tüm çalışanları kapsamaktan uzak kalmıştır.
- Kamu kesimi toplu pazarlıklarında siyasi düşünceler etkili olmuştur.
- Türk toplu pazarlık sistemi mücadele sürecini beraberinde getirmektedir.

105 Kutal, Metin; "III. Ulusal Endüstri İlişkileri Kongresi", 11-12 Kasım 1993, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara, 1994, s. 87-88.

- Barışçı çözüm yolları toplu pazarlık sistemimiz içinde etkili olmamaktadır.
- Toplu pazarlık düzeyi grup toplu iş sözleşmeleri ile organik bir gelişme göstermektedir.
- Toplu pazarlık sistemi ülkemizde diğer iş koşullarından çok ücret konusunda yoğunlaşmıştır.
- Ücret pazarlığı çok sayıda yan ödemeyi beraberinde getirmiştir.
- Toplu pazarlık sistemimizde son yıllarda iş güvencesi ön plana geçmeye başlamıştır.
- Endüstri ilişkileri sistemi bir bütün halinde geliştikçe toplu pazarlık düzeni de giderek yasalardan bağımsız bir işleve kavuşacaktır.

Türk toplu pazarlık düzeni, yasa koyucunun 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasasında getirdiği, düzen içerisinde başlaması, devamı ve sona ermesi gayet detaylı, düzenlenmiş 60 günlük bir süreyi kapsamaktadır. Yukarıda anılan ikinci görüş kabul edilirse; uyuşmazlık (gerçekleşmişse) süresi ile taraflar arasında belirlenmiş toplu iş sözleşmesinin süresini de 60 güne eklemek gerekecektir.

5.2. 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu

a. Toplu İş Sözleşmesi

Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasasının amacı; işçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma koşullarını düzenlemek üzere, toplu iş sözleşmesi yapmalarının, uyuşmazlıkları barışçı yollarla çözümlemelerinin ve grev ve lokavtın esaslarını ve usullerini tespit etmektir (md.1).

Toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan yazılı ve süreli bir sözleşmedir (md. 2, md. 4, md. 7).

Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir. İşyeri, işletme ve grup düzeyinde toplu iş sözleşmeleri yapılabilir. Bir işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz (md. 3).

Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. Ancak iş sözleşmesinin toplu iş sözleşmesinden üstün hükümleri geçerlidir. Sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder (md. 6).

Toplu iş sözleşmeleri, bir yıldan az ve üç yıldan uzun süreli olamaz. Toplu iş sözleşmesini bağıtlayan taraflar daha sonra anlaşarak toplu iş sözleşmesinin maddelerinde değişiklik yapabilirler ancak sözleşmenin süresini uzatamaz veya kısaltamazlar (md. 7).

Bir işçi sendikası toplu iş sözleşmesi yapabilmek için iki barajı aşmak zorundadır. Öncelikle kurulu bulunduğu işkolunda çalışmakta olan işçilerin en az yüzde onunu üye kaydedecektir. Bu koşulu yerine getiren işçi sendikası toplu iş sözleşmesi yapmak istediği işyeri veya işletmede de çalışan işçilerin yarıdan bir fazlasını üye kaydetmiş olacaktır. Bu iki koşulu sağlayan sendika Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına (ÇSGB) yazıyla başvurarak kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde onunu üye kaydetmiş olduğunun ve toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyeri veya işyerlerinde başvuru tarihinde çalışan işçiler ile üye sayısının tespitini ister.

Bir işkolunda çalışan işçilerin yüzde onunun tespitinde ÇSGB'ca her yıl Ocak ve Temmuz ayında yayımlanacak istatistikler esas alınır.*

* 18.02.2009 tarih 5838 sayılı yasa ile 2822 sayılı Yasanın 12.maddesine "Bakanlık; yetkili sendikanın belirlenmesinde ve istatistiklerin düzenlenmesinde, kendisine gönderilen üyelik ve istifa bildirimleriyle Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan işçi bildirimlerini esas alır" fıkrası ilave edilmiş, ancak uygulamada çıkacak sorunlar nedeniyle 28.01.2010 tarih 5951 sayılı Yasa ile bu fıkranın uygulaması 01.08.2010 tarihine ertelenmiştir.

Başvuruda bulunan sendikanın çoğunluğu yoksa altı işgünü içinde ÇSGB kendisine bu durumu bildirir. Sendika çoğunluğa sahip ise, ÇSGB durumu o işkolunda kurulu diğer sendikalar ile taraf olarak işveren sendikasına veya sendika üyesi olmayan işverene de bildirir (md. 13).

Bildirimin bu şekilde yapılmasından amaç; yetki tespitine itiraz edeceklere bu hakkı vermektir. Taraflardan birisinin veya her ikisinin gerekli yetkiye sahip olmadıklarını düşünen işçi sendikası (yüzde on barajını aşmak koşuluyla) veya işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren bağlı olduğu bölge çalışma müdürlüğünün bulunduğu yerdeki iş davalarına bakan mahkemeye itiraz nedenlerini de göstererek yetki tespitinin kendilerine tebliğinden itibaren altı işgünü içinde itirazda bulunabilir. Toplu iş sözleşmesi birden fazla bölge çalışma müdürlüğü yetki alanına giren işyerlerini kapsıyor ise itiraz Ankara'daki iş mahkemesine yapılır (md. 15).

Yetki tespiti için başvuruyu işveren sendikası veya sendika üyesi bulunmayan işveren de ÇSGB'dan isteyebilir (md. 14).

Tespit yazısına itiraz edilmemişse sürenin bitiminden; itiraz edilmişse, mahkeme kararının tebliğinden itibaren altı işgünü içinde ÇSGB ilgili sendikaya yetki belgesini verir. Taraflardan birisinin veya ikisinin yetkili olmadığını tespit eden ilgililer veya ÇSGB 45 gün içinde dava açarak toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğünün tespitini iş mahkemesinden isteyebilirler (md. 16).

Yetki belgesini alan sendika onbeş gün içinde karşı tarafı toplu görüşmeye çağırır. Çağrıyı yapan taraf toplu görüşmede ileri süreceği tekliflerinin bütününü çağrı yazısına eklemek zorundadır. Bu teklifte toplu görüşmeler sırasında değişiklik yapılabilir (md. 17).

Çağrının karşı tarafa tebliğinden itibaren altı işgünü içinde taraflar toplu görüşmenin yer, gün ve saatini aralarında anlaşarak tespit ederler.

Taraflar anlaşarak yer, gün ve saati belirleyememişlerse, taraflardan birisinin başvurusu üzerine görevli makam altı işgünü içinde bu belirlemeyi yapar.

Çağrıyı yapan taraf otuz gün içinde toplu görüşmeye gelmez, gelip de görüşmelere başlamazsa yetkisi düşer (md. 19). Toplu iş sözleşmesine taraf olan işveren sendikasının toplu görüşmeye çağrı tarihinde üyesi bulunan işverenin o sendika ile ilgisinin daha sonra herhangi bir nedenle kesilmesi halinde dahi, söz konusu işveren o çağrı ile bağlı kalır (md. 10).

Görevli makam, işyeri sözleşmesi için işyerinin bağlı bulunduğu bölge çalışma müdürlüğü, işletme sözleşmesi için işletme merkezinin bulunduğu bölge çalışma müdürlüğü, birden fazla bölge çalışma müdürlüğünün yetki alanına giren sözleşmelerde ise ÇSGB'dır (md. 18).

Toplu görüşmeler sonunda anlaşma sağlanırsa beş nüsha olarak düzenlenen toplu iş sözleşmesi taraflarca imzalanır. İmzalı sözleşmelerin birer tanesini taraflar alır. Diğer üç nüsha görevli makama verilir, bölge çalışma müdürlüğü, ÇSGB ve Türkiye İstatistik Kurumunca saklanır (md. 20). ÇSGB toplu iş sözleşmeleri için bir sicil tutar. Toplu iş sözleşmesinin metni üzerinde bir anlaşmazlık çıktığı taktirde, esas, bu sicilde tutulan metindir (md. 24).

Toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikanın feshi veya infisahı yahut faaliyetten men edilmiş olması veyahut yetkiyi kaybetmiş olması veya toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde işverenin değişmesi toplu iş sözleşmesini sona erdirmez (md. 8).

Sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf işveren sendikasına üye olan işveren o sendika ile ilgisinin daha sonra herhangi bir suretle kesilmesi halinde dahi, o sözleşme ile bağlı kalır (md. 10).

Bağıtlanan toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanır. Üye olmayan işçiler de dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler. Dayanışma aidatı üyelik aidatının üçte ikisi kadardır (md. 9). Yürürlük tarihi ile imza ta-

rihi arasında işe giren ve sendikaya üye olan işçiler, üyeliklerinin taraf işçi sendikasınca işverene bildirildiği tarihten itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler. Dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için toplu iş sözleşmesinin bağıtlanmış olması gerekir. Toplu iş sözleşmesinin bağıtlanmadığı süre için dayanışma aidatı ödemek mümkün değildir.

Bir işkolunda yüzde on barajını aşmış sendikalardan en çok üyeye sahip olan sendikanın bağıtladığı bir toplu iş sözleşmesini aynı işkolundaki işçi veya işveren sendikaları veya ilgili işverenlerden birinin veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının talebi üzerine Bakanlar Kurulu o işkolunun toplu iş sözleşmesi bulunmayan diğer işyerlerinin tamamında veya bir kısmında uygulanmasına (teşmil) karar verebilir.

Bakanlar Kurulu, bu karara varmadan Yüksek Hakem Kurulunun görüşünü alır, teşmil edilecek toplu iş sözleşmesinde zorunlu ve gerekli değişiklikleri yapar (md. 11).

Toplu görüşme için tespit edilen yer, gün ve saatte taraflardan biri toplantıya gelmezse veya toplantıya geldiği halde görüşmeye başlamazsa ya da toplu görüşmeye başladıktan sonra taraflardan biri toplantıya devam etmezse, toplantıya gelen taraf, durumu görevli makama altı iş günü içinde yazı ile bildirir (md. 21). Yazıyı alan görevli makam arabuluculuk işlemlerini başlatır.

Toplu görüşme başladığı tarihten itibaren otuz gün geçmesine rağmen anlaşma sağlanamamışsa, taraflardan her biri görüşmelere resmi listeden bir arabulucunun katılmasını görevli makamdan isteyebilir.

Toplu görüşmenin başlamasından itibaren altmış gün geçmesine rağmen anlaşma sağlanamamışsa, görevli makam başvuru üzerine veya resen iş mahkemesine başvurarak resmi listeden bir arabulucunun tayinini ister.

Yukarıda sıralanan üç halde de taraflar anlaşamamış ve aralarında uyuşmazlık çıkmış demektir. Birinci ve ikinci halde arabu-

lucuyu görevli makam belirlerken, üçüncü halde iş mahkemesi belirlemektedir (md.22).

Resmi arabulucunun görevi on beş gündür. Taraflar anlaşarak bu süreyi en çok altı işgünü uzatabilir ve görevli makama bildirir. Arabulucu, tarafların anlaşmaya varması için her türlü çabayı harcar ve ilgililere önerilerde bulunur. Arabuluculuk süresinin sonunda anlaşma olmamışsa, arabulucu üç iş günü içinde uyuşmazlığı yazılı hale getirir, gerekli gördüğü tavsiyeleri de ekler ve raporunu (tutanak) görevli makama teslim eder. Görevli makam da bu tutanağı en geç altı işgünü içinde taraflara tebliğ eder (md. 23).

b. Grev-Lokavt

Yasanın 25.maddesinde grev "işçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veyahut bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmaları" olarak tanımlanmıştır.*

Yasaya uygun olarak yapılan greve yasal grev denilmekte; yasal grev için aranan koşullar gerçekleşmeden yapılan greve de yasa dışı grev denilmektedir. Yasa, siyasi amaçlı, genel ve dayanışma grevlerinin yasa dışı olduğunu; ve devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğe, cumhuriyete, milli güvenliğe aykırı amaçla da grev yapılamayacağını düzenlemiştir.

İşyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler hakkında da bu yasanın yasadışı greve ilişkin müeyyideleri uygulanacaktır (md. 25).

---

* • Tanım bu olmakla birlikte yasanın düzenlemesi "işçilerin aralarında anlaşarak" grev yapmalarına izin vermemektedir.

• Toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi içinde toplu iş sözleşmesinin yorumundan doğan uyuşmazlıklara "hak uyuşmazlığı"; bu uyuşmazlık nedeniyle yapılan greve de "hak grevi" denilmektedir. Yasa hak grevine de izin vermemektedir. Toplu görüşmelerde çıkan uyuşmazlık üzerine yapılan grev de "menfaat grevi" olarak tanımlanmaktadır.

İşyerinde faaliyetin tamamen durmasına sebep olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi girişimi ile veya bir işveren kuruluşunun verdiği karara uyarak işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasına lokavt denir (md. 26).

Lokavt ile ilgili yasaklar[106] ve yasa dışı sayılma koşulları grev için yapılan düzenleme ile aynıdır.

Lokavt kararı sadece toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması ve işçi sendikasının grev kararı alması halinde alınabilir ve uygulanabilir.

İşçi sendikasının grev kararı yoksa işveren (veya işveren sendikası) lokavt kararı alamaz. Grev kararı var ise, işveren lokavt kararı alabilir ve işçi sendikasının grev uygulamasını beklemeden lokavtı uygulayabilir. Böyle bir lokavt uygulaması "saldırı lokavtı" olarak tanımlanmaktadır. İşçi sendikasının başlattığı bir grevden sonra uygulanan lokavt ise "savunma lokavtı" olarak tanımlanmaktadır.

Grev kararı, uyuşmazlığın kapsamındaki işyerlerinin bir kısmı için alınmış olsa dahi lokavt kararı o uyuşmazlığın kapsamındaki başka işyerleri için de alınabilir (md. 27).

Arabulucu tutanağının tebliğinden itibaren altı işgünü geçmeden grev kararı alınamaz. Bu süre tamamlanınca altı işgünü içinde işçi sendikası grev kararı almak zorundadır. Aksi halde yetkisi düşer (yetki belgesinin hükmü kalmaz) (md. 27).

Alınan grev ve lokavt kararları karar tarihinden itibaren altı işgünü içinde karşı tarafa tebliğ edilmek üzere notere ve kararın bir örneği görevli makama verilir. Ayrıca kararı alan taraf, işyerinde kararını ilan eder (md.28).

Grev ve lokavtın yasak olduğu işler ile yerlerdeki uyuşmazlıklarda, arabulucu tutanağını alan taraflardan biri altı işgünü içinde

106 2822 sayılı Kanun Madde 29, 30, 31.

(geçici grev ve lokavt yasaklarında yasak süresi altı ayı doldurduğunda) Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir (md. 32).

Grev kararının alınmasından sonraki altı işgünü içinde o işyerinde çalışan işçilerin en az dörtte biri "grev oylaması" yapılmasını işyerinin bulunduğu yerdeki en büyük mülki amirden yazılı olarak isteyebilir.

Talebi alan mülki amir, "altı işgünü içinde, iş saatleri dışında tespit edeceği gün ve zamanda grev oylamasını yaptırır. Mülki amirin veya görevlendireceği memurun gözetiminde oylama yapılır. Oylama gizli, sayım açıktır.

İşçilerin salt çoğunluğu grevin uygulanmamasına karar verirse o işyerinde grev uygulanamaz (md. 35). İşçi sendikası oylamanın kesinleştiği tarihten itibaren on beş gün içinde karşı tarafla anlaşmaya varamazsa ve bu süre içinde de Yüksek Hakem Kuruluna başvurmazsa yetki belgesinin hükmü kalmaz (md. 36).

Karar verilmiş veya başlanmış olan bir grev veya lokavtı Bakanlar Kurulu, genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelikte görürse bir kararname ile altmış gün süre ile erteleyebilir. Erteleme süresi kararnamenin yayımı tarihinden itibaren işlemeye başlar.

Bakanlar Kurulu kararnamesine karşı yürütmenin durdurulması ve iptali için Danıştay'da dava açılabilir (md. 33).

Erteleme kararnamesinin yürürlüğe girmesi üzerine Çalışma Bakanı bizzat ve resmi arabulucu listesinden seçeceği bir arabulucu yardımı ile uyuşmazlığın çözümü için çaba harcar. Erteleme süresi içinde anlaşma sağlanamamışsa Çalışma Bakanı Yüksek Hakem Kuruluna başvurur (md. 34).

Alınan grev ve lokavt kararları altı işgünü sonunda uygulanacağı duyurularak yani grev ve grev uygulama kararları birlikte alınarak uygulanabileceği gibi; altmış günlük bir süre içinde noter aracılığı ile altı işgünü önce bildirilecek tarihte de uygulamaya konulabilir.

Bu sürelere uyulmaması halinde alınan kararlar geçersiz olur ve yetki belgesinin hükmü kalmaz (md. 37).

Greve katılan işçiler işyerinden ayrılırlar. Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçilerin işyerinde çalışmaları engellenemez ancak işveren bu işçileri çalıştırıp çalıştırmamakta serbesttir (md. 38).

Grev ve lokavt dışı kalacak işçilerin, niteliği ve sayısı toplu görüşmelerin başlamasından itibaren 17 işgünü içinde işyerinde yazılı olarak işverence ilan edilir (md. 39).

Grev ve lokavtın uygulanacağı dönemde hangi işçilerin işyerinde çalışmaya devam edeceği grev ve lokavt kararının görevli makama bildirilmesinden itibaren üç işgünü içinde görevli makamca resen ismen belirlenir, işverene ve işçilere yazı ile bildirilir (md. 40).

Greve katılan işçiler ile işyerinde çalışmayı arzu eden ancak işveren tarafından çalıştırılmayan veya lokavta uğramış olan işçilerin iş sözleşmeleri grevin (lokavtın) sona ermesine kadar askıda kalır. Bu süre içinde işveren ücret ve sosyal yardımları ödemez. İşçiler, işveren tarafından sağlanmış konutlarda oturuyorlarsa işveren konuttan çıkmalarını isteyemez. Ancak işçiler onarım, su, gaz, aydınlatma, ısıtma masrafları ile rayiç kirayı işverene ödemek zorundadırlar (md. 44). Grevde geçen süre kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz. Toplu iş sözleşmelerine ve iş sözleşmelerine bunların aksine hüküm konulmaz (md. 42).

İşveren grevdeki işçiler yerine başka işçi çalıştıramaz (md. 43).

Yasadışı grevin sonuçları çok ağırdır. İşveren; böyle bir grevin yapılması kararına katılan, böyle bir grevin yapılmasını teşvik eden, böyle bir greve katılan veya böyle bir greve katılmaya veyahut devama teşvik eden işçilerin iş sözleşmelerini, feshin ihbarına gerek olmadan ve herhangi bir tazminat ödemeye mecbur olmaksızın sona erdirebilir. (md. 45).

Karar verilen veya uygulanmakta olan bir grev veya lokavtın yasadışı olup olmadığının tespitini, uyuşmazlığın tarafı olanlardan her biri iş mahkemesinden isteyebilir (md. 46).

Grev hakkı ve lokavt iyi niyet kurallarına aykırı tarzda toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz. Bu kurala aykırı olarak uygulanan grev ve lokavt, bir tarafın veya Çalışma Bakanının başvurusu üzerine iş mahkemesi kararı ile durdurulur (md. 47).

İşçi sendikası grev kararına uyulmasını sağlamak, üyelerinin karara uyup uymadıklarını denetlemek amacıyla grev uygulanan işyerini giriş ve çıkış yerlerine en çok dörder grev gözcüsü koyabilir. Lokavt kararı işveren sendikasına aitse, işveren sendikası da aynı amaçla lokavt gözcüsü gönderebilir. "bu işyerinde grev vardır", "bu işyerinde lokavt vardır" ibarelerinin dışında yazı yazılmaz, afiş-pankart asılmaz (md. 48-49).

En büyük mülki amir grev-lokavt olan işyerlerinde uygulamaya engel olmaksızın gerekli emniyet, inzibat, koruma ve sağlık işlerini düzenler (md. 50).

Grev-lokavta karar verenler dilediklerinde kararlarını kaldırabilirler. Grev-lokavtı kaldırma kararı ertesi işgünü sonuna kadar yazı ile karşı tarafa ve bölge çalışma müdürlüğüne bildirilir. Grevin uygulanmasına son verilmesi lokavtın, lokavtın uygulanmasına son verilmesi grevin kaldırılmasını gerektirmez (md. 51).

c. Toplu İş Uyuşmazlıklarının Barışçı Yollarla Çözümü

Toplu iş uyuşmazlıklarının barışçı yollarla çözümünde iki kurum bulunmaktadır: "Özel Hakem" ve "Yüksek Hakem Kurulu (YHK)".

Taraflar anlaşarak toplu hak ve menfaat uyuşmazlıklarının her aşamasında özel hakeme başvurabilirler. Toplu iş sözleşmesinde taraflardan birinin başvurması üzerine özel hakeme gidileceğine

dair hükümler geçerlidir.* Bu takdirde bir tarafın başvurusu üzerine uyuşmazlık özel hakem tarafından çözülür.

Menfaat uyuşmazlıklarında taraflar özel hakeme başvurma hususunda yazılı olarak anlaşma yaparlarsa, bundan sonra arabuluculuk, grev ve lokavt, kanuni hakemlik hükümleri uygulanmaz (md. 58).

Menfaat uyuşmazlıklarında özel hakem kararları toplu iş sözleşmesi hükmündedir. Hak uyuşmazlıklarında ise özel hakem kararları genel hükümlere tabidir.

Sözleşmede aksine bir hüküm bulunmadıkça, hakemlerin üç kişi olarak seçilmesi gerekir. Mahkeme tarafından tek hakem seçilmesi doğru değildir. TSGLK'da düzenlenmemiş hususlarda Hukuk Usulü Muhakemeleri Yasanın tahkime ilişkin hükümleri uygulanır.[107]

Yüksek Hakem Kurulu, üçlü diyalog kuruluşlarından birisidir. Yargıtay'ın iş davalarına bakan dairesinin başkanının başkanlığında, Bakanlar Kurulunca ve Yüksek Öğretim Kurulunca seçilecek birer üye ile Çalışma Genel Müdürü, işçi ve işveren konfederasyonlarının seçtiği ikişer üyeden oluşur (md. 53).

Taraflar uyuşmazlığın her aşamasında aralarında anlaşarak Yüksek Hakem Kurulunu özel hakem olarak seçebilirler.

Grev ve lokavtın yasak olduğu işler ve yerlerdeki uyuşmazlıklarda taraflardan her biri, grev oylaması sonucu işçilerin "greve hayır" demesi halinde işçi sendikası Yüksek Hakem Kuruluna başvurur (md. 52).

Yüksek Hakem Kurulunun kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir (md. 55).

---

* Yargıtay toplu iş sözleşmelerine konulan hakeme başvurma şartının işçiyi bağlamadığı görüşündedir.

107 Çelik, Nuri; a.g.e., s. 657.

5.3. Toplu İş Sözleşmelerinin Sayısı

Türkiye Cumhuriyetinin 1924 yılında çıkarılan ilk Anayasası toplanma ve dernek kurma hakkını bütün yurttaşlara tanımıştır. Ancak 4 Mart 1925 tarihinde çıkarılan Takriri Sükun Kanunu ile siyasi partilere karşı girişilen yasakçı nitelikteki uygulamaya paralel olarak, sendikaların da faaliyetlerinin geniş ölçüde sınırlandırılması ve ancak mevcut tek partinin kontrolü altındaki işçi kuruluşlarına faaliyet olanağı tanınması rejimin otoriter karakteri kendini göstermeye başlamıştır.[108]

Toplu iş sözleşmesini düzenleyen bir mevzuat bulunmamaktadır. 1926 yılında yürürlüğe giren Borçlar Yasasının 316. ve 317. maddelerinde düzenlenmiş bulunan "umumi mukavele" esasları içinde toplu iş sözleşmesi yapılabileceğini söylemek mümkündür.

Sendikaların üyeleri adına toplu iş sözleşmesi yapabilmeleri 1947 yılında çıkarılan 5018 sayılı Sendikalar Yasası ile olmuştur. Ancak grev hakkı olmadığı için sendikalar toplu iş sözleşmesi yapabilecek gücü bulamamışlardır.

Sendikalar grev hakkını 1961 Anayasası ile elde edebilmişlerdir. 24.07.1963 tarihinde 274 sayılı Sendikalar Yasası ile 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası çıkarılmış; sendikalar bu tarihten sonra gerçek anlamda toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmesi yapabilmişlerdir.

1963-1979 döneminde sendikalar, işyeri veya işkolu sendikası olarak kurulmuşlardır. Sendikalar Yasası birbirleriyle ilgili işkollarında bir işkolu sendikası kurulmasına da olanak tanımıştır. İşkolu sendikasının ülke çapında faaliyette bulunabilmesi için, kurulu bulunduğu işkolunda çalışan sigortalı işçilerin en az üçte birini üye yapmış olması gerekmektedir. Aynı işkolunda bulunan

108 Işıklı, Alpaslan; *Toplu İş Sözleşmeleri ve Türkiye Ekonomisi İçindeki Yeri*, Ankara Üniversitesi Basımevi, 1967, s. 68.

iki sendika federasyon kurabilmektedir. Federasyonun faaliyette bulunabilmesi için de kurulu bulunduğu işkolundaki işçilerin en az üçte birini temsil etmek koşulu aranmıştır.

Türkiye çapında faaliyette bulunan işkolu sendikaları ile federasyonların en az üçte birinin bir araya gelmesi ile konfederasyonlar kurulabilmektedir. Konfederasyonların faaliyette bulunması için de sendikalı işçilerin en az üçte birini temsil etme koşulu aranmıştır.

Bu dönemde toplu iş sözleşmeleri işyeri ve işkolu düzeyinde yapılmıştır. İşkolu toplu iş sözleşmelerinin bir kısmı bugünkü işletme toplu iş sözleşmelerine benzemektedir.

