

240

TÜRK SENDİKACILIĞINDA GÜVEN BUNALIMI

Ahmet ALTIPARMAK

DOKTORA TEZİ

İnönü Üniversitesi SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ Lisansüstü
Eğitim, Öğretim ve Sınav Yönergesi'nin KAMU YÖNETİMİ ANA BİLİM
DALI için Öngördüğü DOKTORA TEZİ Olarak Hazırlanmıştır.

Malatya, Ağustos 2000

T.C.

İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Bu çalışma, jürimiz tarafından "KAMU YÖNETİMİ" Ana Bilim Dalında **DOKTORA TEZİ** olarak kabul edilmiştir.

Başkan
Adı, Soyadı ve Ünvanı

Üye
Adı, Soyadı ve Ünvanı

Üye
Adı, Soyadı ve Ünvanı

Onay

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım

...../...../2000

İmza

Adı, Soyadı ve Ünvanı

Enstitü Müdürü

ONUR SÖZÜ

Doktora tezi olarak sunduğum "TÜRK SENDİKACILIĞINDA GÜVEN BUNALIMI" başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın tarafımdan yazıldığını ve yararlandığım bütün eserlerin hem metin içinde, hem de Kaynakçada yöntemine uygun biçimde gösterilenlerden oluştuğunu belirtir, bunu onurumla doğrularım.

Ahmet ALTIPARMAK

10.08.2000

Ö N S Ö Z

İnsanoğlu, ilkel kabile yaşamından, modern dünyamızın karmaşık yaşamına kadar, geçilen her evrede dayanışmanın değişik örneklerini göstermiştir.

Sanayileşmeyle üretim araçlarından ve üretim sürecinin denetiminden soyutlanan ve sanayi toplumunun en kalabalık sosyal sınıflarından birini oluşturan emekçiler de, ortaya çıkışlarının ilk gününden bu güne değişik dayanışma örnekleri göstermişlerdir. Ortak çıkarların güçlü ve etkin bir biçimde savunulmasını amaçlayan bu dayanışma örneklerinden gelinen son aşama günümüzün modern sendikacılığı olmuştur.

Söz konusu toplumsal evrimde karşılaşılan dayanışma örneklerinin tamamının temelinde yatan ana öğe şüphesiz "güven duygusu" olmuştur. Güven duygusunun muhatabı, grubun kendi üyeleri, grubun lideri, lider kadrosu olduğu gibi, bazen de grubun örgüt yapısı, ekonomik sistem, siyasal sistem, hukuk sistemi vb. olmuştur.

Güven olgusu, güvensizliği de beraberinde getirdiğinden, ilkel oluşumlardan çağdaş oluşumlara kadar güven duygusunu sarsan olayları ortadan kaldıracak ya da güven duygusuna zarar veren üyeleri cezalandıracak tedbirlere hep başvurulmuştur.

Ancak, güvensizliği yaratan ve güven bunalımı doğuran etmenler iyi saptanmaz ise sonuç ne olacaktır? Ya da saptanması durumunda gereken etkin önlemler alınabilecek midir? İşte bugün demokratik kitle örgütlerinin başında gelen sendikalarda bir güven bunalımı söz konusudur.

Yaşanan bu bunalımı ise, yalnız başına sendikaların yada başka bir yada birkaç kurumun-kuruluşun sorunu değil, bütün bir sistemin, bütün bir toplumun sorunudur. Bunun aşılması için de gösterilecek çaba, gayret ve alınacak bütün tedbirler de bütün kurum ve kuruluşları ilgilendirdiği gibi, tüm toplumsal katmanları ve bireysel olarak da tüm Türk insanını ilgilendirmektedir.

Bütün toplumsal kesimler üzerine düşeni yapacak mı bilinemez. Ancak bu çerçevede sendikalarımız, sorunu iyi analiz edip doğru teşhisler koyarlarsa, üzerlerine düşen görev ve sorumlulukların ne olduğu noktasında da yanılığa düşmeyerek, zaman ve kaynak israfından uzak, en hızlı ve etkin çözüm yollarını bulma imkanını yakalayacaklardır. Böylece içinde buldukları güven sorununu aşmada yol alırken, toplumsal güvensizliğin güvene dönüşmesinde de katkıda bulunacaklardır.

Bu tür bir çabanın içine girmeleri, onlara çalışanlar ve kamu oyu nezdinde itibar kazandırırken, varlıklarının gerekliliği konusundaki tartışmaları da etkisizleştirecektir.

Bu manada çalışmamızın da bir parça katkısı olabilirse kendimizi mutlu sayacağız.

Böyle bir araştırmaya beni teşvik eden, baştan itibaren çalışmanın her aşamasında desteğini eksik etmeyen ve ortaya çıkan metinleri gözden geçirerek yönlendiren, danışman hocam Sayın Prof. Dr. Kemal KARTAL'a, Sayın Yrd. Doç. Dr. H. Hüseyin DOĞAN'a şükranlarımı sunmalıyım.

Yine bu çalışmanın ortaya çıkmasında düşünceleriyle katkıda bulunan siyaset adamı, öğretim görevlisi, kamu personeli, özel sektörümüzün ve sendikalarımızın kıymetli mensupları, öğrenciler, araştırmanın merkezinde bulunan sendikalı, sendikasız işçi dostlarımıza teşekkür ediyorum.

ÖZET VE ANAHTAR KELİMELER

Sanayileşmeyle üretim araçlarından ve üretim sürecinin denetiminden soyutlanan, yabancılaşan ve sanayi toplumunun en kalabalık sosyal sınıflarından birini oluşturan emekçiler, ortaya çıkışlarının ilk gününden bu güne değişik dayanışma örnekleri göstermişlerdir. Ortak çıkarların güçlü ve etkin bir biçimde savunulmasını ve işçilere insanca yaşama olanakları sağlamada yardımcı olmayı amaçlayan bu dayanışma örneklerinden gelinen son aşama ise günümüzün modern sendikacılığı olmuştur.

Sanayi çalışanlarını örgütleyen ulusal düzeyde sendikaların kurulması 19. yüzyılın ortalarına rastlarken, ciddi manada yaygınlaşması I. Dünya Savaşı yıllarında gerçekleşebilmiştir.

Sanayileşmeyle birlikte, tarım işçileri, işyerlerini kapatmak zorunda kalan esnaf ve sanatkarlar sanayi işçiliğine yönelmişlerdir. Ancak gittikçe kalabalıklaşan işçi sınıfı düşük ücret, uzun ve zor şartlarda çalışma, kendi çocuklarını çalıştırma gibi güçlükleri de yaşamışlardır.

Bu olumsuz şartlarla mücadele ve işverene karşı birlik olma maksatlı oluşan örgütler, güçlerini üyelerin birbirlerine ve örgütlerine olan inanç ve güvenlerinden alıyorlardı..

Sosyal devlet anlayışını benimsemiş, özgürlükçü, çoğulcu ve katılımcı parlamenter sistemlerin hakim olduğu ülkelerde, demokratik kitle örgütleri olarak sendikaların gerek kamu oyu oluşturulmasında, gerekse bir baskı grubu olarak siyasal ve sosyal ağırlıkları son derece artmıştır.

Ancak 1970'li yıllar sendikacılık tarihinde bir dönüm noktası olmuştur. Daha önce her şeyin yolunda gittiği, ekonomik göstergelerin oldukça iyi olduğu, kazancın tatminkar, gelirin ve istihdamın yüksek olduğu güzel günlerin sonunun geldiğinin ilk işaretleri görülmeye başlanmıştır. İşçi-işveren arasında süren balayı sona ermiş ve var olan güven ortamı yara almaya başlamıştır.

Avrupa ülkelerinde devletin gelişen ekonomide aldığı aktif rol ve gelirin yeniden ve adil paylaşımında belirleyici olan istihdam ve refah politikaları sorgulanmaya başlamıştır.

Özellikle 1980'li yıllar devletin hızla küçüldüğü yıllar olmuştur. Özelleştirme uygulamaları ile devlet ekonomideki kamu ağırlığını azaltırken, ekonomideki rolünü de yeniden tanımlamak durumunda kalmıştır.

Bütün bu gelişmeler, işverenin sendikalar karşısında etkinliğini artıracak siyasal ve ekonomik koşullar sunmuştur. İşsizlik artmış, sendikalarda üye kayıpları hızlanmış ve sendikalaşma yoğunluğu düşmüştür.

Yani güven dolu günler geride kalırken, güvensizlik hakim olmaya başlamıştır. Güvenin ve dayanışmanın son derece önemli olduğu ve güvene dayalı ilişkilerin üzerine kurulması gereken sendikacılık da ise bu, daha da yoğun hissedilmiştir.

Ülkemizde bugünkü anlamda modern sendikacılığın ortaya çıkışı 1960'lı yıllarda olmuştur. Zamanla, kamu oyu oluşturmadaki güçleriyle sosyal yaşamımızın vazgeçilemez unsurları ve politikacılarca hiç de göz ardı edilemeyecek bir güç olarak yerlerini almışlardır.

Ancak, 1970'li yıllarla birlikte bir bütün olarak siyasal kurumlarda yaşanan istikrarsızlık ve onun doğurduğu güven bunalımı, sistemin kendisine ve bütün kurumlarına olan güveni sarsmıştır. Sendikalar da bu güven bunalımından fazlasıyla etkilenmişlerdir.

Üye kayıpları hızlanmış, hemen toplumun bütün kesimleri nezdinde ve çalışanlar arasında itibar kaybına uğramışlardır. Dolayısıyla işçilerin haklarını korumada ve iyileştirmede, toplumsal sorunlarla ilgili kamu oyu oluşturmada ve toplumsal gündemi belirlemede eski etkinlikleri kalmamıştır. Sağ politikaların hakimiyetinin artmasıyla ve sermaye çevrelerinin sendikasızlaştırma propagandalarının da etkisiyle varlıkları tartışılır hale gelmiştir.

Görüş ve düşüncelerine başvuru bütün kesimler adeta fikir birliği edercesine, siyasal kurumlarda yaygın bir güven bunalımı yaşandığını ifade ederken, sendikaların da

bunun dışındı kalmadığını ve daha yoğun şekilde güvensizliğe konu olduklarını belirtmektedirler.

- Küreselleşme ve teknolojik yeniliklerle gelen sorunlar ve sendikaların bu değişime uyum sağlayamaması,
- Yıllardır ülkemize hakim olan siyasal, ekonomik ve toplumsal istikrarsızlıklar ve buna bağlı olarak her geçen gün daha da kötüleşen sosyo-ekonomik göstergeler ve tatminsiz yığınlar,
- Ortak normların ve değerlerin önemini yitirmesi (mafyalaşma, ahlaksal yozlaşma vb.),
- Sendikaların ücret sendikacılığı dışında, diğer çalışanları ve toplumsal sorunları kucaklayıcı politikalar üretememeleri ve alternatif çözüm önerileri getirememeleri,
- Aidiyet hissinin uyandırılmaması,
- Baskıcı yönetim anlayışı, sivil ve siyasal özgürlükler alanının genişletilememesi ve güvenceye kavuşturulamaması gibi etkenler güvensizliğin kaynakları olarak karşımıza çıkmaktadır.

Söz konusu sorunu aşmak için ise, her şeyden önce ülkenin siyasal ve ekonomik istikrara kavuşması, belirsizliklerin ortadan kalkması gerekmektedir. Ortak normların ve değerlerin tekrar tüm toplum katmanlarınca paylaşılır hale getirilmesi ve çoğulcu, katılımcı demokrasinin işlerlik kazanması yönünde politikalar oluşturulmalıdır.

Anahtar Kelimeler: Sendika, Sendikacılık, Dünyada ve Türkiye'de Sendikacılık, Dayanışma, Güven, Güven Bunalımı.

ABSTRACT AND KEY WORDS

Workers, who have been isolated from means of production and supervision of production process, who have been excluded, and who constituted one of the most crowded social classes of the industrial society, have displayed various forms of cooperation since they first emerged. These forms of cooperation have aimed at helping common interests be defended strongly and workers be provided decent living conditions. They have ultimately led to the contemporary trade unionism.

Although the establishment of trade unions at national level which organised industrial employees occurred in mid-19th century, they expanded notably during the 1st World War.

With the industrialisation, shopkeepers and craftsmen who had to close down their shops and agricultural's workers shifted to working at industry. Nevertheless, overcrowding workers suffered from difficulties such as low wage, long-lasting and severe working conditions and obliging their children to work.

Organisations having the intentions of struggling severe conditions and uniting against the employers, acquired their strength from the fact that members trusted in one another and in the organisation.

In countries, which are ruled by pluralist and participatory parliamentary system with the principle of social welfare, trade unions, as democratic entities, unions have gained great political and social importance in terms of both forming public opinion and being pressure groups.

1970's became the turning-point in the history of trade unionism. It was these years when first signs showed that good old days were over. This meant that economic indicators weren't so promising, income wasn't so satisfactory and employment wasn't so high as before.

Honeymoon between employers and workers ended and the feeling of confidence was hurt.

In European countries, the state's leading role in developing economy and its policies on employment and welfare which determined re-distribution of income were started to be questioned.

1980's, in particular, were the years in which the state diminished rapidly. Not only was the weight of public sector in economy reduced, but also the economic role of the state was re-defined

All these developments gave way to political and economic conditions which strengthened the position of employers against workers. Unemployment rose, trade unions lost members and trade unionism weakened.

In other words, the feeling of "trust" was replaced by "distrust". This was especially true of trade unionism which is supposed to be based on two vital principles, namely trust and solidarity.

In our country, trade unionism of contemporary sense emerged through the 1960's. In time, with their role in public opinion formation, have been one of the vital ingredients of our social life and a power which politicians can not ignore.

However, since 1970's, instability and lack of confidence observed in the entire political system had a negative effect on the system as a whole and in terms of individual organisations. Trade unions were affected from this to a great extent, too.

They lost members, and their credibility decreased before various social groups and especially workers. Therefore, they lost power in terms of protecting and improving workers' rights, forming public opinion about social matters, and influencing social agenda. What's more, their reason for existence was began to be questioned together with rising right-wing politics and anti-trade unionist propaganda of the capitalist class.

There is a great consensus among people whom we exchanged views from all sections

of society about the idea that the political system is suffering from a trust crisis which trade unions can not be exempted.

Among the reasons for the trust crisis are:

- Problems caused by globalisation and tecnologic innovations, and trade union's lack of ability to cope with them,
- The prevailing political, economic and social instability in the country, and consequently socio-economic indicators getting worse day by day and dissatisfied masses,
- Loss of importance of common principles and values (emergence of gangs -mafia-, corruption of ethic values),
- The fact that trade unions have not proposed alternative solutions and policies to cover employees in general and social problems apart from wage policies,
- Failure to promote the feeling of belonging,
- Authoritarian approach of management, failure to expansion and assurance of civil and political freedoms.

In order to solve the problem, political and economic stability in the country has to be achieved, and therefore vagueness about future has to be removed. Additionally, policies have to be promoted in order to have all sections of society shared common values and principles, and to have pluralist and participatory democracy worked properly.

Key Words: Trade Union, Trade Unionism , Trade Unionism in World and in Turkey, Solidarity, Trust, Trust Crisis.

İKİNCİ KESİM

SENDİKACILIK, DAYANIŞMA VE GÜVEN

2. SENDİKACILIK VE DAYANIŞMA

2.1. Sendikacılık	6
2.1.1. Tarihi	7
2.1.2. Türleri	16
2.1.2.1. Reformcu Sendikacılık	18
2.1.2.2. Devrimci Sendikacılık	21
2.2. Dayanışma	25
2.2.1. Dayanışmanın Gereklere	28
2.2.2. Dayanışma Türleri	31
2.2.3. Bir Dayanışma Örgütlenmesi Olarak Sendika	34

3. GÜVEN VE GÜVEN BUNALIMI

3.1. "Güven" Kavramı	37
3.1.1. Tanımlar	37
3.1.2. "Güven" in Dayanakları	38
3.1.3. "Güven" in Gereklere	40
3.1.4. Güven Duymanın ve Duymamanın Sonuçları	41
3.2. Toplumsal Yaşamda "Güven" in Önemi	43
3.2.1. Siyasal örgütlenmede "Güven" in Önemi	44
3.2.2. Uluslararası İlişkilerde "Güven" in Önemi	46
3.2.3. Sanayi ve Ticaret Yaşamında "Güven" in Önemi	48

3.3. Sendikacılıkta "Güven" in Vazgeçilmez Önemi	50
3.4. Sendikacılıkta Güven Bunalımı Olayı	51
3.4.1. "Güven Bunalımı" Kavramı	55
3.4.2. Sendikacılıkta "Güven Bunalımının" Nedenleri ve Sonuçları	57
3.4.2.1. Siyasal Nedenler ve Sonuçları	58
3.4.2.1.1. Kriz Dönemleri (Bunalımlar)	58
3.4.2.1.2. Muhafazakar İktidarlar	59
3.4.2.1.3. Hükümet Politikaları	59
3.4.2.1.4. Siyasal Partilerle İlişkiler	60
3.4.2.1.5. Devletin Üstlendiği Rol	61
3.4.2.2. Ekonomik Nedenler ve Sonuçları	62
3.4.2.2.1. Ekonomik Büyümede Yavaşlama ve Krizler	62
3.4.2.2.2. Teknolojik Gelişmeler	63
3.4.2.2.3. Küreselleşme	63
3.4.2.2.4. Esnek Üretim (Veya Post-Fordist Üretim Tarzı)	65
3.4.2.2.5. Özelleştirme	67
3.4.2.2.6. İstihdam Ve İşgücü Piyasasındaki Yapısal Değişim	68
3.4.2.3. Sosyal Nedenler ve Sonuçları	69
3.4.2.3.1. Yeni Yönetim Anlayışı ve Sendikasızlaştırma Politikaları	69
3.4.2.3.2. Esnek ve Bireysel İlişkiler	70
3.4.2.3.3. İlişkilerin İşletme/İşyeri Düzeyinde Ağırlık Kazanması	71
3.4.2.3.4. Diyalog ve Uzlaşmanın Hakimiyeti	71
3.4.2.3.5. Değişen Şartlara Gösterilen Uyum	72
3.4.2.3.6. Sendika Liderlerine Kamuoyunun Bakışı	72
3.4.2.4. Hukuksal Nedenler ve Sonuçları	74

ÜÇÜNCÜ KESİM

TÜRK SENDİKACILIĞINDA "GÜVEN DURUMU"NDAN "GÜVEN BUNALIMINA" GEÇİŞ

4. TÜRKİYE'DE SENDİKACILIK

4.1. İşçi Sendikaları	77
4.1.1. Cumhuriyetten Önceki Dönem	79
4.1.2. Cumhuriyetin Kuruluşundan 1947 ye Kadar Olan Dönem	82
4.1.3. 1947-1963 Dönemi	84
4.1.4. 1963-1980 Dönemi	87
4.1.5. 1980 Sonrası Dönem	97
4.2. İşveren Sendikaları	108
4.3. Memur Sendikaları	111

5. TÜRK SENDİKACILIĞINDA GÜVEN BUNALIMINA İŞÇİ KESİMİNİN GETİRDİKLERİ AÇIKLAMALAR

5.1. Sendikacıların Açıklamaları	118
5.2. Sendika Üyesi İşçilerin Açıklamaları	121
5.3. Sendika Üyesi Olmayan İşçilerin Açıklamaları	124

6. TÜRK SENDİKACILIĞINDA GÜVEN BUNALIMINA İŞVERENLERİN GETİRDİKLERİ AÇIKLAMALAR

6.1. Özel Sektör İşverenlerinin Açıklamaları	128
6.2. Kamu İşverenlerinin Açıklamaları	131

7. TÜRK SENDİKACILIĞINDA GÜVEN BUNALIMINA SİYASETÇİLERİN, KAMU YÖNETİCİLERİNİN VE SADE YURTTAŞLARIN GETİRDİKLERİ AÇIKLAMALAR

7.1. Siyasetçilerin Açıklamaları	134
7.1.1. Anavatan Partili Siyasetçilerin Açıklamaları	135
7.1.2. Doğru Yol Partili Siyasetçilerin Açıklamaları	137
7.1.3. Cumhuriyet Halk Partili Siyasetçilerin Açıklamaları	139
7.1.4. Fazilet Partili Siyasetçilerin Açıklamaları	143
7.1.5. Milliyetçi Hareket Partili Siyasetçilerin Açıklamaları	145
7.1.6. Demokratik Sol Partili Siyasetçilerin Açıklamaları	147
7.2. Kamu Yöneticilerinin Açıklamaları	153
7.2.1. Valilerin ve Kaymakamların Açıklamaları	153
7.2.2. Müfettişlerin Açıklamaları	155
7.3. Sade Yurttaşların Açıklamaları	158
7.3.1. Üniversite Gençliğinin Açıklamaları	159
7.3.2. Basındaki Yansımalar ve Köşe Yazarlarının Açıklamaları	161
7.3.3. Esnafın ve Sokaktaki Sade Yurttaşların Açıklamaları	168
7.4. Üniversite Öğretim Üyelerinin Açıklamaları	170

8. TÜRK SENDİKACILIĞINDA GÜVEN BUNALIMININ NEDENLERİ VE SONUÇLARI

8.1. Güven Bunalımının Nedenleri ve Sonuçları	174
8.1.1. Siyasal Nedenler ve Sonuçları	175
8.1.1.1. Sağ Politikaların Hakimiyeti	175
8.1.1.2. Muhafazakar Hükümetler	176
8.1.1.3. Doğu Bloğunun Yıkılışı	176

8.1.1.4. Siyasal İstikrarsızlıklar	177
8.1.1.5. Teröre Bulaşma	177
8.1.1.6. İdeolojik Örgütlenme ve Sendikal Rekabet	178
8.1.1.7. Askeri İhtilaller	180
8.1.1.8. Devletin Yaklaşımı	181
8.1.2. Sosyal Nedenler ve Sonuçları	182
8.1.2.1. Sosyal Belirsizlikler	182
8.1.2.2. Güven Bunalımının Yaygınlığı ve Ahlaksal Yozlaşma	183
8.1.2.3. Aidiyet Ruhunun Oluşturulamaması	185
8.1.2.4. Kamuoyu Desteğinin Yitirilmesi	186
8.1.2.5. Sendika İçi Demokrasinin Olmaması	188
8.1.2.6. Sendika Yöneticilerinin Özel Yaşamları	189
8.1.2.7. Halkla İlişkiler	189
8.1.3. Ekonomik Nedenler ve Sonuçları	191
8.1.3.1. Ekonomik Bunalımlar ve İstikrarsızlıklar	192
8.1.3.2. Küreselleşmenin Etkileri	194
8.1.3.3. Yeni Teknolojiler ve Esnek Üretim	195
8.1.3.4. Kayıt Dışı Ekonomi ve Faaliyet Dışı Gelirler	198
8.1.3.5. Ücret Sendikacılığı ve Sendikaların Çözüm Üretememesi	200
8.1.3.6. Yeni Ekonomi Politikaları ve Özelleştirme	203
8.1.3.7. Sendikasızlaştırma Politikaları	207
8.1.3.8. Kapsam Dışı Uygulaması	208
8.1.3.9. Alt İşveren Uygulaması	208
8.1.3.10. Çırac ve Stajyer Öğrenci Çalıştırılması	210
8.1.3.11. Kalite Çemberleri	211
8.1.4. Hukuksal Nedenler ve Sonuçları	212
8.1.4.1. 1982 Anayasası ve İhtilal Yasaları	212
8.1.4.2. Sözleşmeli Personel	213
8.1.4.3. Özel Güvenlik Görevlileri	214