275 sayılı TİSGLK'nun 4/I hükmüne göre "Toplu iş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli olarak bağıtlanmakta; süresi belirli toplu iş sözleşmesi bir yıldan az ve üç yıldan uzun süreli yapılamamaktaydı.

Sürenin bitiminden bir ay önce taraflardan biri sözleşmeyi feshettiğini bildirmezse, eski sözleşme kendiliğinden bir yıl süre ile yenilenmiş sayılıyordu.

1963 yılında 565 işçi sendikası kurulmuş, sayı her yıl artmış, 1978 yılında 912'ye ulaşmıştır. İşveren sendikalarının sayısı da 1963 yılında 78 iken, 1978 yılında 116'ya yükselmiştir.[109] Bu dönemde yılda ortalama 1654 toplu iş sözleşmesi yapılmıştır.

1980, 1981, 1982 yıllarına ait toplu iş sözleşmeleri, 2364 sayılı Süresi Sona Eren Toplu İş Sözleşmelerinin Sosyal Zorunluluk Hallerinde Yeniden Yürürlüğe Konulması Hakkındaki Yasa gereğince Yüksek Hakem Kurulu tarafından yenilenerek yürürlüğe konulmuştur.

---

109 Önsal, Naci; "Türkiye'de İşveren Sendikalarının İller ve Tiplere Göre Dağılımı", *Demiryol-İş*, Sayı 581, Haziran 1974, s. 21.

1983 yılında 2821 sayılı Sendikalar Yasası ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası yürürlüğe girmiştir. 1984 yılında işçi sendikası sayısı 138'e düşmüştür.

1984-2008 yılları arasında yılda ortalama 3192 yetki belgesi verilmiş,[110] bu yetki belgelerini alan işçi sendikaları, yılda ortalama 2455 toplu iş sözleşmesi bağıtlamışlardır. Toplu iş sözleşmesine erişim oranı yüzde 76,9'dur. Bu toplu iş sözleşmeleri yine ortalama olarak 10.509 işyerini ve 610.639 işçiyi kapsamıştır.

Ancak ortalamaların yanıltıcı etkisi olabileceği daima gözden uzak tutulmamalıdır. En çok yetki belgesinin alındığı yıl 2003 yılı olmuştur. Bu yılda 4268 yetki belgesi alınmış, ancak 1607 toplu iş sözleşmesi bağıtlanmıştır. Toplu iş sözleşmesine erişim oranı yüzde 37,6'dır. Alınan yetki belgelerinin çoğu ile takip eden 2004 yılında toplu iş sözleşmelerine erişildiği düşünülebilir. Ancak 2004 yılında bağıtlanan 1482 toplu iş sözleşmesi sayısı bu düşünceyi doğrulamamaktadır.

En çok toplu iş sözleşmesinin yapıldığı yıl ise 1991 yılı olmuştur. Bu yılda yapılan toplu iş sözleşmesi sayısı 5030'dur. 1991 yılında alınan yetki belgesi sayısı ise 4.062'dir. Toplu iş sözleşmesine erişim oranı yüzde 123,8'dir. 1990 yılında alınan yetki belgelerinin bir kısmı ile 1991 yılında toplu iş sözleşmesine erişildiği anlaşılmaktadır.

Dikkat çekici bir husus da işçi sendikası sayısının rekora ulaştığı 1978 yılında 912 işçi sendikası 2225 toplu iş sözleşmesi bağıtlamış iken, işçi sendikası sayısının 100 civarında olduğu 1984-2008 döneminde yılda ortalama 2455 toplu iş sözleşmesi bağıtlanmış olmasıdır.

110 *Çalışma Hayatı İstatistikleri*, TC Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Genel Müdürlüğü, Yayın No: 34, Ankara, 2009.

6

İŞÇİ-İŞVEREN KESİMLERİNİN İSTEKLERİ, DEVLETİN MÜDAHALESİ

6.1. İşveren Kesiminin (TİSK) İstekleri

İşverenler kâr etmek ve işlerini büyütmek isterler. Bu nedenle de ekonominin ve sosyal düzenin buna uygun olmasını, liberal politikalardan yana bir hükümetin görevde bulunmasını ve bu hükümetin kendilerine ucuz işgücü, ucuz enerji, ucuz hammadde sağlamasını beklerler. Ürettiklerini dış piyasalara satabilmek için de görece üstünlüklerinin korunmasını, ihracatın desteklenmesini isterler.

Ülkemizdeki işverenler de genel olarak benzer şekilde düşünürler.

Endüstri ilişkileri sistemimizde sosyal taraf olarak işveren kesimini Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) temsil etmektedir.

TİSK, ekonomi, kayıt dışı ekonomi, bütçe, plan ve programları, yabancı sermaye, ekonomik krizler, teşvikler, yüksek vergiler, yüksek işgücü maliyetleri, özelleştirme, rekabet gücü, işsizlik, istihdam, kayıt dışı istihdam, istihdam üzerindeki yükler, ulusal istihdam stratejisi, kadın istihdamı, çalışan çocuklar, özel istihdam büroları, mesleki eğitim, çalışma mevzuatı, çerçeve anlaşmalar, sosyal diyalog, işletmelerin sosyal sorumluluğu, sosyal güvenlik sistemi, iş sağlığı ve güvenliği, esnek güvenlik, iş güvencesi, kıdem tazminatı, esnek çalışma, çevre, Avrupa Birliği gibi konular ile ilgilenmekte, görüş oluşturmakta ve isteklerde bulunmaktadır.

TİSK uygulanmakta olan liberal ekonomi politikalarını, devletin küçültülmesi uygulamasını, özelleştirmeleri desteklemektedir. Avrupa Birliği'ne katılmamızdan yanadır, ancak bu katılımın işverenlere getireceği yükümlülükler konusunda ihtiyatlı bir yaklaşım içerisindedir. Çevre konusundaki duyarlılığı da benzer şekildedir. Örneğin çevre nedeniyle yeni istihdam yapmak istememektedir. Sosyal güvenlik uygulamalarının, iş sağlığı ve güvenliğinin de işveren üzerindeki yükümlülüklerinin azaltılmasından yanadır. Bu

konuda da yaşanan son kriz döneminde başarılar elde etmiştir. Örneğin işveren sosyal güvenlik priminin yüzde yirmibeş azaltılmasını sağlamıştır.

TİSK, sosyal diyalogdan yanadır. İşverenlerin sosyal sorumluluğunun bilincindedir. Ancak bu sosyal sorumluluğun işletmelerin devletin fonksiyonlarını yükleneceği bir boyut kazanmasından endişelidir. İşverenlerin istihdam zorunluluklarını azaltmaktan yanadır. Bu çerçevede işverenlerin eski hükümlü istihdamı zorunluluğunu İş Yasasından çıkartmayı başarmıştır.

TİSK, sektörel ve genel krizlere karşı duyarlıdır. Çözümler üretir ve hükümetler ile paylaşır. Örneğin 2008 krizinde etkili olmuştur. İşverenlere muafiyetler, istisnalar, kolaylıklar sağlayabilmiş, kısa çalışma ödeneğinin süresini ve miktarını artırmayı başarmıştır.

TİSK, özgürlüklerden yanadır. Sendika ve toplu iş sözleşmesi özgürlüklerine inanmakta, işçileri örgütlenmemiş işverenlerin haksız rekabet yaptıklarını bilmektedir. Sendikalar için işkolu barajının kalkabileceğini ancak işyeri barajının (yarıdan bir fazla çoğunluk) kendileri için "kırmızı çizgi" oluşturduğunu ifade etmektedir.

TİSK, rekabet gücünü önemsemekte, bu gücün devamı veya artırılması için de istihdam üzerindeki yüklerin azaltılmasını, çalışma mevzuatının esnekleştirilmesini istemektedir.

TİSK, sermaye yetersizliğinin farkındadır. Yabancı sermayenin ülkemize gelmesini; bu nedenle de istihdam üzerindeki yüklerin azaltılmasını, çalışma mevzuatının esnekleştirilmesini istemektedir.

TİSK, kayıt dışı ekonominin, kayıt dışı istihdamın karşısındadır bu nedenle de istihdam üzerindeki yüklerin azaltılmasını, çalışma mevzuatının esnekleştirilmesini istemektedir.

TİSK, istihdamdan yana işsizliğe karşıdır. İşsizliğin ülkenin temel sorunu olduğunun bilincindedir. Ulusal istihdam stratejisi-

nin oluşturulmasını, kadın istihdamının artmasını, çocukların çalıştırılmamasını, mesleki eğitime önem verilmesini istemektedir. Bu nedenle de istihdam üzerindeki yüklerin azaltılmasını, çalışma mevzuatının esnekleştirilmesini istemektedir.

TİSK, iş güvencesi ve kıdem tazminatının kaldırılmasını yerine esnek güvencenin gelmesini, özel istihdam bürolarının istihdam ettikleri işçileri başka işverenlere kiralayabilmelerini istemektedir. Bu nedenle de istihdam üzerindeki yüklerin azaltılmasını, çalışma mevzuatının esnekleştirilmesini istemektedir.

6.2. İşçi Kesiminin İstekleri

İşçiler, çalışmak, üretmek ve ürettiklerinden paylarını almak isterler. Ücretlerinin kendilerini ve ailelerini geçindirecek düzeyde olmasını, çalışma koşullarının insan onuruna yakışır, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uygun olmasını isterler.

İşçiler, iş güvencesi isterler. Çalıştıkları işyeri ile bütünleşmek, yönetime katılmak isterler. Bir meta-maliyet unsuru olarak görülmek ve kolayca işten atılan olmak istemezler. İşten çıkarılmanın zorlaştırılmasını, keyfiliğin kalkmasını, işten haksız ve gerekçesiz çıkarmaların kurallara bağlamasını isterler.

İşçiler, gelirlerinde azalma olmaksızın çalışma sürelerinin kısaltılmasını, izin sürelerinin uzatılmasını, doğal haklarının kısıtlanmamasını isterler.

Bu haklar içinde, örgütlenme, toplu pazarlık, toplu iş sözleşmesi ve grev hakları bulunur.

İşçiler, aralarında insan haklarına aykırı ayrımların yapılmamasını, çocukların çalıştırılmamasını, çocukların, kadınların, özürlülerin, yaşlıların ve çevrenin korunmasını isterler.

İşçiler, işsizliğin kabul edilebilir bir düzeyde kalmasını isterler. İşsizliğin kendileri için en büyük tehlike olduğunu bilirler. İşsizliğin birlikteliklerini olumsuz etkileyebileceğinin, aralarındaki rekabeti artıracağının ve ücretleri düşüreceğinin bilincindedirler.

İşçiler, kayıtlı ekonomi isterler. Kayıt dışı ekonominin kayıt içindeki herkese ve her kuruma karşı haksız rekabet yarattığını, en çok da kendilerine zarar verdiğini, güvencesiz, kuralsız, onursuz ortamlar yarattığını bilirler.

İşçiler, işsizlik halinde korunmak isterler. İşsizlik sigortasının güvenilir ve güçlü olmasını, işsizlik sigortasından yararlanacakları zaman da işsizlik ödeneğinin yeterli miktarda ve uygun sürede verilmesini isterler.

İşçiler, çalışırken ve emekli olduklarında kaliteli ve ucuz sağlık hizmetlerine kolaylıkla ve eşit koşullarda ulaşmak isterler. Emeklilik yaşının yükseltilmemesini, emekli ücretlerinin insan onuruna yakışır bir düzeyde olmasını isterler.

İşçiler, işten çıkarıldıklarında, çıktıklarında, emekli olduklarında kıdemlerinin değerlendirilmesini kendilerine bir tazminat verilmesini, ölümleri halinde bu tazminatın varislerine verilmesini isterler.

İşçiler 1970'li yıllardan itibaren bu istekler ile ilgili edinimlerini artırmak bir yana, elde ettiklerini koruma mücadelesi vermek durumunda kalmışlardır.

Kapitalist sistem, sendikalara soğuk savaş döneminde olduğu kadar önem vermemektedir. Tek kutuplu dünyada esen yeni liberal rüzgarlar ve küreselleşme sendikaları sıkıntıya sokmuştur. Sendikalar yeni örgütlenmeler yapamamakta, var olan üyelerini tutmakta zorluk çekmektedirler. Küreselleşmeye karşı birleşmek, yeni bir yapılanmaya gitmek ve yeni bir misyon edinmek arayışı içindedirler.

Bütün dünyada sosyal devlet zayıflamakta, işçilerin emeklilik yaşı yükseltilmekte, emekli olma koşulları ağırlaştırılmakta, sağlık hizmetleri paralı hale gelmektedir.

İşçiler bireyselleştirilmekte, sendikasız endüstri ilişkileri konuşulmakta, insan kaynakları yönetimi öne çıkarılmaktadır.

Rekabet öne çıkarılmıştır. İşçilik maliyetleri rekabet kavramı içinde göze batar hale gelmiştir. Çalışma koşulları esnekleştirilmiş, atipik istihdam türleri yaygınlık kazanmış, esnek güvenlik kavramı öne çıkarılmıştır.

Günümüz işçileri haklarını korumak ve yalnız kalmamak çabası içindedirler. Yaşanılan son ekonomik kriz bütün dünyada milyonlarca işçinin işsiz kalmasına, çalışma koşullarının ağırlaşmasına neden olmuş ve sendikaları daha uzlaşmacı olmaya zorlamıştır.

Avrupa'da sendikalar, Avrupa Komisyonu tarafından finanse edilen 2009-2011 yıllarını kapsayan Avrupa Sosyal Ortaklarının Bütünleştirilmesi Programı çerçevesinde "Güvenceli Esnekliğin Uygulanması ve Sosyal Ortakların Rolü" başlıklı bir çalışmayı yaşama getirmeyi kararlaştırmışlardır. Amaç güvenceli esnekliğin ulusal düzeyde uygulanmasını kolaylaştırmaktır.

İşçiler ve sendikalar sıkıntılı bir dönemin içinden geçmektedirler.

6.3. Devletin Endüstri İlişkilerine Müdahalesi

Devlet, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izler, denetler ve teftiş eder.

Bir işyeri kuran, her ne surette olursa olsun devralan, çalışma konusunu kısmen veya tamamen değiştiren veya herhangi bir sebeple faaliyetine son veren ve işyerini kapatan işveren, işyerinin unvan ve adresini, çalıştırılan işçi sayısını, çalışma konusunu, işin başlama veya bitme gününü, kendi adını ve soyadını yahut unvanını, adresini varsa işveren vekili veya vekillerinin adı, soyadı ve adreslerini bir ay içinde devlete bildirmek zorundadır.

İşveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile devlete bildirmek zorundadır.

İşçi ücretlerinden ceza olarak kesilen paralar devlete yatırılır ve devletin kontrolünde kullanılır. Asgari Ücret Komisyonunun üçte bir üyesi devleti temsil etmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği kuralları esas alınarak bir işyerinde işin durdurulması veya işyerinin kapatılması kararını devlet vermektedir.

Sendikaların kuruluşu devlete bildirilir. Devlet sendikalar için sicil tutar. Sendikaya üyelikler, üyelikten çekilmeler devlete bildirilir. Uluslararası kuruluşlara üyelik devlete bildirilir. Sendikalar devlete devretmek koşuluyla eğitim ve sağlık tesisleri kurabilir. Sendikalar her yıl sonunda mali tablolarını devlete vermek zorundadır. Sendikaların hükmü şahsiyetinin sona erdiği bazı hallerde mal varlıkları devlete kalır.

Sendikalara yetki belgesini devlet verir. Yetki belgesine esas istatistikleri devlet hazırlar. Bir işyerinin girdiği işkolunu devlet belirler. Toplu pazarlık görüşmeleri uyuşmazlıkla sonuçlanırsa arabulucu mekanizmasını devlet işletir. Grev oylaması için müracaat devlete yapılır ve grev oylaması devletin kontrolünde yapılır. Alınan bir grev kararını veya uygulanan bir grevi devlet erteleyebilir. Bağıtlanan toplu iş sözleşmesinin bir nüshası devlete verilir. Teşmili devlet yapar.

Çok önemli bir husus da devletin ülkemizdeki en büyük işveren olmasıdır. Son yıllarda hükümet politikaları devleti küçültmek, devleti kural koyan ve denetleyen bir kurum haline getirmek yolundadır. Özelleştirme uygulamaları bir yandan işveren devleti küçültmekte, işçi sayısını azaltmaktadır. Ancak diğer taraftan da yerel yönetimlerde işveren niteliği giderek artmaktadır.

Büyük işveren devlet, endüstri ilişkilerinde örnek olmalı, işçi-işveren ilişkilerinde yansız durabilmeli işveren duyguları galip gelerek hata yapmamalıdır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, çalışma hayatını, işçi-işveren ilişkilerini, iş sağlığı ve güvenliğini düzenlemek, denet-

lemek ve sosyal güvenlik olanaklarını sağlamak, bu olanakları yaygınlaştırmak ve geliştirmek, yurt dışında çalışan işçilerimizin çalışma yaşamından doğan hak ve menfaatleri korumak ve geliştirmek için kurulmuştur.

Görüldüğü gibi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı geniş anlamda endüstri ilişkilerini düzenlemek ve işçileri korumak için kurulmuş bir bakanlıktır.

Hal böyleyken, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı işveren devlet adına konuşmaktadır. Bu doğru değildir. Zaten devlet uzun yıllardan beri "işveren devleti" bir devlet bakanına temsil ettirmektedir. Devlet bakanlarından biri hükümetin görev bölüşümünde "kamu kesimi toplu iş sözleşmeleri ve kamu toplu görüşmelerinin eşgüdümünden" sorumlu kılınmaktadır.

Devletin endüstri ilişkilerine müdahalesi kaçınılmazdır. Ancak bunun ölçüsü ve demokratik niteliği önemlidir. Örneğin son zamanlarda sendikalara yetkinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca verilmemesi görüşü öne çıkmıştır. Bunun nedeni Bakanlığın siyasi tercihler yaptığı iddialarıdır.

Devletin endüstri ilişkilerine katılımının bizce doğru yolu üçlü yapı içinde oluşturulmuş kurum ve kuruluşlardır. Sosyal diyalog, endüstri ilişkilerinin üç tarafını bir araya getiren ve sosyal tarafları gerçekten isteniyorsa sosyal ortak haline getirmenin önemli yoludur.

7 SORUNLAR

Her ülkenin kendine özgü bir endüstri ilişkileri sistemi bulunmaktadır. Hiç bir ülkenin sistemi başka bir ülkenin sistemi ile tamamen örtüşmemektedir. Sistemlerin ortak özellikleri hareketlilik ve değişimdir. Teknoloji, endüstri ilişkilerinin devamlı olarak yenilenmesini gerektirmekte, buna bağlı olarak da sistemi düzenleyen kurallar ve başta toplu iş sözleşmeleri olmak üzere, mevzuat da değişmektedir.

Ülkemizde de durum farklı değildir. Türkiye'nin endüstri ilişkileri sistemi ile örtüşen bir başka sistem bulunamaz. Hareketlilik ve değişim ise gelişme süreci içindeki ülkemizde çok daha yoğun yaşanmaktadır. Türkiye bir yandan sanayi toplumu olmaya çalışırken diğer yandan da sanayi ötesi toplumun sancılarını erken hissetmeye başlamıştır.

2001 krizini takiben 2008'e kadar sürekli büyüyen ekonomimiz istihdam sağlamamış, 2008 yılından itibaren de krizin olumsuz etkileri ile küçülme yaşamaya başlanmıştır. Endüstri ilişkileri sistemimizi düzenleyen mevzuat yıllardır ILO normlarına yükseltilememiş, Avrupa Sosyal Şartı üzerindeki çekincelerimiz devam etmiş, Avrupa Birliği ile müzakerelerde 19. fasıl açılamamıştır.

Ülkemiz endüstri ilişkileri sistemi birbirini tetikleyen bir dizi sorun yaşamaktadır. İşsizlik, kayıt dışı ekonomi, IMF politikaları, Avrupa Birliği, özelleştirme, örgütlenme, sosyal güvenlik, işsizlik sigortası, kiralık işçilik, alt işveren, vergiler, asgari ücret, esnek güvenlik, iş sağlığı ve güvenliği, kıdem tazminatı bu sorunların bir kısmıdır.

Aşağıda kısaca üzerinde durulacak bu sorunlu alanların dışında, nüfusumuz, fırsat eşitliği, gelir dağılımı, kadın hakları, çocuk işçiliği, temel hak ve özgürlükler, çevre, eğitim sistemi vb. pek çok Türkiye'nin endüstri ilişkileri sistemi ile etkileşen sorunlu alanlarımız bulunmaktadır.

7.1. İşsizlik

Türkiye'nin endüstri ilişkileri sisteminin en büyük sorunu işsizliktir. Yerleşik nitelik kazanan işsizlik, başka sorunlara da neden olmakta, doğrudan ve dolaylı etkileri ile büyük bir olumsuzluk kaynağı oluşturmaktadır. İşsizlik oranlarındaki artışlar işçilerin düşük ücretle, sağlıksız koşullarda, insan onuruna yakışmayan işlerde çalışmasına neden olmaktadır. Artan işsizliğin, işçilerin reel ücretlerinde düşmeye neden olduğu da bilinmektedir.

Türkiye'nin işsizlik sorunu yeni değildir. Kronikleşmiş bir sorundur. Ancak kontrol altında da tutulamamıştır. 1990'lı yıllarda yüzde 6-9 arasında olan işsizlik oranı, 2001 krizinden sonra yüzde 10'ları aşmış ve son krizde ise akut bir gelişme ile yüzde 13'ün üzerine yerleşmiştir. İşsizlik yüzde 16.5 gibi bir oranla Cumhuriyet tarihinin rekor düzeyine erişmiştir. Devletin resmi tahminlerine göre de 2012 yılına kadar yüzde 13'ün altına düşmeyecektir.

İşsizlikteki bu yükselişi yaşanılan dünya krizinin Türkiye'ye etkileri ile açıklamak olası değildir. 2002-2007 yıllarında kesintisiz büyüyen Türkiye ekonomisinin istihdam yaratmamış olması gözden kaçırılmamalıdır. 2008 ve 2009 yıllarında durum daha da kötülemiştir.

Büyümenin niçin istihdam yaratmadığı iyi analiz edilmesi gereken bir konudur. Şu an için elimizde yeterli açıklamayı yapan bir analiz bulunmamaktadır. Ülkemizde tarım kesiminde büyük bir kaçış yaşandığı, hizmetler sektörünün ise tüm dünyada olduğu gibi genişlediği bilinmektedir. Tarım sektöründe görece üretici olan bu kesim, sektörden çıkınca üretkenliğini kaybetmiş, gizli işsiz ve işsizlerin sayısını artırmış gibi gözükmektedir.

Büyüyen bir ekonomi istihdam yaratmıyorsa uygulanmakta olan politikaların gözden geçirilmesi gerekir. Düşüncemize göre uygulanan politikaların odağında insan yoktur. Böyle devam edersе, istihdam yaratma ve işsizlikle mücadele etmekten de vazgeçilecektir. Zira öne yoksulluk ve açlıkla mücadele politikaları geçecektir. Borç bularak, bulunan borç ile ekonomiyi çevirmekten

vazgeçilmelidir. Zira bu borçlar ekonomimizi yiyip bitirmektedir. 2010 yılında sadece borç faizi olarak 56,7 milyar TL ödenecektir.

Sağlıklı ekonominin reçetesi üretimdir. Üretimi artırmak, korumak ve pazarlamak gerekir. Böyle olduğunda da istihdamın artacağı görülecektir.

7.2. Kayıt Dışı Ekonomi

Türkiye'nin endüstri ilişkileri sisteminin temel sorunlarından birisi kayıt dışı ekonomidir. Yabancı literatürde "kayıt dışı ekonomi" kavramına pek rastlanılmamaktadır. O nedenle yerli yayınlarda kayıt dışı ekonomi yerine; gizli ekonomi, saklı ekonomi, illegal ekonomi, enformal ekonomi, gayri resmi ekonomi, paralel ekonomi, gölge ekonomi, yeraltı ekonomisi, kara ekonomi, ikinci ekonomi, gözlenemeyen ekonomi vb. çok sayıda kavram kullanılmasını buna bağlamak olasıdır. Bir de konu üzerinde çalışanların dikkatini çeken veya dikkat çekmek istedikleri hususları öne çıkaran kavramları kullanmış oldukları söylenebilir.

Kavramlar farklı olduğu gibi tanımları da farklılıklar göstermektedir. Genel olarak kayıt dışı ekonominin, mal ve hizmet üretimine konu olmasına karşılık ekonominin geleneksel ölçüm yöntemleriyle bütünüyle tespit edilemeyen ve gayri safi milli hasılanın hesaplamalarına yansımayan alanları kapsadığı kabul edilmektedir.[111] Benzer bir tanım da "gayri safi milli hasılayı tahmin etmek için kullanılan istatistiksel yöntemlerce ölçülemeyen ve bu nedenle resmi gayri safi milli hasıla hesapları dışında kalan gelir yaratıcı ekonomik faaliyetler" şeklindedir.[112] Kayıt dışı ekonomi kısaca, hak sahiplerinden hakkın gizlenmesi olarak da adlandırılabilir.[113]

---

111 Tandırcıoğlu, Ayşegül Şimşek; *Türkiye'de Kayıtdışı Ekonomi*, DPT Yayın No: 2661, Ankara, Kasım 2002, s. 2.

112 Yılmaz, Gülay Akgül; *Kayıtdışı Ekonomi ve Çözüm Yolları*, ISMMMO Yayını, Mart Matbaacılık, İstanbul, 2006, s. 19.

113 Altuğ, Osman; *Kayıtdışı Ekonomi ve İstihdam*, Özçelik-İş Sendikası Eğitim Yayınları No. 8, MN Ofset, İstanbul, Eylül 1994, s. 25.