8.1.4.4. Özel Öğretim Okullarında ve Kurumlarında Çalışan Öğretmenler	215
8.1.4.5. Yasalarla İşçilere Sağlanan Haklar	216
8.1.4.6. Sosyal Güvenlik ve İşsizlik Sigortası İle İlgili Düzenlemelerin Yetersizliği	216
8.1.4.7. Serbest Bölgeler	218
8.2. Güven Bunalmından Çıkmak İçin Öneriler	219

DÖRDÜNCÜ KESİM

GENEL DEĞERLENDİRME

9. BULGULAR, ÖNERİLER VE SONUÇ

9.1. Bulgular	225
9.2. Öneriler	229
9.3. Sonuç	233
EKLER	237
KAYNAKÇA	238

ÇİZELGELER DİZELGESİ

Çizelge 1: Bazı Batı Ülkelerinde Sendikalaşma	15
Çizelge 2: Bazı Ülkelerde Sendikalaşma Oranları (1970-1993)	16
Çizelge 3: OECD Ülkelerinde Sendikalaşma Oranları	51
Çizelge 4: İşçi Liderlerine, Büyük Şirket Yöneticilerine Ve Diğer Sekiz Kurumun Yöneticilerine Duyulan Güven	53
Çizelge 5: İşçi Ve İşveren Sendikaları Ve Konfederasyonları Sayıları	88
Çizelge 6: 1963-1980 Yıllarında Sendikalı İşçi Sayısı	89
Çizelge 7: 1980 Sonrası İşçi Sayısı Ve Sendikalaşma Oranları	101
Çizelge 8: Grev Kararları Ve Uygulamaları 1990-1999	104
Çizelge 9: İstihdamın Sektörel Dağılımı	105
Çizelge 10: İşkollarına Göre Toplam İşçi Ve Sendikalı İşçi Sayısı	107
Çizelge 11: Kurumlara Duyulan Güven	162
Çizelge 12: Bazı Ülkelerde Gelir Dağılımı	183
Çizelge 13: Rüşvette İlk 10 Ülke	184
Çizelge 14: Bazı Ülkelerde İşgünü Kaybı	187
Çizelge 15: Bazı Ülkelerde İşsizlik Ve Enflasyon Oranları	193
Çizelge 16: Bazı Ülkelerde İşgücünün Sektörlere Dağılımı	197
Çizelge 17: Bazı Ülkelerde Kayıt Dışı Ekonominin GSMH'ya Oranı	199
Çizelge 18: Kamu Ve Özel İşyerlerinde İşçi Ve Sendikalı İşçi Sayıları	203
Çizelge 19: KİT'lerde Toplam İstihdam	204
Çizelge 20: Özelleştirilen Bazı KİT'lerde İşçi Sayısı	205
Çizelge 21: Sosyal Güvenlik Kapsamındaki Kişi Sayısı	217

KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
AİD	Uluslararası Kalkınma Ajansı
ANAP	Anavatan Partisi
AT	Avrupa Topluluğu
A.Ü. SBF	Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi
BEM-SEN	Belediye Mensupları Sendikası
BP	British Petrol
CHP	Cumhuriyet Halk Partisi
CLAT	Latin Amerika İşçi Sendikaları Konfederasyonu
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DGB	Alman Sendikaları Konfederasyonu
DGM	Devlet Güvenlik Mahkemesi
DİE	Devlet İstatistik Enstitüsü
DİSK	Devrimci İşçi Sendikası Konfederasyonu
Dok,Gemi-İş	Türkiye Liman, Dok ve Gemi Sanayii İşçileri Sendikası
DP	Demokrat Parti
DPB	Devlet Personel Başkanlığı
DPT	Devlet Planlama Teşkilatı
DSP	Demokratik Sol Parti
DYP	Doğru Yol Partisi
EBK	Et ve Balık Kurumu
Eğitim-Sen	Eğitim, Bilim, Kùltür Emekçileri Sendikası
FDGB	Alman Sendikaları Konfederasyonu
FP	Fazilet Partisi
GSMH	Gayri Safi Milli Hasıla
Hak-İş	Türkiye Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu

Harb-İş	Türkiye Harp Sanayii ve Yardımcı İş Kolları İşçileri Sendikası
ICCTU	Uluslararası Hıristiyan İşçi Sendikaları Konfederasyonu
İCFTU	Uluslararası Hür Sendikalar Konfederasyonu
IFCTU	Uluslararası Hıristiyan İşçi Sendikaları Federasyonu
IMD	Yönetim Kalkınması İçin Uluslar arası Enstitü (İsviçre)
İLKSEN	Türkiye İlkokul Öğretmenleri Sendikası
İLO	Uluslararası Çalışma Örgütü
İMF	Uluslararası Para Fonu
Kamu-İş	Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası
KHK	Kanun Hükmünde Kararname
KİT	Kamu İktisadi Teşekkülleri
KSE	Kızıl Sendika Enternasyonalı
m.	madde
MC	Milliyetçi Cephe
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
MESS	Türk Metal Sanayicileri Sendikası
MHP	Milliyetçi Hareket Partisi
MİSK	Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu
MKEK	Makine Kimya Endüstrisi Kurumu
MP	Millet Partisi
NORC	National Opinion Research Corporation
OECD	Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı
ORC	Opinion Research Corporation
Petrol-İş	Türkiye Petrol, Kimya, Azot İşçileri Sendikası
Pol-Bir	Polis Birliği
Pol-Der	Polis Derneği
RENGO	Japon Sendikalar Konfederasyonu
SEK	Süt Endüstrisi Kurumu
SHP	Sosyal Demokrat Halkçı Parti
SSK	Sosyal Sigortalar Kurumu
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TCK	Türk Ceza Kanunu

TDK	Türk Dil Kurumu
TECHKM	Tatil-i Eşgal Cemiyeti Hakkında Kanun-u Muvakkat
TESEV	Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etüdler Vakfı
TİP	Türkiye İşçi Partisi
TİSGLK	Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu
TİSK	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TODAİE	Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü
TÖB-DER	Türkiye Öğretmenler Derneği
TÖS	Türkiye Öğretmenler Sendikası
TUSİAD	Türkiye Sanayiciler ve İşadamları Derneği
TÜM-DER	Tüm Memurlar Derneği
Türk-İş	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
TÜS-DER	Tüm Sağlıkçılar Derneği
UNDP	Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı
WCL	Dünya İş Konfederasyonu
WTO	World Trade Organization-Dünya Ticaret Örgütü
YHK	Yüksek Hakem Kurulu
Yol-İş	Türkiye Yol Yapı İnşaat İşçileri Sendikası
YTP	Yeni Türkiye Partisi

BİRİNCİ KESİM

ARAŞTIRMA HAKKINDA

1. ARAŞTIRMANIN KONUSU, AMACI, DENENCESİ, YÖNTEMİ VE SUNUŞ PLANI

Araştırmanın bu bölümünde, bu araştırmayı önemli kılan ve araştırmacıyı bu araştırmaya yönelten nedenler, bu araştırmayı yapmakta güdülen amacın ne olduğu, denencelerin neler olduğu, araştırmada hangi yöntemlerin kullanılacağı ve araştırma sunulurken takip edilecek sıra belirtilmeye çalışılmıştır.

1.1. Araştırmanın Önemi

Sendikalar, günümüzde siyasal sistemleri ve kalkınma seviyeleri farklı olan bütün ülkelerde sosyal yaşamın vazgeçilmez unsurları olarak faaliyet gösteren toplumsal örgütlerdir.

Varlıklarının kaynağı ve sebebi, dünyanın sos yo-ekonomik ve siyasal gelişme seyri içerisinde, işçilere insanca yaşama olanakları sağlamada yardımcı olmaktır.

Sosyal yaşamın vazgeçilmez bir unsuru olan bu kuruluşların kaderi, çoğulcu demokratik yönetimlerin varlığı ile yakından ilgili olup, bunlar ancak söz konusu bu siyasal sistemler içinde varlıklarını sürdürebilirler.

Sosyal devlet anlayışını benimsemiş, özgürlükçü, çoğulcu ve de katılımcı parlamenter sistemin hakim olduğu ülkelerde, demokratik kitle örgütü olarak sendikaların gerek kamu oyu oluşturulmasında, gerekse bir baskı grubu olarak siyasal ve sosyal ağırlıkları son derece artmıştır.

Ülkemizde de işçilerin teşkilatlanması ve faaliyet göstermelerinin geçmişi çok eskilere dayanmakla birlikte, bu günkü anlamda modern sendikacılığın gelişerek büyümesi 1961 Anayasası ve paralelinde çıkarılan 274 sayılı Sendikalar Kanunu ile olmuştur. Bugün ise,

sendikalar hitap ettiği ve hakim olduğu kitlelerle, ülke sorunları karşısında takındıkları tutumlarıyla ve kamu oyu oluşturmada ki güçleriyle sosyal yaşamımızın vazgeçilemez unsurları ve politikacılarca hiç de göz ardı edilemeyecek bir g olarak yerlerini almışlardır.

Ancak bu yer alış, özellikle 1970 sonrası dönemde hiç de sorunsuz bir yer alış olmamıştır. 1960'lı yıllarda sendikacılıkta görülen hızlı yaygınlaşma ve gelişme işçilerin sendikalara gösterdiği rağbetle orantılı olmuştur. İşçiler rahatça giderek sendikalara tuye olabilmışlerdir. Bunun yanında bütün katmanlarıyla toplumda da sendikalara karşı bir güvensizlik söz konusu olmamıştır. Hatta, işverenler dahi gelişen ve artan işçi istemlerini ve olabilecek taşkım işçi hareketlerini kontrol altında tutabilmek amacıyla sendikacılığa destek vermişlerdir.

Bugün ise, bir bütün olarak siyasal sistemdeki istikrarsızlık ve onun doğurduğu güven bunalımı, sistemin kendisine ve bütün kurumlarına olan güveni sarsmıştır. Siyasal sistemin demokratik kurumları olan sendikalar da bu güven bunalımından fazlasıyla etkilenmişlerdir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Yapılan bu araştırmada temel amaç, sendikalarda yaşanan güven bunalımının sebeplerini ve sonuçlarını ortaya koymak, güven bunalımından güvene geçiş yollarını araştırmak, geçişte siyasal sisteme ve onun kurumlarına, işverenlere, çalışanlara ve sendikalara ne gibi yükümlülükler düştüğünü irdelemek ve önerilerde bulunmak olmuştur.

1.3. Araştırmanın Denencesi

Araştırmanın Ana Denencesi (Hipotezi) şu şekilde belirtilebilir; Siyasal sistemde ki genel siyasal istikrarsızlık ve güvensizlik, sisteme ve onun bütün kurumlarına olan güveni de sarsmaktadır. Siyasal sistemin bir ögesi olarak, çalışanların hak arama ve dayanışma örgütleri olan sendikalar da bu güven bunalımından fazlasıyla etkilenmektedirler. Sendikalarda yaşanan bu güvensizlik ise, gelişmişliğin en önemli göstergelerinden birisi olan örgütlü toplum yapısına zarar vermektedir.