Bize göre kayıt dışı ekonomi üç başlık altında incelenebilir:

- Yeraltı ekonomisi
- Merdiven altı ekonomisi
- Kayıt içi ekonomide kayıt dışılıklar

Yeraltı ekonomisi daha çok kamu düzenini ilgilendiren ve devletin güvenlik güçlerinin uğraşı alanı içinde olan faaliyetlerdir.[114] Bunlar, silah, uyuşturucu, kıymetli maden, tarihi eser kaçakçılığı, kalpazanlık, sahte evrak düzenlemesi, çek senet tahsilatı, tefecilik, rüşvet, kadın ve organ ticareti gibi mafyatik faaliyetlerdir.

Merdiven altı ekonomi ise; üretim faaliyetinde bulunan, ekonomik yaşamın içinde yer alan insan ve işletmelerin faaliyetlerinden oluşmaktadır. Bu insanların ve işletmelerin hiçbir yerde kaydı yoktur. Vergi mükellefi değildirler, sosyal güvenlik kurumu iştirakçisi değildirler. Bunlara; sokaklarda sigara, otobüs bileti, jeton, telefon kontörü satanlar, değnekçiler, işportacılar, hamallar örnek verilebilir. Ayrıca canlı hayvan ticareti yapanlar, hallere girmeden sebze ve meyve satanlar, bazı tamir ve bakım işlerini yapanlar ile küçük imalathaneler ve inşaatlarda çalışan işçilerin bir kısmı da bu grup içindedirler.

Kayıtlı ekonomi kayıt dışı faaliyetleri ve işlemleri ise bizce en büyük alanı oluşturmaktadır. Belgesiz hammadde, yarı mamul, mamul alan/satan işletmeler, fatura, fiş kesmeyen işletmeler, çalıştırdıkları işçileri kayıtlarında asgari ücretten gösteren-farkı açıktan ödeyen işletmeler, çalıştırdıkları işçilerin çalışma sürelerini kısa gösteren işletmeler, sahte ve geçersiz fatura kullanan işletmeler vb. sayılabilir.

Bunların yanında vergi mevzuatı ile getirilen bazı düzenlemeler ile de elde edilen gelirlerin kayıt dışında tutulmasına izin veril-

114 Aydemir, Şinasi; *KOBİ'ler ve Kayıtdışı Ekonomi*, TOSYÖV Yayını, Ofset Fotomat, Ankara, Kasım 1994, s. 14.

mektedir. Götürü usulde vergilendirilen mükellefler buna en güzel örneği oluşturmaktadırlar. Bu mükellefler ne kazanırlarsa kazansınlar önceden belirlenmiş miktarda bir vergi ödemektedirler.

Ülkemizde kayıt dışı ekonominin büyüklüğü bilinmemektedir. Tahmin edilmektedir. Tahminlerin ortalaması yüzde 50 gibi büyük bir değerde birleşmektedir. Bir ekonominin yarısının kayıt dışında olması demek istihdam edilen insanların da en az yarısının kayıt dışı olması demektir.

Bunu düşünmek bile ürkütücüdür. Ülkemizde milyonlarca insan vergi mükellefi olmadan, sosyal güvenlik sisteminin dışında, sendikasız, hangi koşullarda çalıştığı bilinmeden istihdam ediliyor demektir. Bu insanların birçoğunun doğal hakları ellerinden alınmakta, insan onuru ile bağdaşmayacak koşullarda çalıştırılmakta veya insan onurunu elinden alan işler yapmaktadırlar.

7.3. IMF Politikaları

İkinci Dünya Savaşı sonrasında Temmuz 1944'de savaşın olumsuz sonuçlarının ortadan kaldırılması için Birleşmiş Milletler, ABD'nin New Hampshire eyaletinde Bretton Woods kasabasında "Para ve Finans Konferansı" düzenlenmiştir. Türkiye'nin katılmadığı bu konferansa 45 ülkenin temsilcisi katılmıştır.

Bu konferansta, uluslararası para sisteminin yeni özellikleri belirlenmiş; diğer yandan da Dünya Bankası (DB) ve Uluslararası Para Fonu'nun (IMF) kurulması kararlaştırılmıştır. IMF 1945 yılında kurulmuş ve 1947 yılında çalışmalarına başlamıştır. Türkiye de aynı yıl IMF'ye katılmıştır. Özetle IMF'nin amacı uluslararası rezerv yetersizliğini gidermek ve likidite yaratmaktır. 2010 yılında IMF'ye üye ülke sayısı 186'ya ulaşmıştır.

Halen IMF'de oy ve söz hakkının yüzde 61'ini 14 sanayileşmiş ülke denetlemektedir. Diğer 172 ülke ise geriye kalan ile yetinmek zorundadır. ABD'nin "evet" demediği bir kararın IMF'den geçmesi olanaksızdır.

Türkiye IMF ile ilk stand-by anlaşmasını 1958 yılında ve bir yıl süreli olarak yapmıştır. Stand-by anlaşmalarına devam edilmiş, bu anlaşmaların çoğunluğu bitmesi gereken zamandan önce başarısızlıkla sona ermiştir. Temmuz 1998 tarihinde yapılan "Yakın İzleme Anlaşması" ile başlayan sürece IMF patentli program hakim olmuştur.

Sovyetler Birliği dağılıp da ABD tek süper güç olarak kalınca IMF üzerindeki baskısını giderek artırmış ve IMF, ABD hazinesinin dediklerini yapan bir kurum haline gelmiştir. 1990'ların ikinci yarısından itibaren ABD Hazinesinin IMF yönetimi üzerindeki baskısı en üst düzeye çıkmıştır. Amerikan Kongresinin, her kota artırımındaki baskısıyla Amerikan Hazinesi IMF'de ipleri iyiden iyiye eline almış ve IMF giderek Amerikan yönetiminin bir depatmanı haline gelmiştir.[115]

IMF'nin Amerikan yönetiminin bir departmanı haline gelişinin en açık örneğini Türkiye'den verebiliriz. Türkiye, 2000 yılına başlarken IMF ile 18. stand-by düzenlemesine gitmiştir. Ancak bu düzenlemenin öngördüğü program uygulanırken Kasım 2000'de ve Şubat 2001'de krizler yaşanmıştır. IMF, Türkiye'ye dalgalı kura geçmesi koşuluyla yeniden destek vermiştir. Ancak Türkiye'yi gereken reformları yapmadığı için ağır bir dille eleştirmeyi de sürdürmüştür. Türkiye ABD için stratejik bir önem kazandığında da Türkiye'yi üzerine düşenleri yapan bir ülke olarak lanse etmeye başlamıştır. Ardından 19. stand-by düzenlemesi yapılmış ve Türkiye'ye destek muslukları açılmıştır.[116] 20. stand-by 2008 yılında sona ermiştir.

Türkiye'de çalışanların temsilcisi TÜRK-İŞ, IMF politikalarına karşı devamlı bir duyarlılık göstermiştir. TÜRK-İŞ, Uluslararası Para Fonu-Dünya Bankası patentli politikaların terk edilerek, insana öncelik veren ekonomik ve sosyal politikaların benimsenmesini istemektedir.[117] TÜRK-İŞ, IMF'nin önerdiği politikaların

115-116 www.mahfiegilmez.com.

117 20. TÜRK-İŞ Genel Kurulu, "Kararlar Komisyonu", Ankara, 6-9 Aralık 2007, s. 2.

ulusal çıkarlara aykırı olduğunu, başta çalışanlar olmak üzere dar ve sabit gelirli kesimlerin yaşama ve çalışma koşullarını kötüleştirdiğini, gelir dağılımını emek gelirleri aleyhine ve eşitsizlikleri artırıcı yönde değiştirdiğini, sosyal devleti tasfiye ettiğini, özel girişim ve piyasa güçlerini öne çıkararak ihracat öncelikli bir dönemi başlattığını ve ücretlilerin sadece maliyet unsuru olarak görülmesine neden olduğunu düşünmektedir.[118]

2010 yılında IMF ile yollar ayrılmış görünmesine rağmen IMF Türkiye'ye gelecektir. Bu geliş, öncekiler gibi değil, rutin bir ziyaret olacaktır. IMF, üye ülkelerin tamamına her yıl bir kez bu ziyaretleri yapmaktadır. Ancak IMF ile yeni bir stand-by yapılmadan IMF reçetesi uygulanacak ise bu politikaların yarattığı sorunlar da devam edecek demektir.

19-20 Nisan 2010 tarihinde Washington'da toplanan G-20 Çalışma Bakanları öncesi yapılan toplantıda sendika liderlerine Türkiye'de bu güne kadar uygulanan IMF programlarının çalışma yaşamına etkileri anlatılmıştır. Bakanlar ile yapılan toplantıda da TÜRK-İŞ yöneticisi yaptığı konuşmada, IMF politikalarının, reçetelerinin mevcut sorunları gidermediğini, kronikleştirip derinleştirdiğini; istihdam artışı, gelir artışı, üretim artışı, sosyal gelişim gibi pozitif sonuçlar yaratmadığını; IMF'nin sadece borçların zamanında ödenmesinin takipçisi olduğunu, tarım kesiminde çalışanlar ve çiftçilerin ciddi zararlara uğradığını, emeklilik yaşının yükseltildiğini, vergilerin artırıldığını, kamu desteklerinin azaldığını, sendikasızlaştırma ve işten çıkarmaların arttığını, sosyal devletin işlevini kaybettiğini ve bu olup bitenlerden memnun olmadıklarını anlatmıştır.[119]

---

118 *IMF-DB Kavşağında Türkiye Sendikal Yaklaşımı*, TÜRK-İŞ Yayını, Ankara, Ekim 2009.

119 *G-20 Sendika Liderler Toplantısı Raporu*, Ergün Atalay'ın Konuşması, Washington, 19-20 Nisan 2010.

7.4. Avrupa Birliği

Avrupa Birliği (AB), Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET) adıyla 1957 yılında Roma Antlaşması ile Fransa, Almanya, Belçika, Hollanda, Lüksemburg ve İtalya tarafından kurulmuştur.

Türkiye 1959 yılında üyelik başvurusunda bulunmuş, 1963 yılında Ankara Ortaklık Antlaşması imzalanmıştır. Bu belgede Gümrük birliğinin oluşması hedeflenmiş ve Türkiye'nin tam üyeliğine atıfta bulunulmuştur.

1973 yılında İngiltere, Danimarka ve İrlanda 1981 yılında Yunanistan 1986 yılında İspanya ve Portekiz AB'ne üye olmuşlardır.

1987 yılına gelindiğinde Türkiye, adı artık Avrupa Topluluğu (AT) olmuş olan AB'ne tam üyelik için müracaat etmiştir. 1989 yılında AT; topluluğun ve Türkiye'nin tam üyeliğe hazır olmadığı yanıtını vermiştir.

1991 Maastricht Antlaşması ile AT, AB olmuş, dış politika ve güvenlik konuları düzenlemiş ve tek pazar hedefi konulmuştur. 1993 yılında Kopenhag zirvesinde aday ülkelerin tam üyelik şartları belirlenmiştir. 1995 yılında Gümrük birliği tesis edilmiştir.

1997 yılında Lüksemburg zirvesinde altı ülke ile tam üyelik müzakerelerine başlama kararı alınmış ve altı ülkeye de aday statüsü verilmiştir. Türkiye AB ile diyaloğunu askıya almıştır.

1999 yılında Helsinki Zirvesi'nde Türkiye'ye aday ülke statüsü verilmiştir.

2004 yılında Macaristan, Çek Cumhuriyeti, Slovakya, Polonya, Kıbrıs, Malta, Litvanya, Estonya, Letonya, Slovenya AB üyeliğine kabul edilmişlerdir.

17 Aralık 2004 Brüksel Zirvesi'nde 3 Ekim 2005 tarihinde Türkiye'nin tam üyelik müzakereleri için Tarama Süreci'nin başlatılması kararı verilmiştir.

29 Haziran 2005 tarihinde Avrupa Komisyonu Türkiye için Müzakere Çerçevesini açıklamıştır.

12 Haziran 2006 tarihinde "Bilim ve Araştırma" faslı yükümlülükler yerine getirilmezse yeniden açılabilir kaydıyla açılmış ve kapatılmıştır. Müzakere süreci böylece resmen başlamıştır.

AB, başından beri Türkiye'ye özel bir uygulama sürdürmektedir. Bundan amaç kimilerine göre üyeliğe almamak için elden gelenin yapılmasıdır. Kimilerine göre üyelik yerine özel statünün (imtiyazlı ortaklık) kabul ettirilmesi gayretidir. Bir kısmi ise Türkiye'nin bıkmasını ve müzakereleri kesmesini beklemektedir. Şimdiye kadar AB'ne katılım müzakerelerinde 12 fasıl açılmıştır.

İşçi ve işveren kesimleri AB'ne olumlu bakmakta ve Türkiye'nin AB üyesi olmasını istemektedirler. Ancak işverenler AB normları nedeniyle kendilerine erken yükümlülükler gelmesinden, maliyetlerinin yükselmesinden ve rekabet güçlerini kaybetmekten endişe etmektedirler.

İşçi kesimi, işçi hak ve özgürlükleri bakımından AB standartlarında bir Türkiye istemektedir. Sendikalarımız, ülkemizin AB'ne üyeliğini, çalışma yaşamına, sosyal yaşama koşullarına ve Türkiye'nin demokratikleşme sürecine getireceği katkılar nedeniyle desteklemektedir. Toplu pazarlık ve grev hakkı, sosyal güvenlik, sosyal diyalog, adil çalışma koşulları, serbest dolaşım işçi kesiminin AB sürecinde gerçekleşmesini istediği öncelikli değişikliklerdir.[120]

Türk sendikaları, Türk işçilerin ülkelerine göç ederek, sosyal haklarını ve ücret düzeylerini düşüreceğine inanan Avrupalı işçilerin, ülkelerinin Türkiye'nin AB üyeliğine karşı çıkmasına neden olduklarını düşünmektedirler.

İşçi ve İşveren kesimleri için en önemli fasıl "Sosyal Politika ve İstihdam" konulu 19. fasıldır. Bu fasılla ilgili olarak AB açılış kriterlerini belirlemiştir. Türkiye bunlar gerçekleştiğinde açılış yapılacaktır.

120 *Türkiye-AB İlişkileri*, TÜRK-İŞ Yayını, Ankara, Eylül 2005, s. 15.

Avrupa Birliği sosyal politikasına uyum, sadece Avrupa Birliği müktesebatının emredici hükümlerine uyum sorunu değildir. AB sosyal politikası çerçevesindeki uyum, asgari standartları yerine getirmek biçimindeki sınırlı ve dar bir yorumla da ele alınamaz. Konunun temel hak ve özgürlükler çerçevesinde, uluslararası sözleşmelerde yer alan hükümlerin kabul edilmesini öngören geniş bir yorumla değerlendirilmesi gerekmektedir.[121]

Türkiye nüfus büyüklüğü, coğrafi konumu, ekonomisi, askeri gücü bakımlarından önemli bir ülkedir. Türkiye ve AB'nin karşılıklı önemlerini anlamaları ve özümsemeleri Türkiye-AB ilişkilerinde gerçekçi yolu açacaktır. Avrupa Birliği Genel Sekreterliği yeni bir "Avrupa Birliği Stratejisi" hazırlamış 4 Ocak 2010 tarihinde Bakanlar Kuruluna sunmuştur. Ancak AB-Türkiye ilişkisi bir kere daha duraksamış görünmektedir.

7.5. Özelleştirme

Ülkemizde özelleştirme uygulamalarına dünyadaki gelişmelere paralel bir şekilde 1983 yılından itibaren başlanılmıştır. Özelleştirmenin amacı "zarar eden, verimsiz, ekonomi üzerinde yük oluşturan kamu kurum ve kuruluşlarının ekonomiye yeniden kazandırılması" olarak ifade edilmiştir. Özelleştirme nedeniyle kısa dönemde işsiz kalacak işçiler de özelleştirmeden elde edilen gelirler ile eğitime tabi tutulacak ve yeniden iş bulmaları sağlanacaktır. Özelleştirmede öncelik sıralaması işçiler, yöre halkı, yerli sermaye, yabancı sermaye şeklinde olacaktır.

Ancak ne yazık ki söylenenler gerçekleşmemiştir. Özelleştirme işçilere işsizlik, fakirleşme ve yıkım getirmiş, özelleştirme uygulamaları da zaman içinde yabancılaştırmaya dönüşmüştür.

---

121 *19. Fasıl Kapsamında AB müktesebatının Kademeli Olarak Uyumlaştırılması, Yürürlüğe Konması ve Uygulanmasına İlişkin Eylem Planı Üzerine TÜRK-İŞ Görüşleri*, 20 Nisan 2009.

TÜRK-İŞ'in Kamu İşletmeciliğini Geliştirme Merkezi (KİGEM) ile özelleştirmenin yirmi yıllık (1985-2005) envanterini tespit etmeye yönelik projesi sonuçları aşağıdaki şekilde çıkmıştır.

1- Özelleştirme kapsamına alınan 243 kuruluştaki kamu payları, 22 yarım kalmış tesis, 281 taşınmaz, 6 otoyol, 2 boğaz köprüsü, 93 tesis, 6 liman, şans oyunları lisans hakkı ile Araç Muayene İstasyonları özelleştirme kapsamına alınmıştır.

2- 188 kuruluşta hisse senedi veya varlık satış/devir işlemi yapılmıştır.

3- 176 kuruluşta hiç kamu payı kalmamıştır.

4- Kısmen özelleştirme işlemi gerçekleştirilen 12 kuruluşta halen kamu payı bulunmaktadır.

5- Özelleştirme kapsamında bulunan kuruluşlardan 1985-31 Aralık 2004 döneminde toplam 2.3 milyar dolar temettü geliri, 3.4 milyar dolar diğer kaynaklarla birlikte toplam kaynak tutarı 9.5 milyar dolar olmuş, özelleştirme uygulamaları çerçevesinde 9.2 milyar dolarlık kullanım gerçekleşmiştir. Yani özelleştirmeden gelir elde edilmemiştir.

6- Özelleştirme sonrası iş kaybına uğrayan işçilerin sayısı 40 binin üzerine çıkmıştır.

7- Bugün özelleştirme kapsamında olan büyük işletmelerin Telekom, THY, Şeker Fabrikaları, Enerji, Limanlar, TÜPRAŞ ve PETKİM gibi büyük işletmelerin özelleştirmeleri sonucu işsiz kalacakların sayısı neredeyse bugüne kadar yapılan özelleştirmelerde işsiz kalanların sayısına ulaşacaktır.

8- Özelleştirmelerde artık Et Balık Kurumu (EBK) ve Süt Endüstrisi Kurumu (SEK)'lerde olduğu gibi üretim ve yatırım şartı aranmamaktadır. Aslında EBK ve SEK'lerin özelleştirilmeleri sırasında şartnameye konulan üretim şartları

da alıcılar tarafından pek caydırıcı olmamış, yalnızca para cezasına dayalı olan üretim şartı için alıcıların bir kısmı, üç yıllık cezayı peşin bile ödememişlerdir.

9- Özelleştirmelerde vadeli satışlar uygulanmış, ancak alıcılar tarafından vadelerinde taksitler ödenmeyerek idare tarafından erteleme kararı alınmıştır. Örneğin, limanların işletme hakkı için verilecek kira bedellerinde ödemeler geciktiğinde, idare alıcıyı tahkim baskısı ile ödeme yoluna zorlamış, bundan bile sonuç alınamamıştır.

10- Özelleştirme sonrası iş kaybına uğrayanların durumları 57. ve 59. Hükümet tarafından telafi edilmek üzere iş olanağının sağlanması olumlu olarak görülse bile deneyimli bir kamu işçisinin hak ettiği bir iş ortamı sağlanamamıştır.

11- Özelleştirmeler sonrasında bölgesel tekeller oluşmuştur.

12- Özellikle tarımsal KİT'ler başlangıçta yerli şirketlere satılmış, ancak bu alanlar daha sonra yabancı çok uluslu şirketlerin eline geçmiştir.

13- Türkiye'ye yabancı sermaye girişini kolaylaştırmak amacıyla çıkarılan yasalar, yabancı sermayenin yatırım yapmak üzere gelmesini değil, özelleştirmelerde yerli ortaklar ile devralma biçiminde yaşanmaktadır. Bu ortaklık yarınlarda yabancı tekel firmanın hakimiyetine dönmek üzere hesaplanmıştır. Otomotiv sektöründe Sabancı-Toyota beraberliği bunun ilk örneği olarak sunulabilir.

Aradan geçen 5 yıl içinde özelleştirme uygulamaları ile ilgili olarak olumlu bir gelişme yaşanmamış, yukarıda anılan araştırmanın öngörülerinin de gerçekleştiği görülmüştür. Özelleştirmenin, çalışanlar üzerinde olumsuz etkileri devam etmektedir. TÜRK-İŞ, Aydın Üniversitesinin yürüttüğü "Özelleştirmenin Sosyal Yansımaları ve İşten Çıkarılan Çalışanlar Üzerindeki Hasarları" adlı projeye katkıda bulunmakta ve sonuçlarının çok uyarıcı olacağını beklemektedir.

7.6. Örgütlenme

İşgücünün tamamının sendikalarda örgütlenmesi imkansızdır. Çiftçileri, serbest çalışanları ve belli sayıdan az işçi çalıştıran işletmelerde çalışanları örgütlemek çok zordur. Bu nedenledir ki örgütlenmenin en güçlü olduğu 70'li yıllarda bile örgütlenme oranı yüzde altmışı geçememiştir.

Türkiye'de yapısal sorunlar nedeniyle, zaten ücretlilerin büyük bölümü için de, sendikalar için de her zaman bir "var olma" ve "yaşama" mücadelesi söz konusudur. Sendikal mücadele her zaman zor olmuştur, ya da sendikalar çok zaman savunmacı konumda olmuşlardır gibi iddialar doğru olsa da, bir süredir sendikalar için koşulların sürekli olarak olumsuzluğa doğru değiştiği ve çok yönlü bir tehdit altında kalındığı yadsınamaz.[122]

Sendikaların örgütlenme ile ilgili sorunları ağırlaşarak artmaktadır. Bir işçi konfederasyonu genel başkanı "Türkiye'de sendikalı olmak, işsiz kalmakla, işsiz kalmak aç kalmakla eş anlama gelmiş durumdadır"[123] diyerek durumun ağırlığını ve işçi sendikalarının çaresizliğini ifade etmektedir.

Dünyada başlayan değişim Türkiye'yi de içine almıştır. Sanayi çağındaki uluslararasılaşma eğiliminin çok ötesinde yeni bir eğilim olarak küreselleşme süreci yaygınlaşmaktadır. Bu sadece sermayenin sanayi çağındaki gibi kar maksimizasyonu elde etmek üzere dışarıya yönelmesi değil doğrudan doğruya yerküreyi bir üretim ve tüketim alanı olarak tasarlamasına kadar ulaşan yeni bir ilişkiler ağını ifade etmektedir.[124]

---

122 *Küreselleşme Sürecinde ve Değişen Koşullarda Türk Sendikacılık Hareketi: Fırsatlar ve Riskler*, Friedrich Ebert Vakfı, Gürtaş Ofset, İstanbul, 1996, s. 3, 35.

123 Uslu, Salim; "Türkiye'de Sendikaların Geleceği", *Sivil Toplum Dergisi*, Yıl 5 Sayı 19, 2007.

124 Bilgin, Vedat; "İşçi Hareketinin Değişimi ve Önündeki Sorunlar", *TÜRK-İŞ Dergisi*, Sayı 387, Ankara, 2010, s. 69.

Örgütlenme konusu üzerine yapılan bir çalışmada örgütlenme önündeki engeller "sendikaların kendilerinden" ve "sendikaların dışından kaynaklananlar" olmak üzere ikiye ayrılmış; birinci bölümde kendi içinde "örgütlü olunan işyerlerinde" ve "yeni örgütlenilen işyerlerinde" olmak üzere ikiye ayrılmıştır.[125]

a- Sendikaların Kendilerinden Kaynaklanan Engeller

aa- Örgütlü Olunan İşyerlerindeki Engeller

- Üyeleri tutmakta güçlük çekilmiştir.
- Esnekleşme uygulamaları yaygınlaşırken, sendikalar hazırlıksız yakalanmışlardır.
- 12 Eylül öncesinde yaygın olan mücadelelere dayalı örgütlenme geleneğinden uzaklaşılmıştır.
- Sendikal bilinç ve aktiflik düzeyi yetersiz kalmıştır.
- Sendikalara gönüllü edinmek için çaba gösterilmemiş, işyeri sendika temsilcilerinin yetiştirilmesine gereken önem genellikle verilmemiştir.
- Yeni kadrolar oluşturulamamıştır.
- Sendikal hareketin temeli olan özveri, günümüzde yetersizdir.
- Üyeleri ve üye olmayanları tanımayı sağlayan araştırmalar yapılmamıştır.
- Uzunca bir süre sendika üye sayısı yeterli görülmüştür.
- "Kamu sendikacılığı" geleneği kırılıp, yeni koşullara uygun sendikacılık geliştirilememiştir.
- Sendikalara güven sorunu oluşmaya başlamıştır.