1.4. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmada temel olarak betimsel ve tarihsel araştırma yöntemi birlikte kullanılmıştır. Bunun dışında başlıca bilgi toplama araçları, anketler, yayınlanmış kitaplar ve makaleler, süreli yayınlar, konuyla ilgili araştırma tezleri, istatistiksel bilgiler, ilgili mevzuat, belgeler ve araştırmacının gözlemleri olmuştur.

Araştırmada, genel kütüphane taramasının yanında, ağırlıklı olarak kişilerle (deneklerle) yüz yüze görüşme yapmak suretiyle bilgi toplanmıştır. Konuyla ilgili olarak görüşülen kişileri yönlendirmemek için çok seçenekli anket sorusu yerine, açık uçlu soru (EK: 1) yöneltilmesi tercih edilmiştir. Soru bazen yazılı olarak yöneltilmiş ve yazılı cevap alınmış, bazen bire bir görüşmeler, bazen de gruplar halinde görüşmeler yapmak suretiyle yöneltilmiş ve derinlemesine görüşme (indepth-interview) tekniği ile onların konu hakkındaki düşüncelerine ulaşılmaya çalışılmıştır.

Denekler basit tesadüfi örneklem yöntemiyle (random yöntemi) seçilmiş ve herhangi bir sınırlama getirilmemiştir. Ancak belirli bir sayıya ulaşıldıktan sonra görüş ve düşüncelerin birbirinin tekrarı olmaya başladığı ve farklı bir düşüncenin de gelmeyeceği inancına varılmasıyla soru yöneltilmeye son verilmiştir.

Siyasal partilerin görüşleri için, öncelikli olarak partilerin programlarından, kendi yayınlarından ve parti lider kadrosunun basına yansıyan açıklamalarından yararlanılmıştır. Daha sonra partilerin yetkilileri, milletvekilleri, çalışma yaşamı konusunda parti politikasını belirleyen partili üye ve profesyonellerle görüşmeler yapılarak partilerin sendikacılıkta yaşanan güven bunalımının nedenleri ile ilgili görüşleri ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

İşçi ve işveren sendikalarının görüşleri için, ağırlıklı olarak kendilerince yayınlanmış yada görüş ve düşüncelerini içeren diğer eserlere başvurulmuştur. Sendikaların yöneticilerine ve uzman kadrolarına yazılı yada sözlü olarak soru yöneltilmiş, görüş ve düşünceleri alınmaya çalışılmıştır.

Öğretim elemanları ve basın mensuplarının görüş ve düşünceleri, yüz yüze görüşmelerle ve yazılı soru yöneltilerek alınmış yada gazete, dergi ve kitaplarda röportaj,

makale ve tebliğler şeklinde yayınlanan metinlerde yararlanılarak ortaya konmaya çalışılmıştır.

Araştırmada yer alan diğer kesimlerin görüş ve düşünceleri ise, yazılı soru yöneltilerek yada bizzat karşılıklı görüşmeler yapılarak alınmaya çalışılmıştır.

Düşüncelerine başvuru alan deneklerin, içinde buldukları kesimin, grubun, partinin tamamını temsil edip etmedikleri tartışılabilir. Ancak araştırmanın bu çerçeveye üzerine oturtulmasının, sendikacılıkta yaşanan güven bunalımının nedenlerini ortaya koymada herhangi bir engel teşkil edeceği düşünülmemektedir.

1.5. Araştırmanın Sunuş Planı

Yapılan araştırmada işlenmek üzere belirlenen konular ve sunuş sırası şu şekilde olmuştur:

Birinci kesimde, Türk Sendikacılığında Güven Bunalımı konusunun araştırılmasının önemi ve amacı belirtilmiş, araştırmanın denencesi, araştırmada kullanılan yöntem, bilgi toplama ve toplanan bilgileri çözümleme yöntemleri ortaya konmuştur.

İkinci kesimde, sendikacılık konusu tarihi itibariyle irdelenmiş ve türleri ele alınmıştır. Dayanışma, sendikacılıkta dayanışma, güven ve güven bunalımı, toplumsal yaşamda güven ve sendikacılıkta güven bunalımı konuları incelenmiş, dayanışmanın ve güvenin ifade ettiği önem vurgulanmaya çalışılmıştır.

Üçüncü kesimde, Türkiye'de sendikacılık konusu dönemler itibariyle incelenmiş, işveren sendikaları ve memur sendikaları konularına da yer verilmiştir. Türk sendikacılığında güven bunalımına işçi, işveren kesimlerinin, siyasetçilerin, kamu yöneticilerinin, öğrencilerin, akademisyenlerin ve sade vatandaşların getirdikleri açıklamalar ele alınmış, Türk sendikacılığında güven bunalımının nedenleri ve sonuçları siyasal, sosyal, ekonomik ve hukuksal olarak ortaya konmaya çalışılmıştır.

Dördüncü kesimde ise, araştırma sonucunda elde edilen bulguları, belirtilen sorun ve sorunları aşmak için getirilen önerileri ve varılan sonucu ortaya koyan genel bir değerlendirme yapılmıştır.

İKİNCİ KESİM

SENDİKACILIK, DAYANIŞMA VE GÜVEN

Bu kesimde, konu iki ana başlık altında incelenmiştir. Sendikacılık ve Dayanışma başlığı taşıyan ilk bölümde, bir işbirliği ve dayanışma örgütü olan sendikaların geçirdikleri tarihi evre, türleri incelenmiş, dayanışma ve sendikalarda dayanışma kavramları irdelenmiştir.

Güven ve Güven Bunalımı başlığını taşıyan ikinci bölümde, kavram olarak güven ve güven bunalımı olayı irdelenmiş, toplumsal yaşamda (siyasal örgütlenmede, uluslar arası ilişkilerde, sanayi ve ticaret yaşamında), sendikacılıkta güvenin önemi belirtilmeye çalışılmış ve sendikacılıkta “güven bunalımı olayının” neden ve sonuçları ortaya konmaya çalışılmıştır.

2. SENDİKACILIK VE DAYANIŞMA

Sendikacılık kavramı toplumsal bir mana ifade etmekte olup, bu mana sendikaların ortaya çıktığı günden bu güne oldukça farklı ifadelere konu olmuştur. Dönemler itibariyle farklı anlamlar yüklendiği gibi toplumdan topluma ve ülkeden ülkeye de değişebilen anlamlar yüklenmiştir.

Bazı dönemlerde çalışanlar için tek çıkış yolu, tek ümit kaynağı olduğu gibi bazı dönemlerde de çözüm sunamayan bizatihi kendisi sorunlar üreten, ancak çalışanların olduğu kadar, ortaya çıktığı günden buyana, işverenlerin ve siyasal güçlerin vazgeçemediği demokratik örgütler olarak yerlerini almışlardır.

Bu nedenle, kendileri de birer dayanışma örgütleri olan sendikalar ve toplumsal yaşam için “dayanışma,” yaşamsal önem arz eden ve gerekliliği tartışılmayacak bir olgudur.

2.1. Sendikacılık

Belli bir işkolunda işçi ve işverenlerin ortak ekonomik, toplumsal, politik, kültürel ve mesleki çıkarlarını savunmak ve geliştirmek, yaşam ve çalışma koşullarını iyileştirmek amacıyla kurulmuş mesleki örgütler olarak tanımlanan sendikalar, günümüzde siyasal

sistemleri ve kalkınmışlık seviyeleri farklı bütün ülkelerde sosyal yaşamın vazgeçilmez unsurlarıdır (Akalin, 1995, 118).

Sanayileşmeyle üretim araçlarından, üretim sürecinin denetiminden soyutlanan adeta bir üretim aracı haline gelen ve sanayi toplumunun en kalabalık sosyal sınıflarından birini oluşturan işçiler, oluşturdukları bu büyük dayanışma örgütleri sayesinde yabancılaşma ve yalnızlaşma duygusunu bir parça da olsa giderebilmişlerdir. Bu birlik sayesinde sorunlarının üstesinden gelmeye çalışmışlardır.

Benzer örgütlenmeye işverenler de gitmişler ve güçlerini işveren sendikaları bünyesinde birleştirmişlerdir.

Burada sendika kavramı, işçi ve işveren örgütlerini kapsıyor görünse de tarihsel ve toplumsal içeriği nedeniyle daha çok işçi örgütlerini çağrıştırmaktadır. Zaten birçok ülkede işçi ve işveren sendikaları farklı kavramlarla ifade edilmektedir. Örneğin, İngiltere'de işçi sendikalarına "trade union" denilirken, işveren örgütlerine "employers associations" (İşverenler Birliği) denilmektedir (Marder- Alderson, 1980, 158). Federal Almanya'da ise işçi sendikalarına "Gewerkschaft" işveren örgütlerine "Arbeitgebersverband" denilmektedir (Pekin, 1985, 25).

Bu nedenle bir eylem yada öğreti anlamında kullanılan sendikacılık ve sendikal hareketler işçi hareketleriyle bağlantılı olarak irdelenmektedir.

Bu araştırmada sendika kavramı işçi sendikaları anlamında, sendikacılık da işçi sendikacılığı anlamında kullanılacaktır. İşveren örgütlerinde bahsedilirken "işveren sendikası" diye ifade edilecektir.

2.1.1. Tarihi

Sanayi devriminin ilk başladığı ülke olması nedeniyle, ilk işçi örgütlerinin ve modern anlamda ilk sendikacılığın ortaya çıktığı ve örgütlendiği ülke İngiltere olduğu bilinen bir gerçektir. İşçiler önceleri geçici birleşmelerle dayanışma örneği sergileyerek çıkarlarını korumaya çalışmışlardır. İşçilerin oluşturdukları bu Combination ve Association'lar 17.yy'ın

ikinci yarısında başlayarak 18.y.y boyunca da devamlılıklarını sürdürmüşlerdir (Işıklı, 1990, 61). Sanayi devriminden önce şehirleşmenin başladığı yerlerde zanaat, ticaret ve meslek esasına dayalı olarak kurulan Korporasyonlar (Guild-lonca) mesleki dayanışma, kardeşlik, güzel ahlakı geliştirme gibi fonksiyonlar üstlenmişlerdir. Ustaların örgütleri olan ve onların çıkarlarını savunan loncalarda, kalfaların rolleri ikincil, yaşları küçük olan çırakların ise rolleri yok denecek kadar azdır. Dolayısıyla loncalarda usta-kalfa-çırak ilişkisinde ustanın egemenliği tartışmasız benimsenen ve kabul gören bir durum olmuştur. Modern sendikacılığın temellerinin atıldığı bu ilk oluşumlar XI.-XVIII. yüzyıllarda hemen her ülkede¹ değişik şekillerde var olmuşlar, ancak kapsamaları oldukça dar kalmıştır (Talas, 1997, 46-47; Aktay, 1993, 11-12; Jakson, 1996, 18).

Loncalar zamanla yararlı olmaktan çıkarak yozlaşmış ve tüm toplum açısından sıkıntıların kaynağı haline gelmiştir. Kendilerine tanınan birtakım hak ve yetkileri tekel oluşturma, istedikleri gibi fiyat belirleme ve ayrıcalık yaratma aracı olarak kullanmaları, kalfalıktan ustalığa geçişte yakınlarını koruyucu bir tutum içinde olmaları halkın sert tepkisine neden olmuş ve bunlar devletin karar ve politikalarına da yansımıştır (Talas, 1997, 499).