125 Köstekli, Ilyas; *Örgütlenme El Kitabı I*, TÜRK-İŞ Yayını, Ziraat Matbaacılık A.Ş, Ankara 2003, s. 35-45.

- Sendikal demokrasiye ilişkin yeni açılımlar getirilememiştir.
- Örgütlenmenin uzmanlık yönü iyi görülememiştir.
- Örgütlenme faaliyetleri, işyerinde çalışanların tamamına yönelik yapılmamıştır.
- Sendikal dayanışmalar yetersiz kalmıştır. Sendikal birleşmeler, ülkemizde unutulmuştur.
- Sendikal rekabetten kurtulunamamıştır.
- Toplu iş sözleşme hükümleri, örgütlülüğü sürdürmeye ilişkin yeterince geliştirilememiştir.

ab- Yeni Örgütlenen İşyerlerindeki Engeller:

- Sendikalar, örgütsüz işçiler için yeterince çekim merkezi olamamaktadırlar.
- Sendikasız işçilere yeterince ulaşılamamaktadır.
- İşçiden işçiye örgütlenme çalışmaları geliştirilememiştir.
- Yeni örgütlenecek işyerleri için uzmanlık hizmetlerinden yeterince yararlanılamamaktadır.
- Sendikalara güven sorunu, yeni örgütlenecek işyerleri için de ayrı bir önem taşımaktadır.
- Yeni örgütlülükler sürdürülememektedir.
- İşten atılmaları önleme yönünde kararlı bir çaba ortaya konamamaktadır.
- Resmi prosedürlere boğulunmaktadır.
- Yargı engelini aşmada başarılı olunamamaktadır.
- Örgütlenme faaliyetleri merkezi bir eşgüdüm içinde yürütülmemektedir.
- Yeni işyerlerinin örgütlenmesinde, yine sendikal rekabet sorunu vardır.

b. Sendikaların Dışından Kaynaklanan Engeller:

- Sendikasızlaştırma, günümüzde en yükseğe tırmandırılmıştır.
- Yeni liberal propaganda bombardımanı, sendikalara olan inancı olumsuz yönde etkilemiştir.
- Ekonomik kriz koşullarında sendika üyelerine yönelik baskılar en üst düzeye çıkmıştır.
- İşsizlik, sendikalaşmanın da en büyük düşmanı olmuştur.
- Kayıt dışı istihdam, işçinin sendikalaşma hakkını yasal olarak engellemiştir.
- Üye olmak isteyen işçilere yönelik baskılar, başta işten çıkarmalar olmak üzere, çok daha artmıştır.
- Sendikalaşma nedeniyle işten atılmaların yaygınlaşması, caydırıcılığı da artırmıştır.
- Özelleştirmeler, sendikasızlaştırmaya neden olmuştur.
- Kamu işyerlerinde sendikasızlaştırma sürdürülmüştür.
- İşçiler arasında birliği zorlaştırıcı unsurlar, önceki dönemlere göre daha da artmıştır.
- Esnekleşme uygulamaları, sendikal örgütlenmeyi zorlaştırmıştır.
- İşçilerin talepleri arasında artan farklılık örgütlenmeleri de olumsuz etkilemiştir.
- Sendikasız işçilerin sendikalara olan inancı zayıflamıştır.
- Örgütlenme ve aşılması güç resmi prosedürler getirilmiştir.
- Yargı bir sistem olarak, örgütlenme önünde başlı başına bir engel olmuştur.
- Ucuz işgücü ülkesi olmaya dayalı rekabet politikalarının benimsenmesi, sendikasızlaştırmaya ek bir ısrar olarak yansımıştır.

Bir başka çalışmada ise[126] sendikaların örgütlenmeleri önündeki sorunlar şöyle sıralanmıştır.

- Özelleştirme (KİT satışları, kamunun piyasayı düzenleyici ve yönlendirici işlevinin ortadan kaldırılması vb.), kamu sektörünün veya devletin küçültülmesi;
- Müteahhitleşme, taşeronlaştırma;
- Yerli ve yabancı kaçak işçilik (kaçak işyeri, kayıtlı işyerinde kaçak işçilik veya kayıtlı işyerinde kayıtlı işçilerin ücretlerinin düşük gösterilmesi);
- Yaygın işten çıkarmalar ve artan işsizlik;
- İşyerlerinin bölünmesi, küçültülmesi veya geçici olarak kapatılması;
- Geçici işçilik, belirli süreli hizmet akti ile çalıştırma;
- Memur ve sözleşmeli personel statülerine geçirerek bazı temel sendikal haklardan mahrum bırakma;
- İşçi alacaklarının ödenmesinde gecikme;
- Toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanmaması;
- Esnek çalışma;
- Atipik veya standart-dışı çalışma biçimleri (işçi kiralama, kısmi süreli işçilik vb.);
- Zorunlu emeklilik;
- Sahte kendi hesabına çalıştırma: Eve iş verme, fason üretim, götürü iş, vahidi fiyatla çalıştırma;
- Yürürlükteki yasalar çiğnenerek, çocuk işçiliğin yaygınlaşması;

126 Koç, Yıldırım; a.g.e., s. 250-251.

- Serbest bölgeler;
- İş kazası ve meslek hastalıklarının artması;
- Sosyal güvenlik sisteminin çökertilmesi ve sosyal güvenlik haklarına yönelik saldırılar;
- Kamu hizmetlerinin (eğitim, sağlık vb.) sistemli olarak geriletilmesi, koruyucu hekimliğin zayıflatılması;
- İşçileri etnik kökene, siyasal görüşlere ve dini inançlara göre bölme çabaları;
- Japon işçi-işveren ilişkileri sistemi aracılığıyla işçilerin bölünmeye çalışılması;
- Kapsam-dışı personelin artırılması;
- Kamuoyunun sendikalar ve sendikalı işçiler aleyhinde şartlandırılması.

Örgütlenme konusunda birçok çalışma yapılmış, üçlü toplantılar, seminerler düzenlenmiştir. Bu çalışmaların sonunda yukarıda verilen iki örnek ile benzer sonuçlara ulaşılmıştır.

Türkiye'de örgütlü işyerleri sendikasızlaştırılarak veya örgütsüz işyerlerindeki işçilerin örgütlenmesi zorlaştırılarak sendikaların gücü ve etkisi azaltılmakta ancak sendikalar, işverenler tarafından uygulanan bu politikalar karşısında kurumsal ve yasal olarak korunmamaktadırlar.[127]

Bize göre örgütlenme sorunlarını (örgütlenme önündeki engelleri) özetlemek gerekse aşağıdaki üç madde halinde sıralamak mümkündür.

i. İşsizlik ve kayıt dışı ekonomi sorunlarının çözülememiş olması.

127 Yıldırım, Engin; Uçkan, Banu; "İşverenlerin Sendikasızlaştırma Modelleri ve Türkiye Örneği", *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 2010/2, s. 163.

ii. Üretim teknolojisindeki değişmeler, küreselleşme ve yeni liberalizmin hükümetler ve sendikalar üzerinde yarattığı olumsuz etkiler ile istihdam yoğunluğunun yer değiştirerek hizmetler sektörüne kayması ve işçilerin nitelikleri ve düşünce yapıları üzerinde yarattığı değişim.

iii. Sendikaların (sendikacıların) rehavet içine girerek sendikacılık düşünce ve uygulamalarında kendilerini yenileyememeleri, gelişmeler karşısında zaman kaybetmeleri.

7.7. Sosyal Güvenlik

Cumhuriyetin ilanından sonra çeşitli meslek grupları için çok sayıda sandık kurulmuştur. Ancak sosyal sigortalara ilişkin temel ilkelerin belirlenmesi ve sosyal sigortaların kuruluşu ile ilgili düzenlemeler 1936 yılında yürürlüğe giren 3008 sayılı ilk İş Yasamız ile olmuştur.

1946 yılında yürürlüğe giren 4772 sayılı İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Yasası ile de ilk sosyal güvenlik uygulaması başlamıştır. 1945 yılında İşçi Sigortaları Kurumu Yasası, 1949 yılında da 5434 sayılı TC Emekli Sandığı Yasası çıkarılmış ve sosyal güvenlik kurumları kurulmuştur. Esnaf ve sanatkarlar ile bağımsız çalışanların sosyal güvenlik kurumuna kavuşmaları ise 1971 yılında olmuştur. Bu yılda çıkarılan 1479 sayılı yasa ile Bağ-Kur kurulmuştur. 1965 yılında İşçi Sigortaları Kurumu, Sosyal Sigortalar Kurumu adını almış ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasası ile işçiler gerçek anlamda sosyal güvenlik altına alınmışlardır.

Sosyal Sigortalar Kurumu, Emekli Sandığı, Bağ-Kur ve özel sandıklardan oluşan sosyal güvenlik kurumları, çalışanları oldukça farklı koşullar içinde sosyal güvenlik altına almaya çalışmışlar ve bu yapı 2006 yılına kadar devam etmiştir. Bu uzun süre içinde sosyal güvenlik kurumlarının daima sorunları olmuş, sigortalılar ise hem bu sorunlar ile hem de kendilerine ait sorunlar ile uğraşmak zorunda kalmışlardır. Mevzuatta o kadar çok değişiklik yapılmıştır ki, sosyal güvenlik uygulamaları uzmanların dahi içinden çıkmakta zorlandıkları çatışmalı, engebeli bir alan olmuştur.

Farklı norm ve standartlarda sağlık yardımı ve emeklilik hakları sunan sosyal güvenlik kurumları 2006 yılında 5502 sayılı Yasa ile kurulan sosyal güvenlik kurumuna devredilerek varlıkları sona erdirilmiştir. Sosyal sigorta hizmetleri tek çatı altına alınmıştır.

01.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren[128] 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası ile de işçiler, kendi adına bağımsız çalışanlar ile kamu görevlilerine sosyal sigorta hizmeti sunan, hak ve yükümlülüklerini düzenleyen sistem kurulmuştur.

Böylece sosyal güvenlik sistemimizin finansman, kapsam, norm ve standart birliği ve kurumsal yapı şeklinde özetlenebilecek ve tüm paydaşların üzerinde fikir birliği sağladıkları dört temel sorunun çözülmesi hedeflenmiştir.

Reform olarak tanımlanan bu değişikliklerin üçüncü ayağını oluşturan "Sosyal Yardımlar ve Primsiz Ödemeler Yasası" çıkarılmadığı için daha başlangıçta bütünlük sağlanamamıştır. 5510 sayılı Yasa arada geçen süre içinde tam beş kez değişikliğe uğramıştır. 5510 sayılı Yasanın en önemli özelliği değişikliktir.[129]

İşçi kesiminin "reform" ile ilgili değerlendirmesi olumsuz olmuştur. İşçi sendikaları işçilerin emeklilik haklarını kazanmak için daha uzun süre çalışacaklarını, daha çok prim ödeyeceklerini, daha düşük yaşlılık aylığı alacaklarını ve sağlık hizmetlerine

128 Tozan, Celal; *5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu*, TÜRK-İŞ Yayını, Gurup Matbaacılık, Ankara 2008, s. 11.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası 01.01.2007 tarihinde yürürlüğe girmek üzere 16.06.2006 tarihinde Resmi Gazetede yayımlandı. Ancak Anayasa Mahkemesi 15.12.2006 tarihinde yasanın bazı maddelerini iptal etti.

Ortaya çıkan yasal boşluğu gidermek amacıyla 5510 sayılı yasanın yürürlüğü önce 01.07.2007 tarihine sonra da genel seçimler nedeniyle 01.01.2008 tarihine ertelendi.

Düzenlemelerin gecikmesi nedeniyle 17.04.2008 tarihinde çıkarılan 5734 sayılı yasa ile yürürlük tarihi bir kere daha ertelenerek 01.10.2008 oldu.

129 Okur, Ali Rıza; "5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile Sosyal Güvenlik Sistemimize Getirilen Yenilikler", *Çağ Üniversitesi Yayını*, 27 Nisan 2010, s. 7.

erişimin her aşamasında ceplerinden para harcamak durumunda kalacaklarını iddia etmişlerdir.

Sosyal Güvenlik Kurumunun Aralık 2009 tarihi itibariyle verileri incelendiğinde, Kurumun;

- Aktüeryal dengesinin daha da bozulduğu,
- Bütçe açığının büyüyerek devam ettiği,
- Genel bütçeye olan yükünün önemli ölçüde arttığı,
- Kurum Başkanının üç yıl içinde dört kez değiştiği,
- Kamu görevlileri, işçiler, bağımsız çalışanlar, arasında hak ve yükümlülüklerde amaçlanan birlikteliği sağlayamamış olduğu,

ayrıca sigortalıların sisteme olan güvenlerinin de sarsıldığı ve işlerin kısa sürede düzeleceği beklentisinin kalmadığı görülmektedir.[130]

7.8. İşsizlik Sigortası

İşsizlik Sigortası, çalışma arzu, yetenek ve iradesinde olmasına rağmen işini kendi isteği ve kusuru dışında kaybeden çalışanlara, uğradıkları gelir kaybını kısmen ve geçici bir süre için telafi amacı güden ve primlerle desteklenen bir sosyal sigorta dalıdır.[131] Sosyal sigortaların sekizincisi olarak bilinir.

Ülkemizde kırk yıllık bir tartışma dönemini takiben 08.09.1999 tarihli 4447 sayılı Yasa ile işsizlik sigortası uygulaması başlamıştır. İşsizlik sigortası uygulamalarının geç de olsa Türkiye'nin endüstri ilişkileri sistemine girmiş olması sevindiricidir. Kısa sürede sosyal sigortaların dokuzuncusu olan "ailevi yükler sigortası" da düzen-

130 Tozan, Celal; "Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Sistemin Sorunlarını Çözmeyecek", *Çağ Üniversitesi Yayını*, 27 Nisan 2010, s. 13.

131 Tuncay, A. Can, Ömer Ekmekçi; *Yeni Mevzuat Açısından Sosyal Güvenlik Hukukunun Esasları*, Legal İkinci Bası, İstanbul, 2009, s. 416.

lenerek uygulanması başlarsa Uluslararası Çalışma Örgütünün 102 sayılı Sözleşmesinin ön gördüğü dokuz tehlikeyi karşılayan bir sosyal güvenlik sistemine ulaşmış olabileceğiz.

4857 sayılı İş Yasasında düzenlemiş iki kurum "ücret garanti fonu" ve "kısa çalışma ödeneği" 15.05.2008 tarihli 5763 sayılı Yasa ile İşsizlik Sigortası Yasasına eklenmiştir. (Ek Madde 1 ve Ek Madde 2)

Böylece İşsizlik Sigortası;

a) Yasada düzenlenmiş yararlanma koşullarını yerine getiren iş sözleşmesi sona erdirilen sigortalılara işsiz kaldıkları sürece (en çok 300 gün) işsizlik ödeneği vermekte,

b) Sigortalıları çalıştıran işverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası veya iflasını ertelenmesi nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde yasada düzenlenmiş yararlanma koşullarına uyan işçilere (ücret garanti fonundan) üç aylık ücretlerini ödemekte,

c) İşverenin; genel ekonomik kriz veya zorlayıcı nedenlerle işyerinde haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde (en az üçte bir) azaltması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması (en az dört hafta) halinde işçilere üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma ödeneği vermekte,

d) 4046 sayılı Özelleştirme Yasası gereği de özelleştirme nedeniyle işini kaybeden işçilere (90 gün ile 240 gün arasında) iş kaybı tazminatı ödemektedir.

Ayrıca işçilere yeni bir iş bulma, mesleki geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimleri verilmektedir ve giderleri fondan karşılanmaktadır.

Yasanın kapsamı, prim alınacak ücretlerin sınırı, işsizlik sigortasından yararlanmayan işsizlerin mesleki eğitim giderlerinin

karşılanması, işsizlik ödeneğine erişim koşulları, süresi ve miktarı, mevsimlik işçilerin işsizlik sigortasından yararlanamamaları, fon yönetim kurulunun kaldırılmış olması, İşsizlik Sigortasının işsizlik fonu haline getirilmiş olması, işsizlik ödeneği alanları işe alanlara prim desteği sağlanması, yeni işçi alanlara prim desteği sağlanması vb. konular üzerindeki tartışmalar devam etmektedir.

Ancak en önemli ve en olumsuz gelişme Hükümetin işsizlik sigortası fonuna el uzatmasıdır. İlk müdahale 5763 sayılı Yasa ile İşsizlik Sigortası yasasına eklenen geçici altıncı maddedir.[132] Bu madde ile fonun mevcut nema gelirlerinden 1.300.000.000TL öncelikle Güneydoğu Anadolu Projesi kapsamında kullanılmak üzere Hazineye aktarılmıştır.

İkinci müdahale 11.08.2009 tarihinde 5921 sayılı Yasa ile yapılmıştır. Bu madde ile fon tarafından tahsil edilecek nema gelirlerinin 2009-2010 yıllarında dörtte üçü, 2011-2012 yıllarında dörtte biri aynı amaçla Hazineye aktarılmıştır.

Fon, bilindiği gibi işçi, işveren ve devlet katkılarından oluşmaktadır. Fonun kaynaklarının miktar olarak büyük rakamlara ulaşmış olması bu kaynakların amacı dışında kullanılmasını haklı kılmaz. Biz bu düzenlemenin (i) Anayasa m. 2'de düzenlenen hukuk devleti ilkesine aykırı olduğunu, (ii) yapılan düzenlemenin devleti, hukuk devletinden kanun devleti haline sokan bir anlayışın ürünü olduğunu, (iii) bu düzenlemenin fona büyü darbe vuracak bir düzenleme olduğunu ve fonu sürdürülemez hale getireceğini düşünülmektedir.[133]

Açıkça görüldüğü üzere işsizlik sigortası fonunun kaynakları amaç dışı kullanıma açılmış durumdadır. İşsizlik Sigortasının tanımlanan ne eski, ne de yeni amacıyla hiçbir suretle bağdaştırıl-

132 Önsal, Naci; "Istihdam Paketi Kanunu", *TÜRK-İŞ Dergisi*, Sayı 380, 2008/2, s. 80.

133 Arıcı, Kadir; "İşsizlik Sigortası Fonunun Yönetimi ve Sürdürülebilirliği" *İşsizlik Sigortası Fonundan Elinizi Çekin*, TÜRK-İŞ Yayını, Ankara, 2010, s. 182.

ması mümkün olmayan bu kaynak aktarımına ilişkin düzenlemenin bir benzeri, başka hiçbir ülkede tespit edilememiştir.[134]

Aktarılan kaynak ile gerçekleştirilecek yatırımlardan elde edilecek getiriler ile varlık satışlarından elde edilecek gelirlerin Yüksek Planlama Kurulunca belirlenecek oranı, kullanılacak kaynak tutarını aşmamak kaydıyla fona aktarılacaktır. Anlaşılan fondan aktarılan kaynaklar geri de dönmeyecektir.

7.9. İş Sağlığı ve Güvenliği

Sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmak insanların hakkıdır. Bu hak, Birleşmiş Milletlerin İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinden başlayarak bir çok uluslararası belgede yer almıştır.

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ile Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) iş sağlığını "İş sağlığı, hangi işi yaparlarsa yapsınlar, bütün çalışanların fiziksel, zihinsel ve sosyal refahlarının mümkün olan en yüksek düzeye çıkarılmasını ve burada tutulmasını, çalışma koşullarından kaynaklanan sağlık sorunlarının önlenmesini, işçilerin fiziksel ve biyolojik kapasitelerine uygun mesleki ortamlarda çalıştırılmalarını, özetle işini insana, insanın da işine uygun hale getirilmesini hedefler" şeklinde tanımlamışlardır.

İş sağlığı ve güvenliği, tüm dünyada her geçen gün biraz daha öne çıkan bir uygulama ve bilim alanıdır. Üretim süreçlerini, üretim yöntemlerini, verimliliği, ergonomiyi, çalışanların sağlığını yakından ilgilendiren, iş sağlığı ve güvenliği konusu, günümüzde çevre konusuyla birlikte düşünülmekte, birlikte ele alınmaktadır.[135]

---

134 Hekimler, Alpay; "İstihdam Paketinin İşsizlik Sigortası Alanındaki Düzenlemelerine İlişkin Genel Eleştiriler", *Mercek Dergisi*, Temmuz 2008, s. 118.

135 Karabulut, Özcan; "İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Avrupa Direktifleri, Ulusal Mevzuat ve Son Gelişmeler", *İş Sağlığı ve Güvenliği Ders Notları*, TÜRK-İŞ Yayını, Grup Matbaacılık, 2010, s. 61.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili gerekli yasal ve fiziksel düzenlemelerin yetersizliği, çalışanlardan kaynaklanan nedenler ile büyük maddi ve manevi kayıplar yaşanmaktadır. 3 milyara yaklaşan dünya işgücü her yıl ortalama yüzde 8 oranında can kaybı yaşamaktadır. Ülkemizde durum daha da kötüdür. Her 6 dakikada bir iş kazası yaşanmakta ve bir yıl içinde can kayıpları 1500'e ulaşmaktadır. Maddi kayıplar ise milyarlarca liradır. Tersanelerde ve madenlerde yaşanan ölümlü kazalar iş sağlığı ve güvenliğinin önemini ülkemize tekrar tekrar hatırlatmıştır.

Anayasamız iş sağlığı ve güvenliği konusuna dolaylı olarak değinmiş, asıl düzenleme İş Yasasında yapılmıştır. TBMM'de bekleyen bir tasarı bulunmakla birlikte henüz bir "İş Sağlığı ve Güvenliği" yasamız bulunmamaktadır.

Kapsamın dar tutulmuş olması, hacimli olmasına karşın yetersizliği, dağınıklığı ve sık değiştirilmesi mevzuatın olumsuz yönleri olarak sınırlanabilir. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği uygulaması ve uygulamanın denetimi de yetersizdir.

7.10. Kiralık İşçilik

1946 yılında kurulan İş ve İşçi Bulma Kurumu 2003 yılında şimdiki adıyla Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) olarak yeniden yapılandırılıncaya kadar tek başına iş arayanlar ile işçi arayanları karşılaştırma işlevini görmüştür.

05 Temmuz 2003 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren İŞKUR Yasasının 17-20. maddelerinde özel istihdam büroları düzenlenmiştir. Yapılan bu düzenleme ile İŞKUR'un yanında gerçek veya tüzel kişiler tarafından kurulacak özel istihdam büroları da iş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık etmek üzere yetkili kılınmışlardır.

Teknik olarak "geçici iş ilişkisi" olarak tanımlanan kiralık işçilik, 4857 sayılı İş Yasasının tasarısında "mesleki anlamda geçici iş ilişkisi" olarak düzenlenmişti. İşçi kesiminden gelen tepkiler so-

nucu yasada yer almamıştır. Ancak 25.06.2009 tarihinde yapılan Üçlü Danışma Kurulu toplantısına hükümet tarafından yeniden gündeme getirilmiştir. İşçi kesiminin itirazlarına rağmen aynı gün aceleyle TBMM Genel Kurulunda görüşülerek kabul edilmiştir.

TÜRK-İŞ "İnsana Saygı, İnsan Onuruna Yakışır İş İstiyoruz, Yeni Kölelik Düzeni Olan Kiralık İşçilik Kabul Edilemez" başlıklı dosyasını tüm milletvekillerine göndermiştir. 29.06.2009 tarihinde de Cumhurbaşkanından teklifin tekrar görüşülmek üzere TBMM'ne geri gönderilmesini istemiştir. Cumhurbaşkanı bu isteği haklı bulmuş, tasarıyı tekrar görüşülmek üzere TBMM'ne iade etmişdir. 01.10.2009 tarihinde başlayacak yeni yasama döneminde görüşülmesi beklenen tasarı 04.08.2009 tarihinde başkanını seçmek üzere toplanan TBMM'nin gündemine değiştirilerek alınmıştır. Ancak kiralık işçilik düzenlemesi tasarıdan çıkarılarak yasa geçmiştir.

İşçi kesiminin haklı tepkilerine neden olan kiralık işçilik, özel istihdam bürosunun istihdam ettiği bir işçiyi geçici olarak başka bir işverenin hizmetine vermesine izin veren düzenlemedir.

İşveren kesimi, bu uygulamanın esnek güvenlik kavramı çerçevesinde endüstri ilişkileri sistemimizde yer almasını istemekte, bu uygulama ile işverenlerin rahatlayacağını ve istihdamında artacağını iddia etmektedir.

İşçi kesimi ise; emeğin meta haline gelmesine, işçilerin kazanç konusu olmasına, işsizlerin istismar edilmesine, işçilerin insan onuruna yakışmayacak koşullarda çalıştırılmasına, işçi simsarlığına yol açmasına, işyeri kavramının ortadan kalkmasına, işçilerin örgütlenme hakkının ortadan kalkmasına, grev hakkının kullanılamaz hale gelmesine, işyerinde aynı işi yapan farklı statüde iki işçi grubu oluşmasına neden olacağı düşünceleri ile karşı çıkmaktadır.[136]

136 *Yeni Kölelik Düzenine Hayır*, TÜRK-İŞ Yayını, Ziraat Grup Matbaacılık, Eylül 2009.

Ülkemizde özel istihdam bürolarının sisteme katkısının tartışıldığı bir zamanda bu bürolara istihdam ettikleri işçileri kısa sürelerle başka işverenlere kiralama olanağının verilmek istenmesini anlamak kolay değildir.

4857 sayılı İş Yasasının 9. maddesi taraflar arasında her türlü iş sözleşmesi kurulmasına olanak tanımaktadır. Özel istihdam büroları da kurulan bu iş ilişkilerinde tarafların buluşmasına aracılık edebilmektedirler. Ayrıca İş Yasasının 7. maddesi "geçici iş ilişkisini" de düzenlemiştir.

Yaşanılan ekonomik kriz içerisinde işçilerin işten atıldıkları, ücretsiz izne çıkarıldıkları, her türlü istismara konu oldukları, çocuk işçiliğinin yaygınlaştığı, kadın işçilerin haksızlığa uğradıkları kısaca işçi kesiminin yüksek duyarlılığa sahip olduğu bir zamanda mesleki anlamda geçici iş ilişkisi konusunun gündeme getirilmesi ve ısrar edilmesi işçi kesiminde "fırsatçılık" şeklinde değerlendirilmiştir.

7.11. Alt İşveren

Mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçileri örgütleyen birimi kuran ve yöneten gerçek veya tüzel kişi (tüzel kişiliği olmayan kamu kurum veya kuruluşu) işverendir.

İşverenin örgütlediği birim işyeridir. İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlarda işyerinden sayılır.

Bu işyerinde işler, kural olarak işverenin istihdam ettiği işçiler tarafından yapılır. Ancak böyle olmayan haller de görülebilir. Sözgelimi işveren, işyerinin içine yeni bir bina yapılmasına karar verebilir ve bu işi (inşaat işini) yapmak üzere bir başka kişi ile anlaşabilir. İnşaat işinin işverenin yaptığı işle hiçbir ilgisi bulun-

mamaktadır. İnşaat işinin yapılması için işi veren ve alan iki işveren arasındaki ilişki alelade eser sözleşmesidir. İşi yapan işverene, müteahhit denilir.

İşveren işyerini, bağlı yerlerin ve eklentilerin temizliği işini bir başka işverene verebilir. Bu ikinci işveren kendi işçileri ile aynı işyerinde temizlik işlerini yapabilir. Bu ikinci işverene alt işveren denilir.

Alt işverenlerin üstleneceği işler geçici nitelikte olabileceği gibi, devamlılık gösteren işler de olabilir.[137]

Alt işveren uygulaması 3008 sayılı İş Yasası ile 1936 yılından itibaren endüstri ilişkileri sistemimizde bulunmaktadır. 3008 sayılı Yasa alt işveren "üçüncü şahıs", 931 ve 1475 sayılı Yasalar "diğer işveren" olarak tanımlamışlardır. Alt işveren uygulamasının yukarıda verilen örnekte olduğu gibi asıl işin dışındaki işlerle sınırlı kalmadığı ve giderek genişlediği gözlenmiştir. Özellikle 1970'li yıllarda başlayan bu genişleme "esnek çalışma" anlayışının bir ürünüdür.

Yukarıdaki ilk örnekte, inşaat işini alan müteahhit işi başka işverenlere paylaştırabilir. Örneğin duvarların ve sıvanın yapımını bir işverene, boya işlerini bir işverene, çatı işlerini bir başka işverene verebilir. Bu işverenler müteahhidin alt işverenleridir ve bunlara "taşeron" denilir.

Son İş Yasası "bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal ve hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiyi asıl işveren-alt işveren ilişkisi" olarak tanımlamaktadır.

---

137 Çelik, Nuri; "İş Hukukumuzda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Önemli Bazı Sorunları" *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Mart'10- sayı 17, s. 6.

Yaşanan sorunları ve yargı kararlarını da dikkate alan kanun koyucu, alt işveren ilişkisini eskisine nazaran biraz daha sıkı kayıtlara bağlayan ama (başarılı gözükmeyen anlatım tarzı yüzünden) eskisinden daha tartışmalı biçimde düzenleyen yukarıdaki tanımı getirmiştir. Maddeye (4857 md. 2) 12.07.2006 tarihinde eklenen iki fıkra ile de kamu sektöründeki alt işveren uygulamalarında yaşanan bazı hukuka aykırı olgulara sanki prim verilmiş gözükmektedir.[138-139]

Eklenen sekizinci fıkra ile alt işveren, müteahhit, taşeron kavramlarına bir de "yüklenici" kavramı ilave edilmiştir. 4857 sayılı yasanın 2. maddesinde alt işveren, yüklenici, 3. madde de alt işveren, 36. maddesinde müteahhit ve taşeron kavramları bulunmaktadır.

Alt işveren uygulamasında yaşanan olaylar ve uzun sürece karşın hukuki sorunlar devam etmektedir. Alt işveren uygulaması işçilerin ucuz, kuralsız ve güvencesiz çalışmasına neden olmakta, işçiler aleyhine işlemektedir. Alt işveren işçileri ile asıl işveren işçileri arasında diğer işveren işçileri de düşünülerek, ücret ve sosyal haklar bakımından eşitliği sağlayıcı düzenlemelerin bir an önce yapılması zorunludur.[140]

7.12. Vergiler

Devletin en önemli gelir kaynağı vergilerdir. Ülkeden ülkeye değişmekle birlikte vergi gelirleri devletlerin gelirlerinin yüzde 70-90'ı arasında olmaktadır.

Kamu tüzel kişisi olan devlet, egemenlik hakkını kullanarak tek taraflı iradesi ile vergi denilen yükümlülüğü yaratmakta; bu

---

138 Önsal, Naci; *"Asıl İşveren- Alt İşveren İlişkisi ve Uygulamada ki Sorunlar" Paneli*, Antalya, 21 Şubat 2009.

139 Akyiğit, Ercan; "Alt İşverenlik ve Benzer İlişkilerden Farkı", *Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Kasım 2009/Şubat 2010, sayı 4-5, s. 3.

140 Başbuğ, Aydın; *Alt İşveren İlişkisi ve Güncel Sorunları*, Türkiye Diyanet Vakfı Yayın Mat., Ankara, Ocak 2010, s. 158.

yükümlülük devlet için alacak, yükümlü açısından da kamu borcu olmaktadır.

Türk vergi mevzuatında ve özellikle Vergi Usul Yasasında, verginin tarifi yapılmamıştır.[141] Ancak Anayasamızın 73. maddesi "Vergi Ödevi" başlığını taşımaktadır. Madde, herkesi kamu giderlerini karşılamak üzere, mali gücüne göre vergi ödemekle yükümlü kılmaktadır. Vergi, resim, harç ve benzeri yükümlülükler yasayla konulabilecek değiştirilebilecek veya kaldırılabilecektir.

Ülkemiz gibi yüksek iç ve dış borçları olan, bütçeleri açık veren ülkelerde vergi kuralı koyanların üzerinde her zaman daha fazla vergi toplamalarını isteyen bir baskı olmaktadır.

Vergi, kişi ya da kurumların ekonomilerinden, güce dayanılarak yapılan bir aktarma olduğuna göre; ekonomide güçlü olanların güçsüz olanlara göre daha az vergilendirilmeleri doğal bir sonuçtur. Ekonomik açıdan güçlü olan, doğal olarak siyaseten de güçlüdür. Örneğin ekonomik gücün en fazla toplandığı sektör finans sektörü, buna karşılık gücün en dağınık olduğu kesim ise, tüketici kesimidir. Bu konuda ne kadar ideal duygular ve düşüncelerle yola çıkılırsa çıkılsın, finans sektörünü vergilendirme ve tüketicileri vergilendirme arasında büyük bir farklılık vardır. Tüketiciyi vergilendirmek daha kolaydır.[142]

Ülkemizde 1923 yılından günümüze kadar istisnai birkaç yıl dışında dolaylı vergiler, dolaysız vergilerden daha yüksek olmuştur. Son sekiz yılda (2002-2009) dolaysız vergi oranları yüzde 65'in altına inmemiştir.

Bilindiği gibi gelir veya servet üzerinden doğrudan alınan vergilere dolaysız, harcamalar üzerine yüklenilerek alınan vergilere de dolaylı vergi denilmektedir.

---

141 http://www.turkcebilgi.com/vergi/ansiklopedi.

142 Soylan, Bülent; *Vergiyi Anlamak*, Altan Basım Ltd, İstanbul, 2008, s. 21.

Ülkemizde gelir üzerinden alınan vergiler gelir ve kurumlar vergisi, servet üzerinden alınan vergiler emlak ve veraset vergileridir. Bunlar dışındaki bütün vergiler dolaylı vergilerdir. (Katma değer vergisi, özel tüketim vergisi, özel iletişim vergisi gibi.)

Ülkemizde devletin vergi gelirleri içinde ikinci sırada yer alan (yaklaşık yüzde 23 oranında) gelir vergisinin de yüzde 65'ini ücretliler ödemektedir.

Vergilerin yüzde 65'inin dolaysız vergilerin oluşturduğu, devletin doğrudan vergilerinden gelir vergisinin de yüzde 65'inin ücretliler tarafından ödendiği ülkemizde vergilerin adil olmadığını ve hakça alınmadığını, vergi yükünün ücretliler üzerinde kaldığını söyleyebiliriz.

2009 yılı için ücretliler dışındaki gelir vergisi mükelleflerinin İstanbul, Ankara, Bursa ve Balıkesir dışındaki 77 ilimizde ortalama 1000 TL'nin altında aylık gelir beyan etmiş olmaları bizi doğrulamaktadır.

2002 yılından itibaren vergi ile ilgili yaşanan gelişmeler de ücretlilerin aleyhine olmuştur. Bu dönemde vergi dilimleri aralıkları dar tutulmuş, ücretliler üzerindeki vergi yükü ağırlaştırılmıştır. 2006 yılında yapılan düzenleme ile ücretliler dışındaki gelir vergisi mükelleflerinin yüzde 20 olan ilk vergi dilimi oranı yüzde 25 azaltılarak yüzde 15'e düşürülmüş; ücretlilerin yüzde 15 olan vergi oranı aynen korunmuştur. Bu uygulama ile ücretliler görece avantajlarını kaybetmişlerdir. Ayrıca yüzde 25 olan üçüncü vergi dilimi oranı yüzde 27'ye yükseltilmiştir. Vergi oranının yükseltilmesi, vergi dilimlerinin dar tutulması ücretlilerin net gelirlerinde önemli kayıplara yol açmıştır.

Yine 2006 yılında anonim ve limited şirketlerin yüzde 30 olan kurumlar vergisi oranları altı ay geriye işletilerek yüzde 20'ye düşürülmüştür. Şirketlere bu avantaj tanınırken 4 Nisan 2007 tarihinde 1 Ocak 2007'den geçerli olmak üzere vergi iadesi kaldırılmıştır. 2006 yılı içinde ve 2007 yılının ilk üç ayında ücretlilerin

biriktirdikleri fiş ve faturalar ellerinde kalmıştır. Ücretlilerin 2006 yılına ve 2007 yılının ilk üç ayına ait vergi iadeleri ellerinden alınmıştır.

Literatürde ücretliler "sabit gelirli" olarak tanımlanırlar ancak gelir vergisindeki dikkatsiz düzenlemeler ücretlileri azalan gelirli haline getirmiştir.

TÜRK-İŞ, 2009-2010 yıllarını kapsayacak kamu kesimi toplu iş sözleşmeleri görüşmelerinde altı aylık zamlar alan işçilerin ikinci zammı aldıkları tarihte yukarıda anılan vergi düzenlemeleri nedeniyle net ücretlerinin nasıl azalmakta olduğunu sayısız örnek ile Hükümete göstermiştir. Kamu işçileri ücretlerine Temmuz ayında zam yapılmasına karşın net ücretleri ortalama yüzde 6 oranında düşmektedir.[143]

Ülkemizde üretilen gelirin paylaşımının bozuk olduğu üzücü bir gerçektir. Ücretlilere uygulanan vergi sistemi gelir dağılımını daha da bozan bir etki yaratmaktadır. Vergi, ücretliler üzerinde yoksullaştırıcı bir etki yaratmaktadır. "Çalışan yoksullar" kavramının her geçen gün daha öne çıktığı ekonomimizde istihdam üzerindeki yüklerin azaltılmasını isteyenler, işe ücretlilerin vergilerini düşürerek başlamalıdırlar. Yoksulluk sınırı taban yapılmalı, ücret gelirleri bu sınırı aşan ücretlilerden aşan kısım için vergi alınmalıdır.

7.13. Asgari Ücret

1923 yılında Cumhuriyet ilan edilmeden önce, Atatürk, İzmir İktisat Kongresinin toplanmasını istemiştir. Bu kongrede amele-işçi kavramları üzerinde durulmuş, ilk kez de asgari ücret konuşulmuştur. Asgari ücretin, geçim koşulları dikkate alınarak üç

143 *2006 Yılında Vergi Oranları İşçiler Aleyhine Değişmiş: Vergi Dilimleri Yeteri Kadar Artırılmamıştır. Sonuç: İşçilerin Net Gelirleri Düşmüştür*, TÜRK-İŞ Araştırması, Ankara, 2009.

ayda bir belediye meclislerince belirlenmesi kararlaştırılmıştır. Ülkenin içinde bulunduğu koşullar nedeniyle uygulama çok sınırlı olmuştur.

Cumhuriyetin ilanından sonra 1936 yılında 3008 sayılı ilk İş Yasamız çıkarılmıştır. Bu tarihte bugün Avrupa Birliği üyesi olan ülkelerin pek çoğunda iş yasası yoktur. 3008 sayılı Yasanın 32. maddesi asgari ücreti düzenlemiştir. Bu düzenlemeye göre asgari ücret, mahalli komisyonlarca belirlenecektir.

Ancak uygulama 1951 yılında asgari ücret yönetmeliği çıkıncaya kadar sınırlı kalmıştır. 1951-1954 yılları arasında 12 ilde mahalli komisyonlarda 9 işkolunda 47 asgari ücret belirlenmiştir.

Asgari ücret, ilden ile farklı belirlendiği gibi, işkolları için hatta aynı işkolundaki farklı işler için de ayrı ayrı belirlenmiştir. Örnek olarak İzmir'de 520 kuruş olarak belirlenen asgari ücret Isparta da 75 kuruş olarak belirlenmiştir.[144] Isparta'da asgari ücret İzmir'den yedi kat küçük belirlendi diye Isparta'da ne istihdam artmış ne de sanayileşme İzmir'den yüksek olmuştur.

1967 yılında 931 sayılı ikinci İş Yasamız, bir yıl sonra da asgari ücret yönetmeliği çıkarılmıştır. Yapılan düzenleme ile ülke altı bölgeye ayrılmış ve her bölge için farklı asgari ücretler belirlenmeye başlanmıştır. Ayrıca onaltı yaşından küçükler-büyükler, yer altında-yer üstünde çalışanlar, sosyal yardım alanlar-almayanlar ayırımları yapılarak da asgari ücret ayrı ayrı belirlenmiştir.

1971 yılında 1475 sayılı üçüncü İş Yasamız çıkarılmıştır. 1972 yılında da asgari ücret yönetmeliği yürürlüğe girmiştir. 1972-1974 yılları arasında iller dört grupta toplanmış ve her grup için farklı asgari ücret belirlenmiştir. Ayrıca sanayi ve tarım ayrımı yapılarak da asgari ücret farklı belirlenmiştir.

144 Kutal, Metin; *Teorik Esasları Tatbikatı Bakımından Asgari Ücret*, İstanbul Üniversitesi Yayını, İstanbul, 1969.

1973 yılında ülkemiz, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 26 sayılı "Asgari Ücret Tespit Usulleri İhdasına İlişkin" Sözleşmesini kabul etmiştir. 1989 yılından itibaren de tek asgari ücret uygulamasına geçilmiştir.

Asgari ücretin ülkemizdeki bu kısa öyküsü bize asgari ücretin birbirinden farklı yöntemlerle ve değişik büyüklüklerde, coğrafi bölgeler, işkolları, meslekler ayrılmak suretiyle belirlendiğini ve deyim yerindeyse sınama-yanılma yöntemiyle "doğrunun" bulunduğunu göstermektedir.

4857 sayılı son İş Yasamız asgari ücreti "işçilere normal bir çalışma günü karşılığı olarak ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücret" olarak tanımlamaktadır.

Asgari ücret, işçinin insan olmaktan kaynaklanan zorunlu ihtiyaçlarını karşılamaya yeter miktarda olacaktır. Önemli bir özelliği de yasal-zorunlu bir ücret olması ve işverenlerin bu ücretten daha düşük ücret ödemelerini engelliyor olmasıdır.

İşveren kesimi "işçilik maliyetlerinin yüksekliği" ve "rekabet gücü" kavramlarını öne çıkararak asgari ücretin bölgesel olarak belirlenmesini ve küçültülmesini istemektedir. Bu istek dış destek de bulmaktadır. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD) 2010 yılı raporunda asgari ücretin ortalama ücrete göre daha düşük tutulmasını önermektedir.[145]

İşçi kesimi ise bu görüşe karşıdır. İşçi kesimi asgari ücretin;

- Anayasada yer alan "geçim şartları" dikkate alınarak,
- İşçi ve ailesinin günün ekonomik ve sosyal koşullarına göre insanca yaşamasını mümkün kılacak, insan onuruna yakışacak bir düzeyde,

145 OECD, *Going for Growth 2010.*

- İşçinin ve ailesinin harcama hakları esas alınarak Türkiye İstatistik Kurumu verileri kullanılarak,
- Net olarak,
- Ulusal düzeyde,
- Ayrımsız tek ücret olarak,
- Ekonomik ölçülerin üzerinde sosyal ücret olarak,
- İşçinin satın alma gücünün korunması ve yükseltilmesi amacıyla,
- Devlet memurunun en düşük ücreti dikkate alınarak,
- Gelirin adil dağılımının aracı olarak, refahtan pay verilerek

belirlenmesini istemektedir.[146]

7.14. Esnek Güvenlik

İş hukukunun serüveni güçlü işveren karşısında güçsüz işçiyi korumak şeklinde başlamıştır. Bu nedenle de iş hukuku "işçinin hukuku" olarak tanımlanmıştır. İşçilerin örgütlenmeleri sonrası sendikaların işçilerin hak ve çıkarlarını geliştirdikleri, güçlü ve etkili dönemlerinde artık işçinin güçsüzlüğünden bahsedilemeyeceği için iş hukuku "denge hukuku" olarak tanımlanmıştır. Küreselleşme sürecinde (sanayi sonrası toplum) ise işyeri kavramı öne çıkmış ve iş hukuku "işyerinin hukuku" olarak tanımlanmıştır.

Esnek güvenlik kavramı 21. yüzyılın ürünü olarak gözükmektedir. Prof. Biagi İş Yaratma ve İş Hukuku isimli kitabında bilgi çağının iş hukukunda ortaya çıkardığı değişimleri ele almış, esnek ve güvenlik kelimelerini birleştirerek esnek güvenlik kavramını ortaya koymuştur. Temel yaklaşım, işçiyi çıkarmayı, bir işyerinin yaşamını sürdürmesi açısından son çare olarak değerlendirmek, hizmet akdini sürekli koruyarak, çalışma koşullarında esnekliğe

146 *Asgari Ücret Gerçeği*, TÜRK-İŞ Yayını B2-24/06.01, Ankara, Nisan 2006.

dayalı alternatif çözümler üretmektir. İşte korumayı, pasif tedbirler yerine iş yaratarak koruma sürecinde sağlamaktır.[147]

İşyerinin (işletmenin) öne çıktığı bu dönemde, küresel rekabet ortamında işletmelerin varlıklarını sürdürmeleri için işgücü piyasalarının esnekleştirilmesi istenmektedir. Uygulanan sosyal politikaların ve koruyucu iş mevzuatının işletmeleri sıkıştırdığı ve rekabet güçlerini korumalarını engellediği düşünülmektedir.

Ekonomilerin, sosyal hayatın ve iş hukukunun işletmeleri ve dolayısıyla da işveren ve işçileri birlikte korumayı istemesini anlamak, hatta savunmak da olasıdır.

Avrupa Birliğine üye ülkelerin işçi sendikalarının özellikle son ekonomik krizden sonra esnek güvenlik kavramına daha da sıcak baktıkları bilinmektedir. Avrupa Birliğinin istihdam politikalarında esnekliği öne çıkarması, esnek güvenlik uygulaması ile ulaşmak istediği hedeflere bağlanabilir. Bu hedefler;

- İstihdam yaratılması,
- İşletmelerin iç ve dış rekabet koşullarına hızla uyum sağlayabilmeleri,
- Sosyal içermenin sağlanması, bir diğer deyişle, kadınlar, ilk kez işe girecek olan genç işsizler, yaşlılar, özürlüler gibi işgücü piyasasına girmede zorluklarla karşılaşabilecek kesimlerin istihdamının teşvik edilmesi,
- Kayıt dışılık ile mücadele edilmesidir.[148]

Bu ülkelerde uygulamalar kuvvetli bir sosyal diyalog sistemi içinde yürütülmektedir.

147 Ekin, Nusret; "İş Yasası Reformunun Dayanakları: 'Güvenlik' ve 'Esneklik'", *TİSK İşveren Dergisi*, Cilt 41, Sayı 6, Mart 2003, s. 26.

148 Süral, Nurhan; "Dönemsel Çalışma: Daha Kaç Yıl Tartışacağız", *Mercek Dergisi*, Yıl 15, Sayı 58, Nisan 2010, s. 25.

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi

Sosyal diyalog konusunda ülkemiz başarısı tartışmalıdır. Bizce var olan diyalog, sosyal tarafları "sosyal ortak" haline getirmeye yetmeyen bir diyalogdur.[149]

Türkiye'de işçi kesimi, esnek güvenlik kavramından çekinmektedir. Uygulamanın belirsizlikleri artıracağını, iş güvencesini yok edeceğini, işten çıkarmaları kolay hale getireceğini, işten çıkartmanın maliyetini düşürmenin ve kıdem tazminatını küçültmenin aracı olarak kullanılacağını düşünmektedir.

Esnek çalışmanın ve organizasyondaki değişimin çalışma saatlerini artırdığı, gece çalışma, vardiyalı çalışma, hafta sonu çalışma, esnek düzenlemeler ve uyumlu çalışma konusunda değişiklikler getirdiği bilinmektedir. Sosyal korumanın doğru dürüst olmadığı bir yapıda kuralsızlaştırma uygulaması -azda olsa- belki iş yaratmakta ve fakat daha da yoksullaştırmaktadır.[150]

Güvenceli esneklik konusunda işçi kesiminin çekincelerini gidermeden başarı sağlanamaz. Bunun ilk koşulu yukarıda değinildiği gibi sosyal diyalogun sağlanmasıdır. Yapılacak düzenlemelerin de bir bütünlük içinde olması gerekir, gelir ve istihdam güvencesi konusundaki haklı endişeler görmezden gelinmemelidir.

7.15. Kamu Kesiminde İstihdam Türleri

657 sayılı Devlet Memurları Yasası 1965 yılında kabul edilmiştir. Yasanın 4. maddesi istihdam türlerini;

A- Devlet Memuru

B- Sözleşmeli Personel

C- Yevmiyeli Personel

olarak düzenlemiştir. Ancak yasanın mali hükümleri 1965-1970 yılları arasında yürürlüğe konulamamıştır.

---

149 Önsal, Naci; "İkili Uyum, Üçlü Sistemin Yerini Alırsa Çatışma Kaçınılmaz Olur", *TÜRK-İŞ Dergisi*, Ekim 2007, s. 98-101.

150 Bagdadioğlu, Enis; "Güvenceli Esneklik Üzerine", Bilgi Notu.

1970 yılında 1327 sayılı Yasa ile "Yevmiyeli Personel" ibaresi "İşçi" olarak değiştirilmiş; 1972 yılında yapılan değişiklik ile de "Geçici Personel" kavramı 657 sayılı yasaya girmiştir.

4. maddenin son halinde istihdam türleri;

A- Devlet Memuru

B- Sözleşmeli Personel

C- Geçici Personel

D- İşçiler

olarak sıralanmış, işçiler yasanın kapsamı dışında tutulmuştur. İşçiler İş Yasasına tabi olarak "iş sözleşmesi" ile çalışacaklardır.

Kamu kesiminde istihdam ile ilgili ikinci düzenleme Kamu İktisadi Teşebbüsleri (KİT) ile ilgilidir. 08.06.1984 tarihli 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile 657 sayılı yasanın aksine KİT'lerin temel istihdam türlerinden biri olarak "sözleşmeli personel" düzenlemesi getirilmiştir.

233 sayılı KHK'ye göre KİT'lerde;

A. Devlet Memurları

B. Sözleşmeli Personel

C. İşçiler

istihdam edilebilecektir. Sözleşmeli personel, belirli bir sözleşme ile teşebbüste çalışan işçi ve memur statüsünde olmayan personel olarak tanımlanmıştır.

18.01.1988 tarihinde yürürlüğe giren 308 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Hakkında 233 sayılı KHK'nin Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi ve Bu KHK'ye Bir Madde Eklenmesine Dair KHK KİT'lerde;

A. Sözleşmeli Personel

B. İşçilerin

istihdam edilebileceğini düzenlemiştir.

Anayasa Mahkemesi 1988/5 Esas, 1988/55 Karar Sayılı Kararı ile 308 sayılı KHK'nin bazı maddelerini 22.12.1988 tarihinde iptal etmiştir.

29.01.1990 tarihinde 399 sayılı KHK yayımlanarak yeni bir düzenleme yapılmıştır. Bu düzenleme ile istihdam türleri tekrar

A. Memurlar

B. Sözleşmeli Personel

C. İşçiler

olmuştur. Ancak teşebbüs ve bağlı ortaklıkların genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları hizmetlerin gerektirdiği asli ve sürekli görevleri yürütecek personelin "sözleşmeli" olarak da atanabilecekleri hükmü Anayasa Mahkemesi tarafından 04.04.1991 tarihinde iptal edilmiştir. Çıkarılan 3771 sayılı yasa ile Anayasanın 128. maddesinde öngörüldüğü üzere genel idare esaslarına göre yürütülecek asli ve sürekli hizmetlerin, memurlar eliyle görülmesi esası getirilmiştir.

Anayasa Mahkemesi de gerekçeli kararında sözleşmeli personelin "sözleşmesini" "idari sözleşme" olarak tanımlamış ve kurallara uygun görmüştür.

Bu idari sözleşme ile çalışanların çalışma koşulları ve özlük hakları 657/4-B'ye göre çalışan sözleşmeli personelden farklıdır.

657 sayılı yasada ve KİT'lerle ilgili yasalarda devlet memurları, sözleşmeli personel ve geçici personel dışında kalan işçiler iş sözleşmesi ile çalışmaktadırlar.

Bu işçiler ile İş Yasasının öngördüğü belirli ve belirsiz süreli, kısmi süreli ve tam süreli ve diğer iş sözleşmesi türlerini yapmak mümkündür.

Ancak kamu kesimi uygulamada İş Yasasına uygunluğu tartışmalı bazı kavram ve kurumlar geliştirmiştir.

İş Yasasında sürekli ve süreksiz (geçici) işlerden bahsedilmiş, süreksiz iş; nitelikleri bakımından en çok otuz işgünü süren iş olarak tanımlanmıştır. Bundan fazla devam eden işlere sürekli iş denilmiştir.

İş Yasasındaki tanım bu olmakla birlikte kamu kesiminde "geçici iş pozisyonları" belirlenmiştir ve bu pozisyonlarda "geçici işçi" çalıştırılmaktadır.

İş yasasının 2. maddesine 5538 sayılı Yasa ile 01.07.2006 tarihinde ilave edilen son fıkranın (b) bendi ile "geçici işçi" ibaresi de girmiştir.