El işçiliğinin, makinalaşmayla birlikte önemini yitirdiği bu evrede (18.yy) üretim araçlarının mülkiyeti ile emek arasındaki ilişki çözülmeye başlamış ve lonca düzeninin yıkılışı hızlanmıştır (Işıklı, 1990, 67).

Daha önceki yıllarda İngiltere’de başlayan ve 18.yy’ın ikinci yarısından itibaren bütün Batı Avrupa ülkelerine yayılan ve belirgin bir noktaya ulaşan bilimsel bilgi ve teknolojik bilgi birikimi, sanayi devriminin temelini teşkil eden yenilikleri² bir bir ortaya çıkarırken toplumsal yapıda da hızlı değişimlere neden olmuştur. Loncalar giderek yok olurken, ustalar ve kalfalar emek piyasasına yönelmişlerdir. Böylece yeni bir ekonomik düzenin yani sanayi kapitalizminin doğuşu başlamıştır (Talas, 1997, 48).

¹ Türklerde XIII. – XX. yüzyıllarda varolan esnaf ve zanaatkar birliklerine Ahilik adı verilmiştir (Talas, 1997, 46).

² 1752 de Paratoner, 1754 de Karbonik asit, 1764 de tekstil sanayinin en önemli buluşlarından biri olan otomatik mekik, 1767 de kömürün arındırılması işlemi, 1768 hidrojen, 1769 da buhar makinalarında kullanılan enerji gücü, 1770 de su gücü ile işleyen makine, 1772 de barajlarda elektrik enerjisi üretimi teknolojisi, 1774 de oksijen, 1776 da maden kömürü makinası, 1800 de pil insanlığın hizmetine sunulmuştur (Turan, 1979, 35).

Sanayileşmenin yoğun olduğu şehir merkezlerinde nüfus hızla artmaya başlamıştır. Köylüler ve tarım sektöründe çalışan diğer nüfus sanayi merkezlerine akarken, esnaflar ve zanaatçılar gittikçe büyüyen işletmelerle rekabet edemeyerek büyük oranda işyerlerini kapatmışlar ve sanayi işçiliğine yönelmişlerdir. Yani proleterya¹ karışmışlardır. Her geçen gün kalabalıklaşan işçi sınıfı, düşük ücret, uzun süreli ve zor koşullarda çalışma, birlik olamama, az gelirden ötürü küçük yaştaki çocuklarını çalıştırmak zorunda kalma ve benzeri bir çok sefaleti de bir arada yaşıyordu (Marx-Engels, 1998, 125; Işıklı, 1990, 61).

Toplumsal yapıdaki bu hızlı değişim neticesinde Marx'ın deyişiyle "**Modern sanayinin ilk yaratıkları**" olan işçilerin genel nüfus içindeki oranı artmıştır (Talas, 1961, 155; Talas, 1997, 26). Engels bu durumu şu şekilde açıklıyor: "**Proleterya, geçen yüzyılın ikinci yarısında İngiltere'de ortaya çıkan ve o zamandan bu yana dünyanın bütün uygar ülkelerinde kendini yinelemiş olan sanayi devriminin bir sonucu olarak doğdu.**" Sanayi devrimiyle birlikte sanayinin bütün dalları ve zanaatkarlar makinenin ve fabrika sisteminin egemenliği altına girdi ve tabii büyük kapitalistlerin ellerine geçti. "**Bunun sonucu olarak, eski orta sınıflar, özellikle küçük zanaat ustaları, giderek daha çok yıkıldılar, işçilerin eski konumları tamamıyla değişti, ve bütün öteki sınıfları yavaş yavaş yutan iki yeni sınıf çıktı ortaya:**" Bunlar; burjuvalar sınıfı (burjuvazi) ve proleterler sınıfı (proleterya)dır (Marx-Engels, 1998, 168).

Sanayileşmenin gelişmeye başladığı 19. yy başlarında İngiltere'de çalışan nüfus içinde sanayide çalışanların oranı %29'lara yükselmiştir. Bu yüksek orandaki sanayi çalışanlarını örgütleyen ulusal düzeydeki sendikaların kurulması 19. yüzyılın ortalarına rastlamaktadır. 1851 yılında Birleşik Mühendisler, Makinistler, Demirciler, Frezeciler ve Kalıpcılar Topluluğu adıyla kurulan ve daha sonra Birleşik Mühendisler Topluluğu adını alan sendika, bugünkü anlamdaki sendikalara örnek teşkil etmiş ve birçok sendika bundan sonra kurulmuştur.

¹ Proleterya; "... kendilerine ait hiçbir üretim aracına sahip olmadıklarından yaşamak için emek güçlerini satmak durumunda kalan modern ücretli emekçiler sınıfı." (Marx-Engels, 1998, 117). Komünizmin İlkeleri'nde Engels, "Proleterya nedir?" sorusunu şu şekilde yanıtlıyor; "**Proleterya, toplumun, geçim araçlarını herhangi bir sermayeden elde edilen kardan değil, tamamıyla ve yalnızca kendi emeğinin satışından sağlayan; sevinçli ve üzüntüsü, yaşaması ve ölmesi, tüm varlığı emek talebine, dolayısıyla işlerin iyi gittiği dönemler ile kötü gittiği dönemlerin birbirlerinin yerini almasına, dizginsiz rekabetten doğan**

19.yy'ın başlarında niteliksiz işçilerin yoğunluğu nitelikli işçilere göre hayli fazla olmasına rağmen, niteliksiz işçilerin örgütlenmesi birçok ülkede nitelikli işçilere göre daha geç olmuştur. Ancak 19.yy'ın sonlarına doğru örgütlenen niteliksiz işçilerin sendikacılığı nitelikli işçilerin sendikacılığından oldukça farklıdır. Nitelikli işçilere göre gelir düzeyleri daha düşük olan ve sendikaların istediği aidatı ödeyemeyen niteliksiz işçilerin sendikalarına Yeni Sendikacılık (New Unionism) denmiştir. Nitelikli işçilerin oluşturduğu sendikacılığa ise Model Sendikacılık denilmekte idi. Yeni sendikacılık anlayışı sayesinde sınırlı bir işçi aristokrasisinin malı olan sendikacılık düşük ücretli ve niteliksiz geniş işçi kitlelerini de içeren sendikaların bir oluşumu haline gelmiştir. Gerçek anlamda yaygınlaşması ise, Birinci Dünya Savaşı sürecinde gerçekleşmiştir. 1891'de İngiltere'de 1,872,000 olan sendikalı işçi sayısı 1921 de 7 milyona ulaşmıştır (Jakson, 1996, 19).

Kurdukları sendikaların 1799-1800 yıllarında çıkarılan iki yasa (Combination Acts) ile yasaklanması olayından ders alan sendikalar, özellikle siyasal iktidarların ve işverenlerin güvensizlik duyacağı eylemlerden kaçınmışlardır. 1824 yılında çıkarılan yasa ile de sendikalar yasal statüye ve güvenceye kavuşmuşlardır (Talas, 1997, 278).

1832 Reform Yasasıyla verilen bazı haklarla yetinmeyen işçiler, toplumsal yapıyı değiştirmeye, erkekler için gizli genel oy hakkını elde etmeye ve birtakım seçim reformlarını yapılmasına yönelik mücadelelerini 1838-1842 ve 1848 yılında yayınladıkları ve dilekçe olarak parlamentoya verdikleri Peoples Charter²larla sürdürmüşlerdir. Chartizm olarak da adlandırılan bu mücadele binlerce kişinin katıldığı mitinglerle desteklenmiştir. Ancak sendika yöneticilerinin ve bazı liberal parti milletvekillerinin de katkılarıyla hazırlanan başvuruların Parlamento tarafından reddedilmesi işçileri daha da hırçınlaştırırken, mülk sahiplerinin de işçiler karşısında cepheleşmesine neden olmuştur (Struik, 1998, 20).

İşçi kesiminden büyük destek gören bu başvuruların üçünde de bir sonuç alınamamış ve Chartistler siyasal iktidarın sert tepkisine muhatap olmuşlardır. Ancak bu hareketin (Chartizm) işçilerde sınıf bilincinin oluşmasında, İngiltere'de ve Avrupa'da yığınsal işçi hareketinin gelişmesinde büyük katkıları olmuştur. Bunun dışında siyasal iktidarın, büyük bir

dalgalanmalara dayanan sınıftır. Proleterya, ya da proleterler sınıfı, tek sözcükle 19. Yüzyılın çalışan sınıfıdır.”(Marx-Engels, 1998, 168).

² İnsanların İmtiyazları olarak Türkçeleştirebileceğimiz People's Charter, adını 1215 tarihli “Magna Charta”dan almıştır.

güç olarak işçilerin varlığının ve onların çalışma koşullarının ağırlığının farkına varmasına yardımcı olmuştur. 1867'de çıkarılan ikinci Reform yasasıyla da Chartist istemlerin çoğu yasalaşmıştır (Struik, 1998, 20).

Chartist hareket içinde sosyalistlerin de (Robert Owen, E. Jones, G. J. Harney, J. B. O'Brien vb.) etkin olduklarını belirten Struik, "... işçilerin sosyalizme ve sosyalizmin de işçilere yaklaşmasının ilk başlangıcının bu dönemden..." başlatılabileceğini söylemektedir. "1845 yılı (ise) yeni bir dünya görüşü olarak işçi hareketinin sorunlarına kendi öz yaklaşımıyla materyalist bir felsefe olan Marksizmin başlangıcını belirler." (Struik, 1998, 21-23).

Chartist "...hareketin canlanması zaman bakımından, Kıta üzerindeki tüm radikal hareketlerin güçlenmesiyle çakıştı, öyle ki, tüm Avrupa'daki demokratik hareketler birbirlerine yakınlaşmaya başladılar." diyen Struik, işçi hareketlerinin diğer Batı toplumlarında İngiltere'den daha sonra başlamasının sebebini de, kapitalist gelişmenin doğasına bağlamaktadır (Struik, 1998, 20-21).

İngiltere'de sendikalar teminat altına alınan gerçek haklarını 1871,1875 ve 1876 tarihlerinde çıkarılan yasalarla ancak elde edebilmişler ve bu tarihten sonra durumları güçlenmiş ve örgütlenmeleri gelişmiştir (Talas, 1997, 278).

Toplu pazarlıkta olduğu gibi siyasal alanda da güçlü olma eğilimindeki İngiliz Sendikacılığı, Bağımsız İşçi Partisi ve Fabian Derneği üyeleri ile birlikte 1900 yılında İşçi Temsil Komitesini oluşturmuşlardır. Komite 1906 yılında İşçi Partisi adını almıştır (Tokol, 1996, 339).

1927'de çıkarılan yasa ile genel grev yasaklanmış ve sendikaların siyasal partilerle (İşçi Partisi) olan ilişkilerine bazı sınırlamalar getirilmiştir. Yasa 1946 yılında işbaşına gelen İşçi Partisince yürürlükten kaldırılmıştır (Talas, 1997, 278).

II. Dünya Savaşı sonrasında 1970'e kadar sendikalara ilişkin herhangi bir düzenleme yapılmamış ve sendikalar bu dönemde altın yıllarını yaşamışlardır. Sendikalaşma oranı %30'lardan %50'ye tırmanmıştır(Çizelge:1).1970'de sendikacılığı kısıtlama eğilimi içinde

olan Muhafazakarların iktidara gelmesiyle, çıkarılan 1971 tarihli yasa sendikalarla iktidarın arasını açmıştır. Sendikaların desteğiyle 1974’de İşçi Partisi tekrar iktidara gelmiş ve aynı yıl yasa yürürlükten kaldırılmıştır. 1974 yılında çıkarılan Sendika ve Çalışma İlişkileri Yasası ile de 1971 öncesi hukuksal duruma yeniden dönülmeye çalışılmıştır (Talas, 1997, 279).

Ancak asla o eski güçlü konumlarını devam ettirememişlerdir. Özellikle 1979 sonrasında Thatcher döneminde sosyo-ekonomik politikalarda meydana gelen değişiklikler sendikaların önemli ölçüde güç kaybetmelerine neden olmuştur. (Tokol, 1996, 339-340). Sendikalaşma oranlarında belirgin bir düşüş olmuştur. 1971’de %47.9 olan oran 1995’de %32.1’ye düşmüştür (Çizelge:1, 2). Sendikaların İşçi Partisiyle olan organik bağına da son verilmiştir.

Sendikaların İngiltere dışında ki diğer Batı toplumlarındaki ve Japonya’daki tarihi seyri, ülkelerin sanayileşmelerine bağlı olarak farklılıklar göstermiştir. Ancak savaşlar, sosyal ve politik unsurlar ve yasalar da bu gelişmede etkili olmuş, yani kitle hareketine dönüşmesi oldukça inişli çıkışlı olmuştur. Örneğin Alman Sendikacılığının⁵ gelişiminde savaşlar etkili olmuş, 19.yy’ın sonunda ve 20.yy’ın başlarında oldukça güçlenen Alman Sendikacılığı, güçlü muhalefet karşısında yıpranan Hitler yönetimince 1933’te dağıtılmıştır. Alman Sendikacılığının inişli-çıkışlı seyri ancak 1949 yılında durulabilmiştir. İtalyan ve Fransız Sendikacılığının gelişiminde sosyalist ve sosyalist olmayan gruplar arasındaki mücadele belirleyici olmuştur (Özkaplan, 1994, 28; Jackson, 1996, 20). Fransız Sendikacılığının⁶ bir

⁵ Politikanın ve savaşların çok fazla etkisinde kalan Alman Sendikacılığı ancak 19. Yüzyılın sonlarında gelişmeye başlamıştır. Laselle, Marx ve Hirsh’in etkisinden kalmışlar ve buna bağlı olarak da bölünmüşlerdir. 1890’lı yıllarda Hıristiyan Sendikacılık hareketi ortaya çıkmıştır. Nasyonel Sosyalistlerin iktidar olduğu dönemde, işçi ve işveren örgütleri tek bir çatı altında toplanarak partiye bağlanmıştır. Böylece hür sendikacılık ortadan kaldırılmıştır.

II. Dünya Savaşı sonunda Almanya’nın ikiye ayrılması, iki ayrı sendikacılık anlayışını ortaya çıkarmıştır. Federal Almanya’da işkolu esasına göre örgütlenen sendikalar DGB çatısı altında toplanmışlardır. Ancak dini ve ideolojik bölünmüşlük Nazi rejimine karşı bir güç olarak çıkmalarına da mani olmuştur. Alman Demokratik Cumhuriyeti’ndeki sendikalar da işkolu esasına göre örgütlenmişler ve FDGB (Hür Alman Sendikaları Konfederasyonu) çatısı altında toplanmışlardır. Sovyet sendikalarını model alan sendikaların temel amacı sosyalist ideolojinin yaygınlaştırılması ve merkezi planın başarıya ulaşması olmuştur (Tokol, 1996, 340).

1990’da iki Almanya’nın birleşmesi sonrasında Demokratik Alman sendikacılığı gelişmelere ayak uyduramamış ancak Federal Almanya sendikaları ile birleşmek yerine Doğu’daki işçileri bireysel üye kabul etmeyi tercih etmişlerdir. Bugün Almanya’da dört büyük konfederasyon bulunmaktadır (Tokol, 1996, 340). Alman sendikacılığı, 1970’li yıllarda başlayan ve günümüzde yoğun olarak yaşanan sendikalardan kaçışı ve güven bunalımını en az yaşayanlardandır. 1970’de %37.9 olan sendikalaşma oranı, 1980’de %42.9, 1988’de %40.1 ve 1993’de %33 olmuştur (Çizelge: 1-2). Sendikalaşma oranında özellikle 1990’lı yıllarda belli bir düşüş olmuştur. Ancak söz konusu düşüş, diğer Avrupa ülkelerine göre oldukça az olmuştur.

kitle hareketi haline gelmesi ise 1939 yılında gerçekleşmiştir. Japonya’da gerçek anlamda ilk sendikalaşma⁷ 1897’li yıllarda gerçekleşmiştir. Feodal bir geleneğe sahip olmayan ABD’de ise, servet ve gelir dağılımındaki dengesizliğe rağmen sınıf bilinci hiçbir zaman Avrupa’da olduğu kadar keskin bir nitelik taşımamıştır. İşlenmemiş zengin doğal kaynaklar sayesinde, kapitalizmin işçi sınıfının istemlerini kolaylıkla karşılamasına olanak sağlamıştır. Büyük göçlere rağmen emek daima kıt üretim faktörü olmuş, bu da sendikaların pazarlık gücünü artırmıştır. Bunun yanında, işverenler değişik etnik kökenli işçiler arasındaki farklılıkları kullanarak birbirleri arlarındaki birleşmeyi ve birlik oluşturmalarını engellemişlerdir (Dereli, 1977, 42).

⁶ Fransa’da örgütlenme hakkı başta olmak üzere toplumsal politika gelişmeleri İngiltere, İsviçre ve Almanya’ya göre geç olmuştur. Bunun da nedeni, öncelikle Sanayi Devriminin sonuçlarının bu ülkelere göre Fransa’da daha geç görülmeye başlaması, ekonomiye tarımın hakim olması ve liberal düşüncenin uzun süre ülkede önemli bir yer tutmasıdır. 1789 Devrimi, siyasal düzeni değiştirdiği gibi, 1791’de çıkarılan ilk yasa ile de (Dallard Yasası) ticaret ve sanayiye ileri düzeyde serbestlik tanımış ve lonca teşkilatlarına son vermiştir. Çıkarılan bir başka yasa (Chapelier Yasası) ile de, her ne suretle olursa olsun mesleki derneklerin kurulması ve koalisyonlar yasaklanmış, 20’den fazla üyesi bulunan derneklerin kuruluşu ise hükümet iznine bağlanmıştır.

1930’lardan sonra söz konusu bu liberal politikaların yansımaları olarak, grevler artmış, uyuşmazlıklar ve ayaklanmalar çok sık olarak görülmeye başlamıştır. 1948 devriminin ilanı ile dernek kurma özgürlüğü tanınmış ancak kısa süre sonra grevler gerekçe gösterilerek bu özgürlük kaldırılmıştır (Talas, 1997, 286-289).

1964 yılında çıkarılan bir başka yasa ile grevlere ve sendika kuruluşlarına göz yumulmuş, 1884’de çıkarılan yasa ile sendikalar tam olarak tanınmıştır. Üst örgütlenmelerini ancak 1895 yılında gerçekleştirebilmişler ve 1920’de kabul edilen bir yasa ile sendikaların yetkileri ve çalışma alanları genişletilmiştir. 1946 anayasası ile de işçilere sendikalar aracılığı ile haklarını koruma ve istedikleri sendikaya girme özgürlüğü tanınmıştır (Tokol, 1996, 341; Talas, 1997, 286-289).

1973 Petrol Krizi sonrası Fransız sendikalarının üye kaybı ve sendikalaşma oranındaki düşüş, diğer sanayileşmiş ülkelere göre çok daha fazla olmuştur. 1970’de %22.3 olan sendikalaşma oranı, 1980’de %19’a, 1988’de %12’ye, 1993’de %10 ve 1995’de %9.1’e düşmüştür (Çizelge: 2).

⁷ Nitelikli işçi sendikacılığı olan Japon sendikacılığının 1990’de çıkarılan yasa ile örgütlenme özgürlüğü engellenmiştir. Ancak yasaya rağmen örgütler faaliyetlerini sürdürmüşler ve daha da radikalleşmişlerdir. 1920’li yıllarda sendikal hareket komünist ve radikal akımların etkisinde kalmış, 1940’da Japon İşçi Konfederasyonu kapatılmıştır.

II. Dünya savaşı sonrası Amerikan işgalinin etkisiyle, sendikacılık ve çalışma hayatı ile ilgili çıkarılan 1945, 1946 ve 1947 tarihli üç yasada da Amerikan etkisi söz konusudur. Ancak bu dönemde sendikalar hem sayısal olarak, hem de üye sayısı açısından oldukça hızlı gelişmiştir. 1980’li yılların ikinci yarısından itibaren konfederasyonlar arası bütünleşme sonucu Japon Özel Sektör Konfederasyonu ve üçüncü büyüklükte olan RENGO (Japon Sendikalar Konfederasyonu) ortaya çıkmıştır.

Japon sendikaları Amerikan sendikacılığını örnek almasına rağmen tamamen kendi kültürüne özgü bir sendikacılık anlayışı ortaya koymuştur (Tokol, 1996, 341). Yaşam boyu istihdam esas olduğundan, işçiler ile işveren /yönetim arasında bir çıkar çatışmasından çok, birlik ve dayanışma söz konusu olup, ortak amaçları işletmeyi başarılı kılmak olmuştur.

1970 sonrası Japon sendikacılığında da bir düşüş gözlemlenmektedir. 1970’de %35.1 olan sendikalaşma oranı, 1980’de %31’e, 1988’de %26.8’e ve 1993’de ise %26’ya düşmüştür (Bak. Çizelge: 2).

Bundan dolayı, ABD’de⁸ sanayi sendikalarının yaygınlaşması, ancak kitle üretim endüstrilerinin geliştiği 1920’lerde ve sosyal çalkantının en yoğun yaşandığı 1930’larda mümkün olabilmiştir (Dereli, 1977, 44). Ancak sendikalaşma oranları hiçbir zaman Avrupa ülkelerinin seviyesine ulaşamamıştır (Bak. Çizelge: 1, 2).

Ekonomik göstergelerin pozitif yönde yükselmeye başladığı ve özellikle toplu sözleşmelerde olumlu yerleşik normların ortaya çıkmaya başladığı II. Dünya Savaşı sonrası dönemde, sendikalar makro ekonomik ve siyasal kararların alınmasında önemli bir taraf olarak görülmeye başlamıştır. Sosyal refah devleti anlayışının ve Fordist üretim anlayışının hakim olduğu bu dönem sendikaların güçlendiği ve etkinliklerinin yüksek olduğu “altın yıllar” olmuştur (Mahiroğulları, 2000, 40; Yazıcı, 1999, 94).

Yaşanan bu olumlu gelişmelerle sivil toplum düzeni güçlenmiş, ekonomik büyüme ve işçilerin elde ettiği kazanımlar endüstri ilişkilerinde uzlaşma eğilimlerini güçlendirmiştir. Tabi

⁸ ABD’de ilk sendikal örgütlenme XVIII. yüzyılın sonlarında gerçekleşmiştir. Bunlar genelde meslek esasına göre kurulmuş sendikalarlardır. Örneğin, 1792’de kurulan Filedeilya kundura işçileri, 1794’de kurulan matbaa işçileri sendikaları gibi. Sendikalar uzun mücadelelerin sonunda 1842’de yasal kuruluşlar olarak tanınmış, ancak grev dahil bir çok yasak devam etmiştir. 1863’den sonra sendikacılık hareketleri oldukça hızlanmış ve 1870’lerin başında ulusal boyutta sendika sayısı 32’ye ulaşmıştır (Talas, 1997, 296-297).