04.04.2007 tarihli 5620 sayılı yasa ile kamuda altı ay ve üzeri süreler ile "geçici işçi" olarak çalıştırılan işçiler "sürekli işçi kadrolarına" veya "sözleşmeli personel statüsüne" geçirilmişlerdir. Artık ancak mevsimlik ve kampanya işleri ile orman yangınıyla mücadele hizmetlerinde bir mali yılda altı aydan az olmamak üzere vize edilecek geçici işçi pozisyonlarında işçi çalıştırılabilmektedir.

"Kadro" kavramını da iş hukuku dışında kamusal bir düzenleme ihtiyacı olarak değerlendirmek gerekecektir.

24.11.1994 tarihli 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Yasa gereğince de özelleştirme nedeniyle işsiz kalan işçilere ihbar ve kıdem tazminatları ödenmekte ve isteyen işçiler 657/4-C statüsünde yeniden istihdam edilmektedirler.

Kamu kesiminde istihdam yaratan bir sözleşme türü de alt işveren uygulamasıdır. Ayrıca 4857 sayılı İş Yasasının 2. maddesine 5538 sayılı Yasa ile eklenen fıkra hükmünce kamu kurum ve kuruluşları "hizmet alımı" yapmakta, hizmet alımı amacıyla yapılan sözleşmeler gereğince "yüklenici" aracılığı ile çalışan işçiler; kamu kurum, kuruluş ve ortaklıklara ait kadro ve pozisyonlara atanamamakta ve bu kurumların kadro ve pozisyonlarında çalışmalar için toplu iş sözleşmesi, personel kanunları veya ilgili diğer mevzuat hükümlerine göre belirlenen her türlü mali haklar ve sosyal yardımlardan yararlanamamaktadırlar.

Keza 5620 sayılı Yasanın 2. maddesinin 11. fıkrasına göre daimi işçi kadrolarına geçirilen geçici işçilerin mevcut ücret düzeylerinde ve diğer mali ve sosyal haklarında artış yapılamamakta, ücret skalaları değiştirilememekte, toplu iş sözleşmelerinin ise sadece genel ücret artışları uygulanabilmektedir.

Bu son iki düzenlemenin "serbest toplu pazarlık" ilkesi ile çelişkisi de incelemeye değer bir konudur.

Sonuç olarak; kamu kesiminde iki farklı şekilde istihdam edilen sözleşmeli personel, daimi işçi kadrolarına geçirilmemiş geçici işçiler, özelleştirme nedeniyle 4-C statüsüne geçirilen işçiler, yüklenici aracılığıyla çalıştırılan işçiler ile ilgili sorunlar büyüyerek devam etmektedir.

4-C statüsüne geçirilmek istenen Tekel işçileriyle ilgili sorunun nasıl çözüleceği de merakla beklenmektedir. Danıştay yürütmeyi durdurma kararı vermiş, ancak esasa ilişkin gerekçeli kararını vermemiştir. Hükümet ise yürütmeyi durdurma kararına karşı Danıştay'a dava açmıştır.

Tübitak'da 4-C statüsünde çalışan bir işçinin açtığı dava sonucunda da Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu 4-C uygulamasının Anayasaya aykırı olduğuna hükmederek maddenin iptali için Anayasa Mahkemesi'ne başvurmuştur.

7.16. Kıdem Tazminatı

Türkiye'nin ilk İş Yasası 1936 yılında yürürlüğe girmiştir. Kıdem tazminatı kurumu da bu Yasa ile çalışma yaşamımızda yerini almıştır. Yasanın 13. maddesi "Bütün işçiler hakkındaki fesihlerde, beş seneden fazla olan her tam iş senesi için ayrıca onbeş günlük ücret tutarında tazminat dahi verilir" şeklindedir.

3008 sayılı ilk İş Yasası 2. maddesinde yapılan düzenleme gereği kıdem tazminatı en az on işçi çalıştıran işyerlerinde uygulanmıştır.

Beş yıldan az süreler dikkate alınmamış, bir yıldan az süreler hesaba katılmamıştır. İş sözleşmesini taraflardan hangisinin sonlandırdığı önemli değildir. İş sözleşmesi sona erdiğinde kıdem tazminatı ödenmiştir.

Kıdem tazminatı ile ilgili ilk değişiklik 1950 yılında yapılmıştır. 5 yıl çalışma koşulu 3 yıla indirilmiş, iş sözleşmesinin askerlik nedeniyle sona erdirilmesi halinde kıdem tazminatı ödeneceği düzenlenmiş, iş sözleşmesinin işçi tarafından sona erdirilmesi halinde kıdem tazminatı ödemesine zorlaştırıcı yeni koşullar getirilmiştir.

1952 yılında yapılan değişiklik ile de münhasıran ihtiyarlık sigortasından aylık veya toptan ödeme almak gayesiyle iş akdini feshеden işçi, kıdem tazminatına hak kazanmıştır.

Bu yasa döneminde, işçinin ölümü halinde mirasçılarına kıdem tazminatı 10.02.1954 tarihli 19/5 sayılı Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararına kadar ödenmemiştir.

Türkiye'nin ikinci İş Yasası 1967 yılında yürürlüğe girmiştir. 931 sayılı bu Yasada kıdem tazminatı ayrı bir madde olarak yazılmış, bedenen-fikren çalışma ayrımı kaldırılmış, sürenin hesabında takvim yılına geçilmiş, altı aydan fazla sürelerin yıla tamamlanacağı düzenlenmiştir.

İkinci İş Yasası TBMM'de görüşülürken, kıdem tazminatına itirazlar da olmuştur. Bu itirazlar karşısında ülkemizde henüz işsizlik sigortasının olmadığına dikkat çekilerek kıdem tazminatı savunulmuştur. Bu görüşler maddenin gerekçesine de yansımıştır.

931 sayılı Yasa 12.11.1970 tarihinde Anayasa Mahkemesi tarafından şekil yönünden iptal edilmiştir.

Türkiye'nin üçüncü İş Yasası 1971 yılında yürürlüğe girmiştir. 1475 sayılı bu Yasa ile kıdem tazminatında yapılan en önemli değişiklik Yasadaki gün sayısının iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile artırılabileceği düzenlemesidir. Bir başka değişiklik

de emeklilik halinde 1 Nisan 1950 tarihinden evvelki hizmet sürelerinin hesaba dahil edilmesidir.

Yasada köklü değişiklik 1975 yılında yapılmıştır. Kıdem tazminatı gün sayısı onbeşten otuza çıkarılmış, ancak asgari ücretin yedibuçuk katı ile sınırlanmıştır. Kıdem tazminatına hak kazanma süresi üç yıldan bir yıla inmiştir. Zorlayıcı nedenle iş sözleşmesinin feshi halinde kıdem tazminatı ödenmesi esası getirilmiş, işverenlerin kıdem tazminatına yönelik sorumluluklarını özel şahıs veya sigorta şirketlerine sigorta ettirmelerinin yolu kapatılmıştır.

1475 sayılı Yasa 1999 yılına kadar onbir kez değişiklik yaşamıştır. 1999 yılında 4447 sayılı Yasa ile "işsizlik sigortası" yürürlüğe girmiştir. 2002 yılında 4773 sayılı Yasa ile "iş güvencesi" kabul edilmiştir. 22.05.2003 tarihinde 4857 sayılı dördüncü İş Yasamız yürürlüğe girmiş 1475 sayılı Yasa yürürlükten kalkmıştır. Yasa, kıdem tazminatı için "kıdem tazminatı fonu" (geçici md. 6) kurulacağını; fona ilişkin yasa yürürlüğe girinceye kadar da 1475 sayılı Yasanın 14. maddesi hükümlerine göre kıdem tazminatı haklarının saklı olduğunu düzenlemiştir.[151]

Yasa 1980,1981,1982 ve 1983 yıllarında da değişikliğe uğramıştır.

Türkiye'nin endüstri ilişkileri sisteminde kıdem tazminatının kısa öyküsü yukarıda anlatıldığı şekildedir.

Kıdem tazminatı, yasada gösterilen fesih hallerinde en az bir yıllık kıdeme sahip işçiye veya işçinin ölümü halinde hak sahiplerine işveren tarafından yasa gereği ödenmesi icap eden, miktarı işçinin kıdemine ve son brüt kazancına göre belirlenen bir miktar paradır.[152]

---

151 Tuncel, Ferhan; *Kıdem Tazminatı*, TÜRK-İŞ Yayını, Grup Matbaacılık, Ankara, 2007.

152 Şakar, Müjdat; *İş Kanunu Yorumu*, Yenilenmiş 4. Baskı, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara, 2009, s. 721.

TÜRK-İŞ, kıdem tazminatını; "işçinin yıllarca birikmiş emeğinin karşılığı ve onun ücreti içinde yer alan ücret mahiyetinde bir gelirdir"[153] şeklinde tanımlamıştır. Kıdem tazminatının otuz güne çıkmasından sonra da "ödenmemiş, işverende kalmış on üçüncü ücret" olarak ifade edilmiştir.

İşverenler ise, iş güvencesi ve işsizlik sigortasının sisteme girmesi nedeniyle bu kurumları da karşılamak amacıyla otuz gün üzerinden düzenlenmiş kıdem tazminatının düşürülmesi gerektiğini düşünmekte ve istemektedirler.

Kıdem tazminatı fonu ise 1971 yılından bu yana üçlü diyalog içinde, sosyal taraflar arasında ve tarafların her birinin içinde tartışılmaktadır.

İşçi kesimi, fonun kaybolup giden işyerleri ile birlikte kaybedilen kıdem tazminatlarını koruyacağı, işçinin kıdem tazminatı nedeniyle doğan bağımlılığını azaltacağı, mobilitesini yükselteceği, kıdem tazminatının devletin garantisi altına girmesi gibi iyi yanları görmekle birlikte kamu kesiminde yaşanan fonların acı tecrübesi içinde kıdem tazminatı fonuna olumlu bakmamakta, bu fona da hükümetlerin el atacağından endişe etmektedir.[154]

Özel sektörde örgütlü sendikaların fona bakışları daha olumludur. Bu sendikalar, kamu kesiminde örgütlü sendikaları "üyeleri kıdem tazminatı sorunu yaşamadıkları" için uzlaşmaz görmektedirler.

İşverenler, genel olarak kıdem tazminatı fonuna olumlu bakmaktadırlar. Ancak kıdem tazminatı karşılığı ödeyecekleri prim yüzdesi konusunda anlaşamamakta, kendi paralarından oluşacağını düşündükleri fonu bir kaynak olarak kullanmayı da arzu etmektedirler. Fon sayesinde kıdem tazminatını otuz günden 15 güne düşürmeyi hedeflemektedirler.

153 *TÜRK-İŞ 6. Olağan Genel Kurul Raporu*, 7-14 Mart 1966.

154 Tan, Namık, Güldane Karslıoğlu; *İşsizlik Sigortası Fonundan Elinizi Çekin*, TÜRK-İŞ Yayını, Ziraat Grup Matbaacılık, Ankara, 2010.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı da hazırladığı yasa taslaklarında fon kurulmadan önceki süreye ait kıdem tazminatı haklarını saklı tutmakta fon ile birlikte otuz günü on beş güne düşürmektedir. Kıdem tazminatının otuz günden on beş güne düşmesinde Bakanlık ile işveren kesimi arasında uzlaşma sağlanmış görünmektedir.

İşçi kesimi kıdem tazminatı konusunda yüksek duyarlılığa sahiptir. TÜRK-İŞ kıdem tazminatına el uzatılmasını uzun zaman önce "genel grev" nedeni olarak açıklamış ve bu kararını tavizsiz sürdürmektedir. TÜRK-İŞ, kıdem tazminatının yüksek olduğu ve bu nedenle de istihdama engel olduğu iddiasını şiddetle reddetmektedir.

Bakanlığın son taslağında kıdem tazminatı; "İşveren tarafından yatırılan kıdem tazminatı primlerinin ve bu primlerin yasal kesintilerden sonra emeklilik şirketince yatırıma yönlendirilmesi sonucu sağlanan getirilerin toplamından oluşan ve yasada belirtilen koşulları sağlaması halinde işçiye ödenen tutardır" şeklinde tanımlanmıştır.

Bu tanımdan görüleceği üzere kıdem tazminatı fonu kıdem tazminatı primlerini değerlendirecek bireysel emeklilik şirketlerine devredilmektedir. Primi yatıracak işveren dilediği bireysel emeklilik şirketini seçecek ve primlerini o şirkete yatıracaktır. Şirkette bu primleri işçinin seçeceği fonlarda değerlendirecektir. Primler işverenin kazancının tespitinde gider olarak yazılabilecektir.

Kısaca özetlenmeye çalışılan bu sistemin karışıklığı ve garantisiz görünümü işçi kesiminin kuşkularını haklı kılacak nitelikte görülmektedir.

8

YENİ KAVRAMLAR

8.1. Sosyal Diyalog

Kapitalist ekonomi düzeni toplumun sınıfları arasında var olan çatışmayı önlemek, ortadan kaldırmak, ortadan kaldıramıyor ise en aza indirmek amacı ile politikalar üretilmesi gerektiğini düşünmüş ve bu amaçla üretilen politikaları da sosyal politika olarak tanımlamıştır.

Sosyal politikaların hedefi işçiler ve işverenler arasındaki çatışmayı önlemektir. Ancak toplumda işçiler ve işverenlerden başka kesimler de oluşmakta, daha alt çıkar grupları ise farklı kesim bireylerinden oluşabilmektedir.

Söz edilen çıkar çatışmasını ortadan kaldırmanın yollarından birisi de tarafların uzlaşması için gerekli ortamı yaratmak ve tarafların görüşmesini sağlamaktır. Taraflar arasında diyalog böyle kurulmakta ve çıkarlar dengesine dayalı bir uzlaşma sağlanabilmektedir. Bu denge alanı genişledikçe de taraflar "sosyal taraf" olarak, giderek "sosyal ortak" olarak tanımlanmaya başlanmışlardır. Aralarındaki diyalog da "sosyal diyalog" olarak isimlendirilmektedir.

Sosyal taraflar arasındaki bu ikili diyalog hükümetin de katılımı ile üçlü yapı kazanmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sosyal diyalogu; hükümet ve sosyal tarafların (üçlü) veya yalnızca sosyal tarafların (ikili) temsilcileri arasında, ekonomik ve toplumsal politikayla ilgili ortak çıkarları kapsayan görüşme, danışma ve bilgi paylaşımı olarak tanımlamaktadır.

Sosyal diyalog (sivil diyalog) gönüllü bir süreçtir ve öyle kalmalıdır. Bu irade birlikte çalışmaktan, ortak amaçlara erişmek için işbirliğine gitmekten yana olmalıdır. Bu tür bir diyalogun tarafları birbirlerini dinlemeye, uzlaşmalara gitmeye hazır olmalıdır.[155]

155 Önalan, Filiz; Rychly, Ludek; *Avrupada Yerel Düzeyde Diyalog*, (Rapor), Ocak 2007.

Sosyal diyalogun, bir yandan emek ve sermaye gibi temel toplumsal tarafların kendi aralarında ve hükümetle geliştirdikleri danışma, bilgi alışverişi ve karar verme süreçlerinin bütününü kapsayan kurumsallaşmış ilişkiler, öte yandan bu ilişkiler aracılığıyla farklı çıkarlar arasında belirli bir uzlaşma sağlamaya yönelik ve özünde karşılıklı alış-verişe dayalı geniş kapsamlı görüşme ve pazarlık yönetimi gibi çok boyutlu süreçlerin bütününü tanımladığını söyleyebiliriz.[156]

Toplu pazarlık, anlaşma istek ve iradesine sahip iki tarafın toplu iş sözleşmesine ulaşmak için yaşadıkları bir süreçtir ve ikili diyalogun en önemli kurumlarından birisidir.

Toplu pazarlık sonucunda ulaşılan toplu iş sözleşmesi ile de taraflar dilerlerse uyuşmazlıkları çözme kurulu, verimlilik kurulu, izin kurulu, sınav kurulu vb. ikili diyalog kurumları oluşturabilirler.

Ayrıca İş Yasasının düzenlediği "işyeri iş sağlığı ve güvenliği kurulu" gibi ikili diyalog kurumları da bulunmaktadır.

Aşağıda sıralanan kurum ve kuruluşlar ise Türkiye'nin endüstri ilişkileri sisteminde üçlü ve daha çok katılım ile gerçekleşen diyalog kurum ve kuruluşlarıdır.

- Asgari İşçilik Tespit Komisyonu
- Asgari Ücret Tespit Komisyonu
- Çalışma Meclisi
- ÇASGEM Sınav Komisyonu
- DPT Özel İhtisas Komisyonları
- Ekonomik ve Sosyal Konsey

156 Koray, Meryem; Çelik, Aziz; *Avrupa Birliği ve Türkiye'de Sosyal Diyalog*, Belediye-İş Yayını, Grup Matbaacılık, Ankara, 2007, s. 4.

- Gemi Adamlarının İaşe Bedeli Tespit Kurulu
- İklim Değişikliği Teknik Çalışma Komisyonu
- İl Koordinasyon Kurulları
- İl Meslek Eğitim Kurulları
- İnsan Hakları Danışma Kurulu
- İş Güvenliği Uzmanlığı Eğitim Komisyonu
- İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Paraları
- İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu
- İşin Durdurulması ve İşyerlerinin Kapatılmasına Dair Komisyon
- Kent Konseyleri
- MEDAK Meslek Danışma Komisyonu
- MEKSA Genel Kurul ve Yönetim Kurulu
- Milli Prodüktivite Merkezi
- Mesleki Bilgi, Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri İşbirliği Protokolü
- Mesleki Eğitim Kurulu
- Mesleki Eğitim ve İl İstihdam Kurulları
- Mesleki Yeterlilik Kurumu
- Özürlüler Şurası
- Özürlüler Yüksek Kurulu
- Reklam Kurulu
- Resmi Arabulucu Seçici Kurulu
- Risk Gruplarını Belirleme Komisyonu

- Sakat ve Eski Hükümlü İstihdam Etmeyen İşverenlerden
- Sigara ve Sağlık Ulusal Komitesi
- Sosyal Güvenlik Kurumu Genel Kurulu ve Yönetim Kurulu
- Sosyal Güvenlik Yüksek Danışma Kurulu
- Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu
- TBMM İlgili Komisyonları
- Tozla Mücadele Komisyonu
- Tüketici Konseyi
- Türkiye-AB Karma İstişare Komitesi
- Türkiye İş Kurumu Genel Kurulu ve Yönetim Kurulu
- Türkiye İnsan Hakları Kurumu
- Türkiye Patent Enstitüsü Danışma Kurulu
- Türkiye'de Saydamlığın Artırılması ve Yolsuzlukla Mücadelenin Güçlendirilmesi Komisyonu Yürütme Kurulu
- Ulusal Çocuk İşçileri Yönlendirme Komitesi
- Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi
- UNESCO Türkiye Halk Sağlığı Eğitimi Milli Komitesi
- Üçlü Danışma Kurulu
- Yatırım Ortamının İyileştirilmesi Koordinasyon Kurulu (YOİKK) Teknik Komiteleri
- Yolsuzlukla Mücadele Etik Kurulu
- Yunus Emre Vakfı Danışma Kurulu
- Yüksek Hakem Kurulu
- Vergi Konseyi

8.2. Kurumsal Sosyal Sorumluluk

Kurumsal yönetim ve kurumsal sosyal sorumluluk arasında önemli bir bağ bulunmaktadır. İşletmelerin işi "iş yapmaktır" diyenler kurumların sosyal sorumluluğu ile ilgilenmemektedirler. Kurumların sosyal sorumluluğuna ağırlık verenler ise kurumsal yönetimi şeffaflık, hesap verebilirlik, adalet ve sorumluluk kavramları ile tanımlamaktadırlar.

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) Kamu işletmeleri için "kamu işletmelerinde kurumsal yönetim" rehberi hazırlamış, rehberi ülkemizde Türkiye Sanayici ve İşadamları Derneği (TÜSİAD) 2006 yılında tanıtmıştır.

Bu tanıtım toplantısında dönemin Maliye Bakanı, Kamu İşletmelerinin kurumsal yönetimine karşı olmadığını ancak hedeflerinin kamunun ekonomik aksiyondan çekilmesi ve kamu işletmelerinin herhalde ve tamamen özelleştirilmesi olduğunu söylüyordu.

Bu düşünce devam ediyor ve her gün "sosyal devlet" bir kavram olarak Anayasada kalmaya mahkum ediliyor. Özel sektör, alanını genişlettikçe bir gerçekle yüzleşmeye başladı; aşınan sosyal devletin etkinliklerinin kendileri tarafından karşılanması gerektiğini gördü.

Bu nedenledir ki, birçok düşünen kurumsal sosyal sorumluluğu küresel sermayenin karıştırdığı bir dünyanın geri kazanılması adına aynı küresel sermayenin günah çıkarması olarak düşünüyor.

Özel sektör kurumları (şirketler) imajlarına da eskisinden daha çok önem veriyorlar. İmaj, bir kimse, kurum veya ülkenin dışa yansıyan şekli ve fikri algılama biçimi, toplumun düşüncesidir; veya bir bireyin, diğer bir birey, grup ya da sahip olduğu izlenimdir.[157] İşletmeler "itibarlı" imaj istemektedirler.

---

157 Seymen, Oya Ertemiz, Tamer Bolat; *Küreselleşme ve Çok Uluslu İşletmecilik*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2005, s. 339.

İtibarlı olmak için de "kurumsal yönetim", "kurumsal sosyal sorumluluk" gerekiyor. Son yıllarda şirketler bu konuya profesyonelce yaklaşmaya başlamışlardır. Kurumsal sosyal sorumluluk projeleri hayır işi olmanın ötesine geçmiştir. Tüketicilerin bu konuda gösterdiği özen ve bilinçli tavır işletmeleri bu istikamette yönlendirmektedir. Ayrıca işverenler de kurumsal sosyal sorumluluk bilincinin uygulamasının şirketlerine para kazandırdığını da görmüşlerdir.[158]

Kurumsal sosyal sorumluluk ile ilgili olarak hükümetlerin, uluslararası organizasyonların, özel sektör kuruluşlarının ve sivil toplum örgütlerinin sürdürdüğü çalışmalar bulunmaktadır.*

Kurumsal sosyal sorumluluk, herhangi bir organizasyonun kar amacına yönelik olarak oluşturulmuş bir şirketin, kamu kuruluşları ya da hükümet dışı organizasyonlar hem iç hem de dış çevresindeki tüm paydaşlara karşı "etik" ve "sorumlu" davranmasını ve uygulamasını ifade eden bir kavramdır.[159]

8.3. Küresel Sözleşmeler

Sendikalar dünyadaki gelişmeleri görmezden gelemeyecekleri gibi, dışında da kalamazlar. Küreselleşme karşısında ayakta kalabilmek için sendikalar da küreselleşme gereksinimi duymakta-

---

158 Önsal, Naci; "Yok Edilmekte Olan Hak ve Servet", *TÜRK-İŞ Dergisi*, Sayı 366, Mart-Nisan 2005, s. 116.

*• Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) tarafından yayınlanan "OECD Uluslararası Yatırımlar ve Çok Uluslu İşletmeler Bildirgesi"

• Birleşmiş Milletler Çevre Programı Finans Girişimi tarafından başlatılan" Kurumsal Sosyal Sorumluluk Girişimi"

• Avrupa Birliği, Avrupa Toplulukları Komisyonu tarafından başlatılan kurumsal sosyal sorumluluk ile ilgili " Avrupa Çerçevesinin Genişletilmesi"

• Finansal Times Gazetesi ve Londra Borsasının İşbirliği ile hazırlanan "Sosyal Sorumluluk Yatırım Endeksi"

159 Aktan, Coşkun Can; Vural, Istiklal; "Kurumsal Sosyal Sorumluluk", *Çimento İşveren*, Cilt 21, Sayı 3, Mayıs 2007, s. 31.

dırlar. Ancak küresel yapıyı kuvvetli kurabilmek için de ulusal ve yerel güçlerini tazelemelidirler.

Sendikalar yeni örgütlenme yapıları, yeni stratejiler, yeni çalışma ve örgütlenme yöntemleri, geliştirmek ve böylece yeniden güç kazanmak ya da "gereksiz oldukları" iddiasını (sendikasız endüstri ilişkileri) kabullenmek ve yok olup gitmek seçenekleri ile karşı karşıyadırlar.

20. yüzyılın son çeyreğinden itibaren küresel şirketlerin (çok uluslu şirketler) dünyanın birçok ülkesindeki işyerlerini kapsayan küresel sözleşmeler (çerçeve sözleşmeler) yapılmaktadır. Ulusal sendikaların üyesi bulundukları federasyonların artık bu sözleşmelerin tarafı olmak gibi yeni bir misyonları oluşmuştur.

Bu sözleşmelerde genel olarak Uluslararası Çalışma Örgütü'nün sözleşmelerinde yer alan sendikal haklar, toplu pazarlık hakları, bilgilendirme ve danışma, fırsat eşitliği, iş sağlığı ve güvenliği, asgari ücret standartları, çocuk emeğinin ve zorla çalıştırmanın önlenmesi gibi konular düzenlenmektedir.

Küresel sözleşmeler, sendikalara izleme (denetleme) ve uygulamaya katılım hakları sağlamaktadır. Açıkça hukuken bağlayıcı olduğuna dair bir düzenleme yapılmamış ise böyle bir sözleşmenin toplu iş sözleşmesi olduğunu söylemek olanaksızdır. Ancak bu sözleşmeler sendikalara işvereni uyarı hakkı vermekte ve uygulamalar ile ilgili sürekli toplantılar yapılmasına olanak sağlamaktadır. Küresel sözleşmeler hukuken bağlayıcı olmasa da ortak ilkeleri içeren metinlerdir.[160]

Küresel sözleşmeler konusunda Uluslararası Gıda İşçileri Sendikası (IUF) ve Uluslararası Kimya, Enerji, Maden ve Genel İşçiler Sendikası (ICEM) önde gelmektedirler.