20. yüzyılın başlarında işverenler, sendikaların tekel gibi faaliyet gösterdiklerini ve yürürlükteki anti-tekel yasalara aykırı oluşumlar olduklarını düşünüyordular. Bu doğrultuda mahkeme kararı olarak sendikal faaliyetleri yasaklamışlardır. Mahkemelerde genelde sendikalara karşı olumsuz tutum içindeydi. 1892-1921 yılları arasında bazı eyaletler çıkardıkları yasa ile sendikaları anti-tröst yasalar kapsamında çıkarmışlardır. Ancak mahkemeler çıkan yasaları anayasaya aykırı buluyorlardı. Sendikaları anti-tröst yasalar dışına çıkaran Federal Clayton Yasası da (1914) aynı nitelikte sayılmıştı. Oysa yasa, Amerikan İş Federasyonu Başkanı Samuel Gomers’e göre bir işçi Magna Cartası idi (Talas, 1997, 298).

Ancak 1920’lerden sonra yaygınlaşabilen Amerikan sanayi sendikacılığı, o yıllarda henüz yeterli yasal güce kavuşabilmiş değildir. 1932’de çıkarılan yasa (Norris-La Guardia Yasası) ile hükümetlerin ve yargının sendikalar üzerinde ki baskı ve denetimi azaltılırken, 1933’de çıkarılan Ulusal Sanayi Kalkınma Yasası ile, işçilere serbest örgütlenme ve toplu pazarlık hakları tanınmış, 1935’de çıkarılan ve Amerikan toplumsal politikasında bir dönüm noktası olarak kabul edilen Wagner Yasası (Ulusal Çalışma İlişkileri Yasası) ile de gelişmeler daha ileri götürülmüştür (Dereli, 1977, 44; Talas, 1997, 298).

Daha sonra Wagner Yasası ile tanınan haklar nedeniyle, işçi-işveren ilişkilerinin işveren aleyhine bozulduğu iddiası ile 1947’de Taft-Hartley Yasası çıkarılmıştır. Yasa Wagner Yasasının tanıdığı haklara dokunmamış, ancak sendikalı olmayan işçilerin işe alınmasını engelleyen hükmü kaldırmış ve Başkana, grev ve lokavt ülke sağlığı ve güvenliği gerekçesi ile 80 güne varan bir süre boyunca durdurma yetkisi tanımıştır.

1970’lere kadar söz konusu mevzuat çerçevesinde gelişimi son derece hızlı olan Amerikan sendikacılığı, 1970’li yıllardan sonra sanayileşmiş ülkelerin sendikalarının yaşadığı sorunların benzerlerini yaşamış ve o yıllardan sonra ABD’ sendikacılığı da düşüşe geçmiştir. 1970’de %30 olan sendikalaşma oranı, 1980’de %24’e ve 1993’de %15’e düşmüştür. Ancak hala, “... sendika, toplu pazarlık ve grev üçlüsü, Amerikan toplumsal yaşamının devlet, işçi ve işveren ilişkilerinin temel dayanaklarını oluşturmaktadır.” (Talas, 1997, 299-300).

sanayi devriminden bu yana sendikacılık özünde bir şey kaybetmemekle birlikte, şekil olarak, çalışma şartları olarak, mücadele metodları olarak önemli değişikliklere de uğramıştır (Aktay, 1999, 41).

Çizelge 1: Bazı Batı Ülkelerinde Sendikalaşma

(Üye Sayısı/ Sendikalaşma %)

Ülke/Yıl	1941	1951	1961	1971
Avustralya	1.075.680 48.9	1.690.300 57.0	1.894.600 53.6	2.436.600 51.4
Kanada	540.000 21.1	1.215.000 23.5	1.826.000 28.5	2.597.000 30.9
ABD	8.944.000 15.0	15.000.000 23.8	17.328.000 21.1	20.752.000 22.3
Batı Almanya	-	-	7.569.400 36.7	8.105.500 36.8
İngiltere	7.165.000 36.3	9.535.000 44.9	9.916.000 42.5	11.120.000 47.9

Kaynak: Jackson, 1996, 23.

1970’li yıllarla birlikte bütün dünyada yaşanmaya başlayan bunalım (1973 Petrol Krizinin neden olduğu) endüstriyel ilişkileri de olumsuz etkilemiştir. Politizasyon yaygınlaşmaya, grev eğilimleri güçlenmeye başlamış, çatışma zemini yeniden hareketlilik kazanmıştır. Sendikacılık için de “Altın Çağ” sona ermiştir. (Mahiroğulları, 2000, 40; Yazıcı, 1999, 96). Sendikalaşma oranları ve üye sayıları düşmeye başlamıştır. Fordist üretim tarzı yerini yavaş yavaş Post-Fordist üretim tarzına (esnek üretim) terk etmeye başlamıştır⁹.

Fransız sosyal siyasetçi Dominique Labbe, bu dönemi şu şekilde açıklamaktadır; “1970 sonrasında ekonomik krizi sanayileşen tüm büyük ülkeleri vurduysa da, hiç birinde sendikacılık üzerinde bizim ülkemizdeki kadar hasar bırakmadı.” (Mahiroğulları, 2000, 40). Gerçekten de bu dönemde Fransız Sendikacılığındaki sendikalaşma oranlarının düşüşü diğer sanayileşmiş ülkelerdeki sendikalaşma oranlarına kıyasla çok yüksek olmuştur. 1970’de

⁹ Fordist ve Post-Fordist üretim tarzı hakkında bak. Bölüm 3.4.2.2.4.

%22.3 olan sendikalaşma oranı, 1980'de %19'a, 1988'de %12'ye, 1993'de %10 ve 1995'de %9.1'e düşmüştür (Çizelge: 2).

Çizelge 2: Bazı Ülkelerde Sendikalaşma Oranları (%)
(1970-1993)

Ülke/Yıl	1970	1980	1990	1993
İngiltere	47.7	54.5	38.1	32.1**
Almanya	37.9	42.9	34.9	32
ABD	30	24.7	-	15
Fransa	22.3	19	14.5	10
Avusturya	70.4	65.3	56.2	42
İsveç	74.2	89.5	81	81
İsviçre	34.2	34.5	30*	28
Japonya	35.1	31.1	26.8*	26

Kaynak: Koray, 1994, 84; Selamoğlu, 1995, 13-14.*1988**1995

1980'li yıllarda Polonya'da başlayan işçilerin dayanışma (solidarite) hareketi, Berlin Duvarının yıkılarak Doğu ile Batı Almanya'nın birleşmesi ve SSCB'nin dağılması ile başlayan olaylar dünya siyasal yaşamında olduğu kadar, endüstriyel yaşamda da köklü değişimlere neden olmuştur.

Teknolojik gelişmelerin etkili olduğu bu değişimin kaynağı bilgi ve bilim olmuştur. Gelişen iletişim ve ulaşım teknolojisi ile, Dünya oldukça küçülmüş ve insanlar kaçınılmaz şekilde birbirini etkiler olmuştur. Bilgi gelişmiş, evrenselleşmiş ve değişime de hızlandırmıştır (Aktay, 1999, 42).

2.1.2. Türleri

Sendikacılığın türleri yada sendikacılık gelenekleri konusunda değişik yaklaşımlar görülmektedir. Örneğin Alparslan Işıklı (1990, 59), sendikacılık türlerini Muhafazakar-Reformist Sendikacılık ve Devrimci-Enternasyonelist Sendikacılık olarak iki grupta toplamaktadır. Muhafazakar-Reformist Sendikacılığı da, İngiliz Sendikacılığı, Amerikan

Sendikacılığı ve Hıristiyan Sendikacılık adları altında üç ayrı alt başlığa ayırmaktadır. Devrimci-Enternasyonelist Sendikacılığı ise, Anarşizm-Anarko Sendikacılık ve Marksist-Leninist sendikacılık olarak iki gruba ayırmaktadır.

Bir diğer gruplandırma da ise, üç tür sendikacılık geleneğinden bahsedilmektedir: Korparatist Gelenek, Reformcu Gelenek ve Devrimci gelenek. Birçok yazar ve kaynağın yapmış olduğu gruplandırmadan farklı olarak burada yer verilen Korparatist gelenek, eski lonca örgütlenmesine benzer. Makinalaşma karşısında kendilerini korumaya çalışan ve proleterleşmeye karşı harekete geçen nitelikli işçilerin, meslek esasına dayalı olarak bölgesel ve ulusal düzeyde örgütlenmeleri durumudur.

Kapitalist toplumlarda sendikacılık reformcu ve devrimci sendikacılık olarak iki gruba ayrılmaktadır. Ancak Fransa ve İtalya da Komünist eğilimli sendikacılıktan da bahsedilmektedir.

Bazı yazarların (Jackson, 1996, 157), batı toplumlarında varolan sendikaları Refah Sendikacılığı ve İş Sendikacılığı olarak iki gruba ayırdıklarını görüyoruz. Birinci grup sendikalar, hem geniş amaç ve özlemleri olan birer baskı grubu, hem de kendi üyelerinin endüstriyel konulardaki çıkarlarını savunan örgütlerdir. İkinci grup sendikalar ise, üyelerini doğrudan ilgilendirmeyen siyasal konularda söylemleri olmayan ve endüstriyel ilişkilerde yoğunlaşan sendikalardır.

Elias T. Ramos, Bruce Millen, Sidney Sufirin ve Adolf Strumthal gibi yazarlar, sendikaları, amaçlarını gerçekleştirirken başvurdukları yollar açısından Siyasal ve Ekonomik Sendikacılık olarak ayırırlar (Delican, 1994, 100).

Bazı yazarlar ise, sanayileşmekte olan ülkeler açısından sendikaları, üstlendikleri fonksiyonlar açısından ayırma tabi tutmuşlardır. Örneğin Walter Galenson, Kassalow, Damachi, R. Bean sendikaları Üretici ve Tüketici Sendikacılık olarak iki grupta ele almışlardır. "**Devletin genel hedeflerini veya kalkınma, sanayileşme hedeflerini gerçekleştirecek yönde fonksiyon gören sendikalar üretici; toplu pazarlık yoluyla çalışanların çıkarlarını koruyacak ve iyileştirecek şekilde gelirdeki payını artıracak yönde faaliyet üstlenen sendikalar tüketici...**" olarak adlandırılır (Delican, 1994, 100).

Araştırmada, Reformist ve Devrimci Sendikacılık gruplandırması benimsenmiştir. Bu gruplandırmanın benimsenmesinin nedeni, değişik şekillerde yapılan gruplandırmaların sonuç itibariyle Reformist ve Devrimci temel ayrımının kapsayıcılığı içinde kaldığı görüşüne varılmasındandır.

Ayrıca sendikacılığın yaşam bulduğu toplumların sosyo-ekonomik yapısına ve hukuksal düzenine göre, değişik eğilimler taşıdığı görülmektedir. Bu bazen belli bir sendikanın tarihi süreç içinde karşılaştığı ekonomik sorunlara ve sosyo-kültürel yapıya göre eğilimlerini gözden geçirmesi ve ona göre bir yol izlemesi olarak ortaya çıkmakta. Bazen toplumsal iniş-çıkışlara göre belli bir sendikanın parçalanması yada o sendikanın geleneksel eğilimine tepki kopuşlar olarak, bazen de bir ülkede mevcut olan farklı sendikaların aynı koşullarda farklı eğilimleri benimsemeleri şeklinde ortaya çıkmaktadır.