160 *Küresel Çerçeve Sözleşmeler*, Petrol-İş Yayını, Dünya Sendikal Hareket Dosyası-7, İstanbul, 2004.

ICEM'in sözleşme yaptığı şirketler arasında Rhodia, EDF, Lukoil, SCA, Eni, Anglo Gold, Norske Skog, Endesa, Frendenberg, Satoil, Lafarge, Umicore bulunmaktadır.[161] Ülkemizde tanınan Danone, Volkswagen, Daimler- Chrysler de çerçeve anlaşmalarının kapsamında yer almaktadır.

Bu sözleşmelerin dışında, Birleşmiş Milletlerin yaşama geçirdiği "Küresel Sözleşme"yi de anmak gerekir. Bu belge, insan hakları, insan onuruna yakışır çalışma koşulları, çevre, yolsuzlukla mücadele gibi konuları on başlık altında topluyor.* Her geçen gün bu belgeye de ilgi artıyor. Türkiye'de de sosyal sorumluluk adına bu belgeye yüzden fazla şirket imza koymuş bulunmaktadır.[162]

8.4. Sendikasız Endüstri İlişkileri

İkinci Dünya Savaşı sonrasında Keynesyen iktisat politikaları uygulanmaya başlanmış, büyüme ve tam istihdam amaç olmuştur. Devletler, bir yandan sosyalleşirken diğer yandan refah devleti olma yolunda ilerlemişlerdir. Yirminci yüzyılın son çeyreğine kadar devam eden bu dönem içinde sendikalar da gelişmişler ve güçlenmişlerdir.

---

161 *ICEM InBrief, Uluslararası Kimya, Enerji, Maden ve Genel İşçi Sendikaları Bülteni.*

* On ilke;

1. Etki alanları içinde evrensel insan haklarının korunmasına destek veya saygı gösterilmesi
2. Kendi kuruluşlarının insan hakları ihlaline karışmamış olmalarının sağlanması
3. Örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme haklarının etkin bir şekilde tanınması
4. Her türlü zorlayıcı ve baskı altında çalıştırmanın engellenmesi
5. Çocuk işçiliğinin etkin bir şekilde önüne geçilmesi
6. İşe alma ve çalışma süreçlerinde ayrımcılığın önlenmesi
7. Çevre ile ilgili konularda, zarar oluşmadan önleyici yaklaşımın desteklenmesi
8. Daha etkin bir çevre sorumluluğunun yaygınlaştırılması için girişimde bulunulması
9. Çevre dostu teknolojilerin geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması için girişimde bulunulması
10. Tehdit ve rüşvet dahil tüm ahlakdışı davranışlara karşı çalışılmasıdır.

162 http://www.unglobalcompact.org.

Bu dönemde sendikalar, siyasal ve ekonomik açıdan yararlı örgütler olarak değerlendirilmişlerdir. Hükümetler sendikaları, ulusal kalkınma ve büyüme projelerinin önemli bir unsuru olarak kabul etmişlerdir.[163]

1973 petrol krizi ile birlikte maliyet ve verimlilik kavramlarını öne çıkaran rekabetçi bir dönem başlamıştır. Üretim koşullarının değiştiği bu yeni dönemde sendikalar güç kaybetmeye ve küçülmeye başlamışlardır.

1980 sonrasında da sendikalar tartışılmaya başlanılmış ve "sendikasız endüstri ilişkileri"nden söz edilir olmuştur.

Teknolojik değişimin, yeni liberal politikaların küreselleştirdiği dünyamızda, sanayi toplumunun niteliklerinin değiştiği görülmektedir. Bu değişim zihinlerde; sanayi toplumu aşılır ve sanayi ötesi yeni bir topluma geçilirse bu yeni toplumda "sendikaların yeri ne olacaktır?" tartışmasını yaratmıştır.

Bu konuda şimdiden bir yargıya varmak zor olmakla birlikte ileri sürülen bütün projeksiyonlarda endüstri ilişkileri sisteminin ve sistemi meydana getiren aktörlerin rollerinde ve fonksiyonlarında köklü bir değişimin yaşanmakta olduğudur. Yeni gelişmelerle birlikte, sanayi-ötesi dönüşüm hareketi hızlı bir ivme kazanmıştır. Yeni gelişmelerin endüstri ilişkileri açısından ortaya çıkardığı en önemli sonuç, sistemin yeni yapılanmayla birlikte, sendikasız bir sisteme kayacağı yönündeki iddiaların ağırlık kazanmasıdır. Bununla birlikte burada açıklanmak istenen nokta ortaya çıkan yeni sistemin uygulanma alanı ile ilgilidir. Sendikasız endüstri ilişkilerinin geleneksel üretim yapan endüstrilerde ve bunun gibi işyerlerinde uygulanmasını beklemek yanlış bir düşünce olur. Çünkü bu sistem esas itibariyle ileri teknoloji kullanan firmalarda uygulama alanı bulmaktadır. Bir bakıma "bilgi toplumunun endüstri ilişki-

163 Büyükuslu, Ali Rıza; "Sendikalar Küreselleşmeye Direnebilir mi?", *İktisat Dergisi*, 1998, s. 379.

leri sistemi" olarak nitelendirilmektedir. Yine sendikasız endüstri ilişkilerinin, geleneksel sistemin yerini alacağı ve sendikaların yok olacağı şeklinde de anlamamak gerekir.[164]

Sanayi ötesi toplumlarda, kitlesel üretimin ve mavi yakalı işçilerin öneminin azalması nedeniyle sendikasızlaşmanın başladığı, toplu iş sözleşmelerinin kapsamının daraldığı ve insan kaynaklarının öne çıktığı görülmektedir.

Sanayi ötesi toplumda ekonomi, sanayi sektörü yerine hizmetler sektöründe örgütlenmekte, iş piyasalarında vasıfsız ve yarı vasıflı işçilerin yerini vasıflı işgücü almakta, standart ürünlere talep daralırken çeşitlenmiş ürünlere olan talep yükselmekte ve esnekliği öne çıkaran pazar esaslı üretim stratejileri uygulanmaktadır.[165] İşverenlerin uyguladıkları yönetim stratejileri sonuçta iş ilişkilerinin esnekleşmesine ve ademi merkeziyete neden olmaktadır.[166]

İşçi sendikaları da bu konudaki gelişmeleri dikkatle izlemekte ve gelişmelere uyum sağlamaya çalışmaktadırlar. Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) ile Dünya İşçi Konfederasyonu (WCL) 2003 yılı Aralık ayında yeni bir uluslararası sendikal örgüt oluşturmuşlardır. Eski sol eğimli ICFTU ve hıristiyan güdümlü WCL küreselleşmenin yıkıcı etkilerine karşı kaçınılmaz mücadelenin baş aktörleri olarak kalabilmek ve sendikal harekete yön verebilmek amacıyla bir araya gelmişlerdir. Kuruluş kongresi 1 Kasım 2006'da Viyana da gerçekleşmiş ve Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) kurulmuştur.[167]

Alt kademede birleşme ve katılmalar devam etmekte; bölgesel, ulusal ve yerel birleşmelerin de hareketleneceği beklenilmektedir.

---

164 Şenkal, Abdülkadir; a.g.e., s. 321.

165 Kurtulmuş, Numan; *Sanayi Ötesi Dönüşüm*, İz Yayıncılık, İstanbul, İkinci Baskı 2001.

166 Tokol, Aysen; http://www.sosyalsiyaset.net/documents/aysentokol, "Yeni Teknolojiler ve Değişen Endüstri İlişkileri", s. 3.

167 Ekmekçioğlu, Burak; "Küreselleşen Dünyada Sendikal Hareketin Bütünleşmesi ve Geleceği", *TÜRK-İŞ Dergisi*, Mayıs-Haziran 2007, Sayı: 376'ya ek, s. 12-13.

8.5. İnovasyon

Kelimenin aslı Latince'dir, bizim dilimize İngilizceden geçmiştir. İnovasyon için sözlükte verilen karşılık "yenilik"tir.[168] Ancak yenilik yanında; yenilikçi, öncü, ilk, ilkçi, reformcu, icat, icat edici, buluş, fark yaratma... gibi anlamları da vardır.

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) ile Avrupa Komisyonu tarafından hazırlanan "Oslo Klavuzu" Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırma Kurumu (TÜBİTAK) tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Bu çeviride inovasyon; "yeni veya önemli ölçüde değiştirilmiş ürün veya sürecin; yeni bir pazarlama yönteminin; ya da iş uygulamalarında, işyeri organizasyonunda veya dış ilişkilerde yeni bir organizasyonel yöntemin uygulanmasıdır." şeklinde tanımlanmaktadır.[169] Ancak konu ile ilgilenen herkesin veya her şirketin neredeyse ayrı bir tanımı bulunmaktadır.

Avrupa Birliği (AB) 2000 yılında Lizbon stratejisinde ekonomik büyümenin motorunu inovasyon olarak tanımlamıştır. Böyle olunca ülkemizde de inovasyon konusu öne çıkmıştır. 1996-2000 yıllarını kapsayan Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı "Ulusal İnovasyon Sistemin Kurulmasını" ana hedeflerden birisi olarak benimsemiştir.[170] 2003 yılında Türkiye Sanayici ve İş Adamları Derneği (TÜSİAD), Sabancı Üniversitesi ile Rekabet Forumu'nu (REF) oluşturmuştur.[171] Amaçları genel olarak küreselleşme, özel olarak da AB'ye entegrasyon sürecinde uluslararası piyasalarda Türk özel sektörünün kalıcı pazar payı elde edebilmesi için gerekli rekabet gücü, teknoloji yönetimi ve kıyaslama çalışmaları yapmaktır.

---

168 *Redhouse Sözlüğü, İngilizce-Türkçe*, Redhouse Yayınevi, İstanbul, 1971, s. 545.

169 http://www.tubitak.gov.tr/destekler/taral/klavuz.htm.

170 *Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı*, 2000 Yılı Programı, Resmi Gazete, Sayı: 23883, 21 Kasım 1999, s. 75.

171 *Ulusal İnovasyon Sistemi; Kavramsal Çerçeve, Türkiye İncelemesi ve Ülke Örnekleri*, TÜSİAD, İstanbul, 2003.

Rekabet Forumu da "Ulusal İnovasyon Girişimi"ni (UIG) oluşturmuştur. Girişimin amacı ise; Türkiye'de inovasyon politikalarının oluşturulması ve uygulanması için özel sektör-üniversite-sivil toplum işbirliği ile görüş ve öneriler hazırlamak ve inovasyon konusunda kamuoyunda bilinç oluşturmaktır. Girişim 2007 yılının Ağustosunda Ankara'da "İnovasyon Çerçeve Raporu'nu" açıklamıştır.[172] İnovasyon konusundaki çalışmalara artarak devam edilmiştir.

İnovasyon kültürünü yaymak amacı ile de birçok proje uygulanmıştır. Teknoloji Yönetim Derneğinin 2005-2006 yıllarında sürdürdüğü "eski köye yeni adet getirin" projesi, Gaziantep Sanayi Odasının 2006 yılını İnovasyon yılı ilan eden projesini bunlar arasında saymak mümkündür. İlk eğitimin son üç yılında okutulan "teknoloji ve tasarım" derslerine inovasyon konusunun ilave edilmiş olması da önemli bir gelişme olmuştur.

Sekizinci Beş Yıllık Planda, "Ulusal Yenilik Sistemi tamamlanarak sistemin etkin şekilde çalışması sağlanacaktır. Gerekli yasal ve kurumsal düzenlemeler gerçekleştirilecektir"[173] ilkesi sürdürülmüştür. 2001 yılı programında bu görev Tübitak, TÜİK, Kosgeb, Türk Patent Enstitüsü'ne verilmiştir.

Dokuzuncu Kalkınma Planında açık bir düzenleme yoktur. 2007 yılı programında "Bilim ve Teknoloji Yüksek Kurulunda alınan karar gereği, ülkemizin yenilik performansının artırılması, etkin bir yenilik sisteminin tanımlanması, stratejinin belirlenmesi ve bu çerçevede şekillenecek performans odaklı bir eylem planının uygulanması amacıyla Ulusal Yenilik Stratejisi ve Eylem Planının hazırlanması çalışması ilgili paydaş kuruluşların katılımı ve Tübitak Kurumunun Koordinasyonunda hazırlanacaktır" düzenlemesi bulunmaktadır.

---

172 *Ulusal İnovasyon Girişimi, İnovasyon Çerçeve Raporu*, Rekabet Forumu (REF) Yayını, Lebib Yalkın Matbaası, İstanbul, 2006.

173 *Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı*, s. 126-128.

İnovasyon konusu ülkemizde heyecanını kaybeden bir konu olsa da Avrupa da önemini sürdürmektedir. Avrupa Komisyonu "Hayal et, Yarat, Yenilik Kat" sloganı ile 2009 yılını "Avrupa Yaratıcılık ve İnovasyon Yılı" ilan etmiştir.

Kriz zamanının inovasyona ara verme zamanı olmadığı düşünülmektedir. Avrupa'nın ekonomik krizden güçlü çıkması, küresel ısınma ve küreselleşmenin getirdiği zorluklarla mücadele edebilmesini de, araştırma ve inovasyon hayati önem taşımaktadır. Krizin etkisi olumsuz olmuştur. Böyle olmakla birlikte inovasyona ilgi devam etmektedir. Boston Danışmanlık Grubunun 2009 yılı için yaptığı araştırmaya 2700'den fazla yönetici katılmıştır. Katılımcıların yüzde 64'ü İnovasyonun firmalarının öncelik sıralamasında ilk üçte yer aldığını belirtmektedir.[174]

ABD inovasyonda dünya lideridir. Türkiye AB-20 ülkeleri ortalamasının çok altındadır, ancak gelişme hızı yeni AB üyelerinden daha yüksektir.

İnovasyon, rekabet edebilmek, ekonomik büyümeyi sağlamak, şirketlerin karlılığını artırabilmek için çok önemli görülmektedir, işverenler ve onlara danışmanlık hizmeti veren şirket ve kişilerin gözünde bir işletme kavramı ağırlığı kazanmaktadır.

Para kazandıran her türlü yeniliği inovasyon olarak tanımlayanlar da bulunmaktadır. Arman Kırımlı inovasyon yerine "ticat" kelimesinin kullanılmasını önermektedir.*

1- yenilik,

2- yeni ürün, yeni üretim süreci, yeni pazarlama yöntemi, yeni işyeri organizasyonu, yeni dış ilişkiler yöntemi,

3- para kazandıran yenilikçi fikirler,

---

174 "Boston Danışmanlık Grubu Yönetim Araştırması", *Akson Çekirdek Dergisi*, İlkbahar 2010, s. 10.

* Ticaret'in (ti)'si, İcat'ın (cat)'ı.

tarifleri amacın; şirketler için kar sağlamak, rekabet edebilmek, kar ve rekabet ederek ayakta kalmak, küresel rekabete dayanmak, küresel piyasalarda yer almak için inovasyonun yeni bir yol ve yeni bir şans olarak algılandığını göstermektedir.

İnovasyon bir işletme kavramı olmayı aşarak ekonomik ve sosyal politikaların odağına yerleştirilebilir mi? İnovasyona dayalı bir kalkınma stratejisi uygulanabilir mi? İnovasyon, kalkınmanın, sürdürülebilir büyümenin anahtarı olabilir mi? İnovasyon işsizler için bir umut olabilir mi?

İnovasyona inananlar bu sorulara olumlu yanıt vermektedir. Ancak inovasyonda başarı, işbirlikleriyle doğrudan ilişkilidir. İnovasyon için hazırlanan ortam ne kadar eksiksiz olursa olsun, aktörler arasında etkin bir ağ ve işbirliği yoksa başarı beklenemez.[175]

8.6. İşyerinde Psikolojik Taciz

Türkçe tam karşılığı olmayan mobbing kelimesi yerine işyerinde psikolojik taciz, işyerinde psikolojik şiddet, ofis içi şiddet, işyerinde duygusal saldırı, psikolojik yıldırma, işyerinde duygusal taciz, psikolojik terör, yıldır kaçır vb. karşılıklar kullanılmaktadır.

Kelimenin aslı Latinceden türetilen "mob" sözcüğü, İngilizce yasa dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık veya "çete" anlamına gelmektedir. "Mob" kökünün İngilizce eylem biçimi olan "mobbing" ise; psikolojik şiddet, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı verme anlamına gelmektedir.[176]

---

175 Elçi, Şirin; *İnovasyon, Kalkınmanın ve Rekabetin Anahtarı*, Nova Yayınları, Genişletilmiş Yeni Baskı, Ankara, Ekim 2006, s. 106.

176 Tınaz, Pınar; *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, Beta Basım Yayım, 2. Baskı, İstanbul, Eylül 2008, s. 7.

Kelimeyi ilk defa 1960'lı yıllarda hayvan davranışlarını inceleyen Konrad Lorenz, küçük hayvan gruplarının büyük bir hayvana karşı toplu davranışlarını (saldırılarını) ifade için kullanmıştır. Daha sonra Peter Paul Heineman bir çocuk grubunun yalnız bir çocuğa karşı tavır alıp zarar vermesini anlatmak amacıyla kullanmıştır.

İşyerinde psikolojik taciz anlamında ise ilk kez 1984 yılında İsveçli psikolog Heinz Leymann tarafından işyerinde kişilere uygulanan yıldırma, aşağılama, korkutma, sindirme ve duygusal şiddet uygulama gibi etik olmayan davranışları tanımlamak için kullanılmıştır.[177] Leymann kırkbeş ayrı mobbing davranışı tanımlamış ve bu davranışları beş grupta toplamıştır.[178]

Mobbing karmaşık, çok boyutlu ve çok disiplinli bir konudur. Sosyoloji, hukuk (borçlar hukuku-iş hukuku), ergonomi, çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkilerinin ilgi alanına girmektedir.

Konu üzerinde çalışanların bir kısmı sosyal yaşantının olduğu her yerde örneğin okullarda mobbing'in karşımıza çıkabileceğini düşünmektedirler. Diğerleri ise konuyu işyeri ile sınırlı olarak ele almaktadırlar.

İşyerindeki her çatışma mobbing değildir. Cinsel taciz, kişisel bozukluklardan kaynaklanan uygulamalar, paranoyalar veya işyeri stresinden kaynaklanan olayları mobbing'den ayırmak gerekmektedir.

Mobbing, işyerinde diğer çalışanlar veya işverenler tarafından tekrarlanan saldırılar şeklinde uygulanan bir çeşit psikolojik terördür. Kavram, çalışanlara üstleri, astları veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her türlü kötü

177 Bozbel, Savaş; Palaz, Serap; "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Sonuçları", *TİSK Akademi*, Cilt 2, Sayı 3, İstanbul, Mart 2007, s. 67-79.

178 Laçiner, Vedat; "Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz)" *turkishweekly.net*, 2 Şubat 2007.

muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden anlamlar içermektedir.[179]

İşyerinde psikolojik taciz olgusuna neden olduğu kabul edilen taraf, tacizi uygulayan taraf, bir başka deyişle tacizcidir. Tacizi uygulayan tarafı genellikle bir kişi ya da grup temsil eder. Tacizcinin özellikleri ile ilgili kesin yargılarda bulunmak zordur. Öyle ki, tacizcinin kişilik özelliklerine ilişkin yapılan çalışmaların sonuçları, çoğunlukla mağdurların görüşlerini yansıtmaktadır. Buna göre, mağdurların algıları doğrultusunda, tacizcilerin bazı kişilik özelliklerine sahip olabilecekleri belirlenmiştir. Bu kişilik özelliklerine bağlı olarak da bazı tacizci tipleri öne sürülmüştür. Örneğin, fesat, dalkavuk, saman altından su yürüten, zorba, korkak, kıskanç ve hırslı tacizci.[180]

Bir uygulamanın mobbing sayılabilmesi için;

1. Tekrarlanır olması gerekiyor. Günlük geçici, bir defaya mahsus uygulamalar mobbing sayılmıyor.
2. Sistematik olması gerekiyor. Bilinçsizce değil, bilinerek ve sistematik olma koşulu aranıyor.
3. Uygulamanın; eziyet, sindirme, baskı, taciz, kuşatma, yıldırma, zayıflatma, izole etme, rahatsız etme, sıkıntı verme vb. etkileri olması aranıyor.
4. Uygulamanın sonunda uygulamaya konu olanın sağlık gibi, kişilik hakları gibi bir hukuki yararının zedelenmesi aranıyor.

8.7. Öğrenilmiş Çaresizlik[181]

Öğrenilmiş çaresizlik bir psikoloji kavramıdır. Bu kavram

---

179 Tınaz, Pınar; a.g.e., s. 8.

180 Tınaz, Pınar, Işıl Karatuna; *İşyerinde Psikolojik Taciz Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma*, TÜRK-İŞ Yayını, Ziraat Grup Matbaacılık, Ankara, 2010, s. 26.

181 Güler, Burcu Kümbül; *Çalışma Hayatında Öğrenilmiş Çaresizlik*, Liberte Yayınları, Ankara, 2006.

1960'lı yılların sonlarında Martin Seligman ve arkadaşları tarafından köpekler üzerinde yapılan deneyler ile ortaya çıkmıştır.

İnsanlar yaşamları boyunca başlarına gelen olayları kontrol etmek için çaba harcamaktadırlar. Kontrol, bireyin herhangi bir davranışını veya çevresini etkileme ve değiştirme yeteneğidir.

Kontrol yoksunluğu ise bireyin seçim ve davranış özgürlüğünün kısıtlanmasıdır.

"Kontrol yoksunluğu" ile "tehdit" kavramları stresin oluşmasına neden olur. Stresin olumlu sonuçları büyüme ve gelişmeye olumsuz sonuçları depresyona ve geri çekilmeye neden olur.

Bireyin çevresini kontrol altında tutabilmesinin en önemli göstergesi, kendisine sunulan seçenekler arasından seçme şansının olmasıdır. "Kontrol etmek" yerine "özgür olmak" kavramı da kullanılmaktadır.

Tepki teorisi "özgür olmak" kavramını kullanmaktadır. Tepki teorisi, bireyin özgür davranışlarından bir veya bir kaçının tehdit edilmesi veya elinden alınması durumunda, sözü edilen özgürlüğün tekrar kazanılması için, bireyde karşıt bir kuvvet oluşturan motivosyonel durum olarak ifade edilebilir.

Özgür davranışa örnek vermek gerekirse; bireyin sigara içmesi özgür bir davranıştır, aya gitmek istemesi ise gerçek dışı olduğu için özgür davranış değildir.

"Öğrenilmiş Çaresizlik Teorisi" Seligman'a aittir. Seligman; şok verilen köpeklerin bir kısmına kaçma şansı vermiş bir kısmına vermemiştir. Elektrik şoku alan köpeklerden kaçma şansı olan köpekler şoktan kaçmayı öğrenmişler; diğer grup ise kendi davranışlarının sonucu etkilemediğini öğrenmişler şoku kabul eder hale gelmişlerdir. Bu durum öğrenilmiş çaresizliktir.

Kontrol yoksunluğu sonunda organizmada ortaya çıkan davranış öğrenilmiş çaresizliktir. Öğrenilmiş çaresizlik öğrenmeyi de engelleyen olumsuz bir davranış şeklidir.

Çalışma yaşamında çalışanın kontrol olanağını kısıtlayan faktörler örgütten veya bireyden kaynaklanabilir.

- Çalışanın işinde yetkilendirme şansına sahip olmaması,
- Aşırı bürokratik yapı,
- Yönetime katılma olanağının olmaması,
- Yeni teknolojilerin olumsuz etkileri,
- Örgüt içinde kısıtlı öğrenme koşulları

örgütten kaynaklanan nedenler olarak sayılabilir.

- Beklentiler,
- Bireyin yükleme şeklinin olumlu yada olumsuz olması,
- Kontrol odağının içte yada dışta olması,
- Dayanıklı olup olmaması,
- İyimser-kötümser olması
- Öz yeterliliği

ise bireylerden kaynaklanan nedenlerdir.

Ortaya çıkan sonuç; iş doyumsuzluğu, yabancılaşma, devamsızlıktır.

8.8. İnsan Onuruna Yakışır İş (Düzgün İş)

ILO Genel Direktörü Juan Somavia 1999 yılında "İnsan Onuruna Yakışır İş" kavramını ILO gündemine almıştır. Kısa bir süre sonra, üretken istihdamın ve insan onuruna yakışır iş kavramlarının, yoksulluğu azaltmaya yönelik girişimlerin kilit unsuru olduğuna dair uluslararası bir fikir birliği oluşmuştur. Eylül 2005 tarihinde yapılan BM Dünya Zirvesinde 150 dünya lideri, tam ve üretken istihdam ile insan onuruna yakışır iş kavramlarının ilgili ulusal ve uluslararası politikalar ile bütünleştirilmesi yönünde bir karar almışlardır.

Ardından ETUC ve ITUC'nin de yer aldığı 5 uluslararası örgüt 2007 Ocak ayında Nairobi'de yapılan Dünya Sosyal Forumu'nda "İnsan Onuruna Yakışır İş ve İnsan Onuruna Yakışır Yaşam" kampanyasını başlatmışlar ve o günden itibaren ittifak içinde dünya genelindeki tüm insanların bu kavramlara erişimini sağlayabilmek için çaba sarfetmişlerdir.

"İnsan Onuruna Yakışır İş ve İnsan Onuruna Yakışır Yaşam" kampanyasının bir parçası olarak 2007 Ekim ayında Lizbon'da yapılan ILO Adil Küreselleşme Forumu'nda "İnsan Onuruna Yakışır İş" için eylem çağrısında bulunulmuştur. Forum sonunda hükümetlerden ILO standartlarını onaylayarak uygulamalarını ve insan onuruna yakışır iş kavramını ilgili politikalarına dahil etmelerini talep etmek amacıyla uluslararası bir dilekçe kampanyası başlatılmıştır.

Bu dilekçelerin bir yıl boyunca toplanması ve bir yıl sonunda yani 7 Ekim 2008 tarihinde Eylem Çağrısı'nın bir parçası olarak Brüksel'deki üst düzey siyasi makamlara sunulmasına karar verilmiştir. Eylem Çağrısı'nın sunulacağı günün "Dünya İnsan Onuruna Yakışır İş Günü" olması öngörülmüştür.

Eylem Çağrısı'nda aşağıdaki hususların teminat altına alınması talep edilmiştir.[182]

- adil ve eşit haklara sahip toplumlar, kaliteli ve sürdürülebilir işler, yaşam için yeterli ücretler,
- sendika kurma ve sendikalara üye olma hakkı,
- toplu pazarlık hakkı,
- sosyal güvenlik kapsamının güçlendirilmesi ve kapsamlarının genişletilmesi,
- emeklilik, işsizlik sigortası, analığın korunması, kaliteli sağlık hizmetlerine erişim,

182 *İnsan Onuruna Yakışır İş, Daha İyi Bir Dünya İçin*, TÜRK-İŞ Dosyası, Ankara, 2008.

- adaletsiz ticaret kanunlarının değiştirilmesi, ticari anlaşmaların insan onuruna yakışır iş için bir vasıta olarak kullanımı,
- zengin ülkelerin resmi kalkınma yardımlarını GSMH'lerinin en az yüzde 0.7'si tutarında arttırmaları,
- göçmen işçilerin istismar edilmelerinin engellenmesi ve diğer çalışanlar ile eşit haklara sahip olmaları,
- uluslararası finans kuruluşlarının önceliklerini belirlerken sosyal endişeleri de göz önünde bulundurmaları.

İnsan onuruna yakışır iş günü 7 Ekim 2008 tarihinde tüm dünya ile birlikte Ankara'da TÜRK-İŞ tarafından kutlanmıştır. TÜRK-İŞ ayrıca bu konuda duyarlılık yaratmak amacıyla 6 üniversiteler ile bu üniversitelerin bulunduğu illerde ILO Türkiye Temsilcisinin de katılımı ile toplantılar düzenlemiştir.

KAYNAKÇA

Akşin, Sina; Yakınçağ Türkiye Tarihi, Milliyet Yayınları, İstanbul.

Aktan, Coşkun Can; Vural, İstiklal; "Kurumsal Sosyal Sorumluluk", Çimento İşveren, Cilt 21, Sayı 3, Mayıs 2007.

Akyiğit, Ercan; "Alt İşverenlik ve Benzer İlişkilerden Farkı", Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Kasım 2009/Şubat 2010, sayı 4-5.

Altuğ, Osman; Kayıtdışı Ekonomi ve İstihdam, Özçelik-İş Sendikası Eğitim Yayınları No. 8, MN Ofset, İstanbul, Eylül 1994.

Arıcı, Kadir; "İşsizlik Sigortası Fonunun Yönetimi ve Sürdürülebilirliği" İşsizlik Sigortası Fonundan Elinizi Çekin, TÜRK-İŞ Yayını, Ankara, 2010.

Asgari Ücret Gerçeği, TÜRK-İŞ Yayını B2-24/06.01, Ankara, Nisan 2006.

Atalay, Ergün; "Türk Sendikacılığının İmaj Sorunu", Demiryol-İş Dergisi, Kasım/ Aralık 2007, Sayı 36.

Atasoy, Veysel; Türkiye'de Kamu İktisadi Teşebbüsleri ve Özelleştirme Sorunu, Nurol Matbaacılık, Ankara, 1993.

Atatürk, M. Kemal; Nutuk, Türk Devrim Enstitüsü Yayını, Milli Eğitim Basım Evi, İstanbul, 1973, Cilt 1.

Ateş Nevin, Yurtsever; Türkiye Cumhuriyeti'nin Kuruluşu ve Terakkiperver Cumhuriyet Fırkası, Sarmal Yayınevi, İstanbul, 1994.

Aydemir, Şinasi; KOBİ'ler ve Kayıtdışı Ekonomi, TOSYÖV Yayını, Ofset Fotomat, Ankara, Kasım 1994.

Bagdadioğlu, Enis; "Güvenceli Esneklik Üzerine", Bilgi Notu.

Balcı Y, Bilgi; "Teknolojisi ve İstihdam", Çerçeve, Yıl 4, Sayı 15, İstanbul, 1996.

Balcı, Erdoğan; Türk Sendikacılığı ve Partiler Dışı Politika, Divan Matbaacılık, İstanbul, 1973.

Barış, Seçer; "Endüstriyel Demokrasi, İşçilerin Yönetime Katılmasından İşçi Katılımına", Çimento İşveren, Kasım 2009.

Başbuğ, Aydın; Alt İşveren İlişkisi ve Güncel Sorunları, Türkiye Diyanet Vakfı Yayın Mat., Ankara, Ocak 2010.

Baydar, Oya; Türkiye'de Sendikacılık Hareketi, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, İstanbul, 1998.

Baydur, Refik; Bizim Çete, Cem Ofset Matbaacılık, İstanbul, 2000.

Belgelerle TÜRK-İŞ Tarihi (1963-1980), TÜRK-İŞ Yayını, Yorum Matbaası, Ankara, 2002.

Bilgin, Vedat; "İşçi Hareketinin Değişimi ve Önündeki Sorunlar", TÜRK-İŞ Dergisi, Sayı 387, Ankara, 2010.

Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesinin Çalışma Koşullarına İlişkin İlkeleri, İşletmeler İçin Rehber, TİSK Yayını 301, Ankara, 2009.

"Boston Danışmanlık Grubu Yönetim Araştırması", Akson Çekirdek Dergisi, İlkbahar 2010.

Bozbel, Savaş; Palaz, Serap; "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Sonuçları", TİSK Akademi, Cilt 2, Sayı 3, İstanbul, Mart 2007.

Büyükuslu, Ali Rıza; "Sendikalar Küreselleşmeye Direnebilir mi?", İktisat Dergisi, 1998.

Centel, Tankut; Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri, Mess Yayını, İstanbul, 1999.

Çalışma Hayatı İstatistikleri, TC Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Genel Müdürlüğü, Yayın No: 34, Ankara, 2009.

Çeçen, Anıl; Türkiye'de Sendikacılık, Özgür İnsan Yayınları, Ankara, 1973.

Çelik, Nuri; "İş Hukukumuzda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Önemli Bazı Sorunları" Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart'10- sayı 17.

Çelik, Nuri; İş Güvencesi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Yayını, Beta Basımevi, İstanbul, 2003.

Çelik, Nuri; İş Hukuku Dersleri, Beta Yayım Dağıtım, 16. Bası, İstanbul, 2003.

Davey, Harold W.; Çağdaş Toplu Pazarlık, Türk Sevk ve İdare Derneği Yayını, İstanbul Matbaası, 1969.

Daysal, Muzaffer; Dünyada ve Türkiye'de İşçi ve Sendikacılık Hareketlerinde Önemli Olaylar-Aşamalar, Divan Matbaacılık, İstanbul, 1977.

Demir, Fevzi; Dünyada ve Türkiye'de İşçi Hareketleri, Öz İplik İş Sendikası Yayını, Ankara 1999.

Demir, Fevzi; Sendikalar Hukuku, Barış Yayınları, 4. Baskı, İzmir, 1999.

Demircioğlu, Murat; Dünyada İşçi Sendikaları, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları, İstanbul 1987.

Dereli, Toker; "Sosyal Diyalog ve Toplu Pazarlık İçin Görüşme Becerileri", ab.calisma.gov.tr/dnn/Does/bursatra/Dereli.Prof.

Dünya Bankası, Dünya Kalkınma Raporu, Yoksullukla Mücadele 2000/2001.

Ekin, Nusret; "İş Yasası Reformunun Dayanakları: 'Güvenlik' ve 'Esneklik'", TİSK İşveren Dergisi, Cilt 41, Sayı 6, Mart 2003.

Ekin, Nusret; Endüstri İlişkileri, Elektronik Ofset, İstanbul, 1976.

Ekinci, Yusuf; Ahilik, Ankara, 2002.

Ekmekçioğlu, Burak; "Küreselleşen Dünyada Sendikal Hareketin Bütünleşmesi ve Geleceği", TÜRK-İŞ Dergisi, Mayıs-Haziran 2007, Sayı: 376'ya ek.

Elçi, Şirin; İnovasyon, Kalkınmanın ve Rekabetin Anahtarı, Nova Yayınları, Genişletilmiş Yeni Baskı, Ankara, Ekim 2006.

Eldem, Vedat; Osmanlı İmparatorluğunun İktisadi Şartları Hakkında Bir Tetkik, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Tisa Matbaacılık, 1970.

Endruweit, Gunter; Batı Avrupa'da Endüstri İlişkilerinin Geleceği, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara, 1994.

Erdut, Tijen; "Yeni Teknolojilerin İş İlişkilerinin Yapısı Üzerine Etkisi", Çimento İşveren, Cilt 11, Sayı 5, Eylül 1997.

Erginsoy, Faruk; Türkiye, İşçi Hareketi ve Demokratik Sol, Oleyis Yayınları, Kardeş Matbaası, İstanbul, 1971.

Freyer, Hans; İndüstri Çağı, İstanbul, 1954.

Fukuyama, Francis; Tarihin Sonu ve Son İnsan, Gün Yayıncılık, 2. Basım, İstanbul, 1993.

G-20 Sendika Liderler Toplantısı Raporu, Ergün Atalay'ın Konuşması, Washington, 19-20 Nisan 2010.

Gorz, Andre; "Kapitalizm, Sosyalizm, Ekoloji, Yönelim Bozuklukları Arayışlar, Ayrıntı Yayınları, İstanbul 1993.

Güler, Burcu Kümbül; Çalışma Hayatında Öğrenilmiş Çaresizlik, Liberte Yayınları, Ankara, 2006.

Gülmez, Mesut; "Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiyenin Çekinceleri", TÜRK-İŞ/SAK "Avrupa Birliği Müzakere Sürecinde Avrupa Sosyal Modeli ve Sendikal Haklar Uluslararası Sempozyumu", 3-4 Ekim 2006, Ankara.

Gülmez, Mesut; Türkiye'de Çalışma İlişkileri, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, DİE Matbaası, Ankara, 1991.

Hekimler, Alpay; "İstihdam Paketinin İşsizlik Sigortası Alanındaki Düzenlemelerine İlişkin Genel Eleştiriler", Mercek Dergisi, Temmuz 2008.

http://www.tubitak.gov.tr/destekler/taral/klavuz.htm.

http://www.turkcebilgi.com/vergi/ansiklopedi.

http://www.unglobalcompact.org.

ICEM InBrief, Uluslararası Kimya, Enerji, Maden ve Genel İşçi Sendikaları Bülteni.

IMF Gözetiminde On Uzun Yıl 1998-2008, Bağımsız Sosyal Bilimciler, 2006 Yılı Raporu, Ankara, Haziran 2006.

IMF-DB Kavşağında Türkiye Sendikal Yaklaşımı, TÜRK-İŞ Yayını, Ankara, Ekim 2009.

İnan, Afet; Devletçilik İlkesi ve Türkiye Cumhuriyeti'nin Birinci Sanayi Planı 1933, TTK Yayınları, Ankara 1972.

İnsan Hakları, Ankara Valiliği İnsan Hakları Kurulu Başkanlığı, Ankara, 2003.

İnsan Onuruna Yakışır İş, Daha İyi Bir Dünya İçin, TÜRK-İŞ Dosyası, Ankara, 2008.

Işıklı, Alpaslan; Toplu İş Sözleşmeleri ve Türkiye Ekonomisi İçindeki Yeri, Ankara Üniversitesi Basımevi, 1967.

Kamar, Yalçın; Türkiye'de Sosyal Girişimler ve Sendikacılık Tarihi, Mutluluk Yayınevi, İstanbul, 1975.

Kamu Kesimi İşveren Sendikaları, Türkiye Yol-İş Yayını, Ankara, 1986/3.

Karabulut, Özcan; "İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Avrupa Direktifleri, Ulusal Mevzuat ve Son Gelişmeler", İş Sağlığı ve Güvenliği Ders Notları, TÜRK-İŞ Yayını, Grup Matbaacılık, 2010.

Kılıç, Salih; 20. Olağan Genel Kurul Açılış Konuşması, Ankara, 6 Aralık 2007.

Koç, Yıldırım; "Avrupa Birliği ve İşçi Hakları", Yol-İş Dergisi.

Koç, Yıldırım; Türkiye İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi, Analiz Basım Yayım, 2003.

Kongar, Emre; Tarihimizle Yüzleşmek, Remzi Kitabevi, İstanbul, 2006.

Kongar, Emre; Tarihimizle Yüzleşmek, Remzi Kitabevi, İstanbul, 2006.

Konukman, Aziz; Cumhuriyetten Günümüze Bütçeler, TÜRK-İŞ Yayınları, Ziraat Matbaacılık A.Ş., Ankara, 2004.

Konukman, Aziz; Tutsak Konut Kredileri Kaynaklı Dünya Krizi, Bilgi Notu.

Koray, Meryem; Çelik, Aziz; Avrupa Birliği ve Türkiye'de Sosyal Diyalog, Belediye-İş Yayını, Grup Matbaacılık, Ankara, 2007.

Kökten, Uğur; Avrupa'da Sendikalar, Avrupa Toplululuğu Yayınları (tarihsiz).

Köstekli, İlyas; Örgütlenme El Kitabı I, TÜRK-İŞ Yayını, Ziraat Matbaacılık A.Ş, Ankara 2003.

Kurtulmuş, Numan; Sanayi Ötesi Dönüşüm, İz Yayıncılık, İstanbul, İkinci Baskı 2001.

Kutal, Gülten; Türkiye'de Sendikacılık Hareketi, İÜ İktisat Fakültesi, İstanbul, 1969.

Kutal, Metin; "III. Ulusal Endüstri İlişkileri Kongresi", 11-12 Kasım 1993, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara, 1994.

Kutal, Metin; Teorik Esasları Tatbikatı Bakımından Asgari Ücret, İstanbul Üniversitesi Yayını, İstanbul, 1969.

Kutal, Metin; Uluslararası Çalışma Normları Karşısında Kamu Görevlilerinin Sendikal Örgütlenme Haklarına İlişkin Bazı Gözlemler, Kamu-İş, c. 6, .. 4, 2002.

Küresel Çerçeve Sözleşmeler, Petrol-İş Yayını, Dünya Sendikal Hareket Dosyası-7, İstanbul, 2004.

Küreselleşme Sürecinde ve Değişen Koşullarda Türk Sendikacılık Hareketi: Fırsatlar ve Riskler, Friedrich Ebert Vakfı, Gürtaş Ofset, İstanbul, 1996.

Laçiner, Vedat; "Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz)" turkishweekly.net, 2 Şubat 2007.

Lefranc, Georges; Sülker, Kemal; Dünyada ve Bizde Sendikacılık, Varlık Yayınları, İstanbul, 1966.

Lefranc, Georges; Sülker, Kemal; Dünyada ve Bizde Sendikacılık, Varlık Yayınları, İstanbul, 1966.

Luecke, Rıchard; Müzakere, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Yaylacılık Matbaacılık, İstanbul, 2008.

Meral, Bayram; Başkanlar Kurulu Konuşması, Diyarbakır, 1983.

Meydan Larousse, Büyük Lugat ve Ansiklopedi, Meydan Yayınevi, İstanbul, 1972, Cilt 8.

Norman, Davies; Avrupa Tarihi, İmge Kitabevi, Ankara, 2006.

OECD, Going for Growth 2010.

Okur, Ali Rıza; "5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile Sosyal Güvenlik Sistemimize Getirilen Yenilikler", Çağ Üniversitesi Yayını, 27 Nisan 2010.

Oyan, Oğuz; Türkiye Ekonomisi: Nereden, Nereye?, Ankara, 1988.

Ökçün, Gündüz; Tatil-i Eşgal Kanunu 1909, AÜ SBF Basın ve Yayın Yüksek Okulu Basımevi, Ankara, 1982.

Önalan, Filiz; Rychly, Ludek; Avrupada Yerel Düzeyde Diyalog, (Rapor), Ocak 2007.

Önsal, Naci; "Asıl İşveren- Alt İşveren İlişkisi ve Uygulamada ki Sorunlar" Paneli, Antalya, 21 Şubat 2009.

Önsal, Naci; "İkili Uyum, Üçlü Sistemin Yerini Alırsa Çatışma Kaçınılmaz Olur", TÜRK-İŞ Dergisi, Ekim 2007.

Önsal, Naci; "İstihdam Paketi Kanunu", TÜRK-İŞ Dergisi, Sayı 380, 2008/2.

Önsal, Naci; "Türkiye'de İşveren Sendikalarının İller ve Tiplere Göre Dağılımı", Demiryol-İş, Sayı 581, Haziran 1974.

Önsal, Naci; "Yok Edilmekte Olan Hak ve Servet", TÜRK-İŞ Dergisi, Sayı 366, Mart-Nisan 2005.

Önsal, Naci; Ücretler ve Toplu Pazarlık Sisteminde Ücretlerin Oluşumu, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara, 1992.

Örnekleriyle Türkçe Sözlük, MEB, Cilt 1.

Özdemir, Hikmet; Yakınçağ Türkiye Tarihi, Milliyet Yayınları, İstanbul.

Öztekin, Ali; Türkiye'de Kamu Görevlilerinin Örgütlenme Süreci (1).

Pekin, Faruk; Demokrasi, Sendika Özgürlüğü ve Sosyal Haklar, Alan Yayıncılık, İstanbul, 1985.

Pur Hüseyin, Perviz; Türkiye'nin Borç Prangası, TÜRMOB Yayınları 280, Ankara, 2005.

Pur Hüseyin, Perviz; Varlık Vergisi ve Azınlıklar, Eren Yayıncılık, İstanbul, 2007.

R. Hyman "Pluralism, Procedural Consensus and Collektive Bargaining" British Journal of Industrial Relations, Cilt 13, No. 5, 1977.

Redhouse Sözlüğü, İngilizce-Türkçe, Redhouse Yayınevi, İstanbul, 1971.

Ros, Arthur; Trade Union Wage Policy, California, 1948.

Sarç Ömer, Celal; "Tanzimat ve Sanayimiz", Tanzimat 1., Milli Eğitim Bakanlığı Yayını, İstanbul, 1999.

Saymen, Ferit H.; Kolektif Müzakereler, TİSK Yayınları No. 1, İstanbul, 1962.

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı.

Sencer, Oya; Türkiye'de İşçi Sınıfı, Doğuşu ve Yapısı, Habora Kitabevi Yayınları, İstanbul, 1969.

Seymen, Oya Ertemiz; Bolat, Tamer; Küreselleşme ve Çok Uluslu İşletmecilik, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2005.

Siyasi Parti Liderlerinin İşçi ve Yurt Sorunlarına Bakışı, TÜRK-İŞ Yayını, Ankara, Ekim 1991.

Soylan, Bülent; Vergiyi Anlamak, Altan Basım Ltd, İstanbul, 2008.

Sönmezsoy, Refik; Aslıyüce, Erdoğan; Metal İşçilerinin Mücadele Tarihi, Bekaş Yayınları, İstanbul.

Sönmezsoy, Refik; Türk İşçi Hareketinde Liderler Galerisi, (tarihsiz).

Sülker, Kemal; 100 Soruda Türkiye'de İşçi Hareketleri, Gerçek Yayınevi, İstanbul, 1973.

Sülker, Kemal; Sendikacılar ve Politika, May Yayınları, İstanbul, 1975.

Sülker, Kemal; Türkiye'de İşçi Hareketleri, Gerçek Yayınevi, İstanbul, 1973.

Süral, Nurhan; "Dönemsel Çalışma: Daha Kaç Yıl Tartışacağız", Mercek Dergisi, Yıl 15, Sayı 58, Nisan 2010.

Şahlanan, Fevzi; Sendikalar Hukuku, Basisen Yayınları, İstanbul, 1986.

Şakar, Müjdat; İş Kanunu Yorumu, Yenilenmiş 4. Baskı, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara, 2009.

Şenkal, Abdülkadir; Sendikasız Endüstri İlişkileri, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara, 1999.

Şide, Sadık; Çalışma Hayatı, TÜRK-İŞ ve Sendikalar, Gurup Matbaacılık, Ankara, 2004.

Tan, Namık; Karslıoğlu, Güldane; İşsizlik Sigortası Fonundan Elinizi Çekin, TÜRK-İŞ Yayını, Ziraat Grup Matbaacılık, Ankara, 2010.

Tandırcıoğlu, Ayşegül Şimşek; Türkiye'de Kayıtdışı Ekonomi, DPT Yayın No: 2661, Ankara, Kasım 2002.

Tanör, Bülent; Yakınçağ Türkiye Tarihi 1980-2003, Milliyet Yayınları, İstanbul.

Taşkent, Savaş; İnsan Haklarının Uluslararası Dayanakları, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları 27, İstanbul, 1995.

Tınaz, Pınar; İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Beta Basım Yayım, 2. Baskı, İstanbul, Eylül 2008.

Tınaz, Pınar; Karatuna, Işıl; İşyerinde Psikolojik Taciz Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma, TÜRK-İŞ Yayını, Ziraat Grup Matbaacılık, Ankara, 2010.

Tokol, Aysen; "Yeni Teknolojiler ve Değişen Endüstri İlişkileri", http://www.sosyalsiyaset.com/decuments/aysentokol.

Tokol, Aysen; http://www.sosyalsiyaset.net/documents/aysentokol, "Yeni Teknolojiler ve Değişen Endüstri İlişkileri".

Tokol, Aysen; Türk Endüstri İlişkileri Sistemi, Nobel Yayınları, Genişletilmiş İkinci Baskı, Ankara, 2005.

Tozan, Celal; "Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Sistemin Sorunlarını Çözmeyecek", Çağ Üniversitesi Yayını, 27 Nisan 2010.

Tozan, Celal; 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, TÜRK-İŞ Yayını, Gurup Matbaacılık, Ankara 2008.

Tuğ, Adnan; Sendikalar Hukuku, Ankara, 1990.

Tuna, Orhan; Sosyal Siyaset, Sermet Matbaası, İstanbul 1966.

Tuna, Orhan; Yalçıntaş, Nevzat; Sosyal Siyaset, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1985.

Tuncay, A. Can; Ekmekçi, Ömer; Yeni Mevzuat Açısından Sosyal Güvenlik Hukukunun Esasları, Legal İkinci Bası, İstanbul, 2009.

Tuncel, Ferhan; Kıdem Tazminatı, TÜRK-İŞ Yayını, Grup Matbaacılık, Ankara, 2007.

Turan, Kamil; İş Hukukunun Genel Esasları, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara, 1990.

Turan, Kamil; Milletlerarası Sendikal Hareketler, Kalite Matbaası, Ankara, 1979.

Türkdoğan, Orhan; Sosyal Hareketlerin Sosyolojisi, IQ Kültür ve Sanatçılık, İstanbul, 2004.

TÜRK-İŞ 6. Olağan Genel Kurul Raporu, 7-14 Mart 1966.

TÜRK-İŞ Haber Bülteni, Açlık ve Yoksulluk Sınırı, 28.06.2010.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Hanehalkı İşgücü Araştırması.

Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Ortak Yayını, Numune Matbaacılık, İstanbul, 1998, Cilt 2.

Türkiye-AB İlişkileri, TÜRK-İŞ Yayını, Ankara, Eylül 2005.

Ulusal İnovasyon Girişimi, İnovasyon Çerçeve Raporu, Rekabet Forumu (REF) Yayını, Lebib Yalkın Matbaası, İstanbul, 2006.

Ulusal İnovasyon Sistemi; Kavramsal Çerçeve, Türkiye İncelemesi ve Ülke Örnekleri, TÜSİAD, İstanbul, 2003.

Uslu, Cennet; Doğal Hukuk ve Doğal Haklar, Liberte Yayınları, Ankara, 2009.

Uslu, Salim; "Türkiye'de Sendikaların Geleceği", Sivil Toplum Dergisi, Yıl 5 Sayı 19, 2007.

www.mahfiegilmez.com.

Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, 2000 Yılı Programı, Resmi Gazete, Sayı: 23883, 21 Kasım 1999.

Yenal, Oktay; İktisat Siyasası Üzerine İncelemeler, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul, 1999.

Yeni Kölelik Düzenine Hayır, TÜRK-İŞ Yayını, Ziraat Grup Matbaacılık, Eylül 2009.

Yıldırım, Engin; Uçkan, Banu; "İşverenlerin Sendikasızlaştırma Modelleri ve Türkiye Örneği", Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2010/2.

Yıldırım, Koç; "Bir Deli Bir Kuyuya Bir Taş Atar', Aydınlık Dergisi, 13 Temmuz 2008.

Yılmaz, Gülay Akgül; Kayıtdışı Ekonomi ve Çözüm Yolları, ISMMMO Yayını, Mart Matbaacılık, İstanbul, 2006.

Zaim, Sabahattin; Çalışma Ekonomisi, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1990.

19. Fasıl Kapsamında AB müktesebatının Kademeli Olarak Uyumlaştırılması, Yürürlüğe Konması ve Uygulanmasına İlişkin Eylem Planı Üzerine TÜRK-İŞ Görüşleri, 20 Nisan 2009.

20. TÜRK-İŞ Genel Kurulu, "Kararlar Komisyonu", Ankara, 6-9 Aralık 2007.

2006 Yılında Vergi Oranları İşçiler Aleyhine Değişmiş: Vergi Dilimleri Yeteri Kadar Artırılmamıştır. Sonuç: İşçilerin Net Gelirleri Düşmüştür, TÜRK-İŞ Araştırması, Ankara, 2009.

2822 sayılı Kanun Madde 29, 30, 31.

50 Yılda Çalışma Hayatımız, TC Çalışma Bakanlığı, Ankara 1973.

50 Yılda Çalışma Hayatımız, TC Çalışma Bakanlığı, Ankara, 1973.

TÜRK-İŞ Bilgi Merkezi
12543
331 ÖNS 2010