2.1.2.1. Reformcu Sendikacılık

Siyasal, hukuksal ve sosyo-ekonomik yapıyı fazlaca sorgulamayan, radikal değişiklikler öngörmeyen muhafazakar eğilimli sendikacılık anlayışıdır. Bu tür sendikalar mevcut kapitalist yapı içerisinde kalarak, işverenlerle (kamu yada özel) en iyi koşullarda pazarlık yapma mücadelesi verirler. Sosyal güvenlik ve iş yasalarının iyileştirilmesi için toplu iş sözleşmeleri ve ulusal düzeyde pazarlık yollarını ararlar. Bu tür anlayışa sahip sendikal federasyonlar, her meslekteki işçileri, sanayi kollarına göre gruplandırır ve sanayi dallarına göre uzman profesyonel kadroları istihdam ederler. Karşılaşılabilecek sorunların çözümünde ve işçileri örgütlemeye bu profesyonel kadrolar kullanılır.

İngiliz Sendikacılığı, reformist sendikacılığın belirgin temel bir örneğidir. Marksist-anarşist sendikacılık İngiltere'de doğmuş ve gelişmiş olmasına rağmen, doğuşundan bu yana İngiliz Sendikacılığı reformist özellikleriyle tanımlanır (Işıklı, 1990, 66).

19. yüzyılın ortasında ortaya çıkan ve amaçları, ustaların dar çıkarlarını savunmak olan yeni model sendikalar oldukça tutucuydular (Jakson, 1996, 156). Ancak 19. Yüzyılın sonunda ortaya çıkan niteliksiz el işçileri sendikaları (Yeni Sendikacılık; New Unionism), bir çok kez

sosyalist hareketleri de destekleyen oldukça radikal örgütlerdi (Jackson, 1996, 156). İngiliz sendikalarında bu ikili eğilim daima varolmuştur.

Bugün de sosyo-ekonomik ve siyasal yapıda değişiklikler isteyen birçok İngiliz sendikası mevcuttur; Hemen hemen tümü bu değişikliğin aynı yönde olmasını istemekle beraber, bu değişikliğin sınırı konusunda farklılıklar gösterirler. Bazı durumlarda talepleri neredeyse tüm üretim araçlarının sosyal mülkiyetini öngörürken, bazı durumlarda tüm istedikleri servet eşitsizliğinin bir parça azaltılmasını gibi görünür (Jackson, 1996, 156).

İngiliz Sendikacılığı siyasal alanda da örgütlenerek, bir başka grubu temsil aracı olarak seçerek işçi sınıfının etkisini ve görevini hissettirirken, diğer yandan İşçi Partisiyle mensuplarının ilişkisine de aracılık etmektedir. Bu bağlamda ele alındığında Marksist sendikacılarla benzerlik gösterse de, **"Genel olarak İngiliz Sendikaları ve gelişiminin bütün dönemleri itibariyle İngiliz İşçi Partisi, izlemiş oldukları politikaya egemen olan ideolojinin niteliği ve yönelmiş oldukları amaçlar bakımından Marksist sayılmazlar."** (Işıklı, 1990, 66).

Genel hatlarıyla İngiliz Sendikacılığı her ne kadar reformist-muhafazakar olarak tanımlansa da, hükümetlerin özellikle de sendikaları temsil ettikleri çıkarlar karşısında en büyük engel olarak gören muhafazakar yönetimlerin, iş yaşamında işçiler aleyhine olabilecek düzenlemeler yapmalarına sendikaların tepkileri ülke yaşamını felce uğratacak kadar sert olabilmıştır (Işıklı, 1990, 134). Örneğin, İktidarda olan Muhafazakar Partinin 1970 yılında hazırladığı Endüstriyel İlişkiler Kanununa (Endüstriyel Relations Bill) İşçi Partisi'nin dışında Muhafazakar ve Liberal Partiye destek veren sendikalar da tepki göstermişler, sonunda iktidarla sendikaların arası açılmıştır. 1974'de de Muhafazakar Parti iktidarı İşçi Partisine bırakmak durumunda kalmıştır. Aynı yıl yasa da yürürlükten kaldırılmıştır (Talas, 1997, 279).

Sendikalarca örgütlenen kampanyalar ve grevler endüstriyel olmaktan öte, hükümet politikalarını değiştirmeye yönelik siyasal hareketler olarak görülebilir. Ancak ülkenin sosyal ve siyasal yapısını değiştirmeye yönelik olmaktan çok uzaktır (Jackson, 1996, 168). Bu konuda Marksist yazar Allen, sendikalar, **"...tüm siyasi düşüncelere kabul görürler zira, hiç bir devrimci belirleyiciliğe sahip değildirler ve siyasal olarak gerekli ve endüstriyel olarak yararlı işlemlere sahip kurumlar olarak görülürler."** demektedir (Jackson, 1996, 173).

Avustralya ve birçok Batı Avrupa ülkesi sendikaları radikal sosyal değişime eşit olmasa da, üretim araçlarının mülkiyeti ve servet eşitsizliği konularında değişime, genel olarak destek vermektedirler. Fransa ve İtalya'da bu değişim istekleri çok daha şiddetli olarak kendini hissettirirken, Almanya en zayıf desteğin olduğu ülkedir. Amerikan Sendikacılığı ise, genel anlamıyla reformist-muhafazakar eğilimler taşımakta olup, İngiltere ve Avustralya' da ki örneklerinin tam tersine siyasi yönlendirme düzeyleri oldukça düşüktür. Batılı ülkelerdeki sendikalara göre de siyasi partilerle ilişkileri oldukça gevşek düzeyde kalmaktadır. Amerika'da doğup gelişen bu sendikacılığın "**çeşitli görünümüne saf ve sade sendikacılık**", "**gompersism**", "**new deal unionism**" da denilmektedir ((Jackson, 1996, 161; Işıklı, 1990, 137).

İşçiler arasında yeterli sınıf bilinci olmadığından, çeşitli meslek gruplarına üye işçiler ve etnik gruplara mensup üyeler arasında dayanışma duygusu da oldukça zayıf kalmıştır. Sendikalaşma oranının düşüklüğü, gösterilen çoğulcu ve parçalanmış örgütsel yapı, sanayi ve işkolu temeline dayalı toplu iş sözleşmelerinin yerine, genellikle işletme/işyeri düzeyinde ücret pazarlıklarının yapılmakta olması da sınıf bilincinin yetersizliği konusunda önemli göstergelerdir (Dereli, 1996, 42).

Zaten, "**Amerikan sendikacılığı iyi örgütlenmiş ve güçlü bir çıkar grubu olmasına karşın, ne teknik, ne siyasal ne de kurumsal olarak ABD'de toplu çözümler ve üçlü anlaşmaların koşulları vardır; ne de sendikalar etkin bir siyasal rol oynayabilmektedirler**" (Koray, 1994, 67).

Amerikan Sendikacılığı ile ilgili olarak Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından hazırlanan bir rapor Amerikan Sendikacılığı'nın oldukça ağır basan muhafazakar yönünü ortaya koyma açısından büyük önem taşımaktadır. "**...sendikalar, Amerikan ekonomik ve sosyal sisteminin temellerini hemen hiç sorgulamıyordu. Avrupa yada başka bir çok ülkedeki işçi hareketlerinin tersine, ABD'de ki sendikalar sermayeyle yaşanmış tüm katı mücadelelere rağmen yaşadıkları sistemde hiç bir önemli değişiklik öngörmüyorlardı**" (Jackson, 1996, 157). Hatta öyle ki, uluslararası ilişkilerde Amerikan çıkarlarının korunmasında ve komünizme karşı mücadelede Amerikan siyasal otoriteleriyle tam bir uyum içinde hareket ediyorlardı (Işıklı, 1990, 159).

Bir diğer reformist-muhafazakar sendikacılık grubu ise Hıristiyan Sendikalarıdır. I. Dünya Savaşı'ndan önce, Batılı ülkelerin bir çoğunda (Almanya, Avusturya, Belçika Hollanda, Rusya, İtalya, İsviçre, İsveç), dini motifler taşıyan ve dini otoritelerin görüşlerine uymayı amaç edinen sendikalar kurulmuştur. Ancak bu tür sendikalar İngiltere ve Amerika'da gelişme imkanı bulamamışlardır.

Hıristiyan Sendikalar, I. Dünya Savaşı'ndan sonra gelişmişler ve sendikal eylemlerinde uluslararası bir birlik ve dayanışma gerçekleştirmek amacıyla, 1908 yılında Zürih'te toplanarak Uluslararası Sendika Sekreterliği'ni kurmuşlardır. 1920'de Uluslararası Hıristiyan İşçi Sendikaları Federasyonu (IFCTU) ve 1946'da Uluslararası Hıristiyan İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICCTU) ve 1948'de Dünya İş Konfederasyonu (WCL) adını alarak yeniden yapılanmışlardır (Işıklı, 1990, 181). 1968 yılında yaklaşık 74 ülkede 13 milyon işçiyi temsil eder hale gelmiştir.

Son derece muhafazakar tutum sergileyen bu sendikaların, zaman içinde tutumlarında değışmeler olsa da, mevcut sistemi ve sosyal yapıyı sorgulamada dini görüşlerin gelişiminin çerçevesi dışına taşamamışlardır. Hatta I. Dünya Savaşı öncesinde Fransa'da patronlarca kurulan grev aleyhtarı Sarı Sendikalar Federasyonu'nu desteklemekle kalmamışlar, işçilerle işveren çıkarları arasındaki uyuma olan büyük inançlarından dolayı, işçilerle işvereni kapsayan ortak örgütler dahi kurulması gerektiğini savunan Hıristiyan Sendikacılar olmuştur. Ancak Kilisenin resmi politikasına aykırı olarak, Faşizme ve Nazizme karşı diğer sendikalarla birlikte mücadele etmişlerdir (Işıklı, 1990, 201-204).

"Grevi en son başvurulacak bir araç olarak zamanla kabul etmiş olmalarına karşın, genel grevi, politik grevi prensip olarak kabul etmemişlerdir" (Işıklı, 1990, 200). Ancak zamanla bu hususlardaki görüşlerinde değışmeler olmuş ve sonraki dönemlerde bu prensibin istisnaları görülmüştür.

2.1.2.2. Devrimci Sendikacılık

Devrimci sendikacılık, sınıf bilincine dayalı olarak, sınıf dayanışmasını geliştirmek ve kapitalist sistemi devirecek koşulları yaratmak için bütün işçileri bir araya getirmeyi

amaçlamaktadır. 19.yy'ın sonunda özellikle Fransa ve Almanya'da kabul gören bu sendikacılık anlayışı, söz konusu dönemde genel grevi burjuva sınıfını yıkmak için temel amaç olarak kabul etmiştir.

Zaten ilk Marksist yazarlar, sendikaları işçi sınıfının ortak çıkarlarının bir ifadesi olarak tanımlıyorlar ve sendikaları radikal devrimci değişim için önemli bir potansiyel araç olarak görüyorlardı.

Engels, "**Sendikalar eşsiz savaş okullarıdır**" (Jackson, 1996, 170) derken, sendikaları sermaye karşısında işçi sınıfını genel grevlerle, kaçınılmaz büyük mücadeleye hazırlayan savaş okulları olarak görüyordu.

Marks ise şöyle diyordu: "**Sendikalar sermaye ile emek arasındaki gerilla savaşları için nasıl gerekiyorsa, ücretli emek ve sermaye egemenliği sisteminin yerini alacak örgütlü organlar olarak, bunların önemi daha da büyüktür.**"

Lenin'in öngörüsü: "**Dünyanın hiçbir yerinde proletaryanın gelişmesi, sendikalar olmadan, sendikaların ve işçi partisinin karşılıklı eylemi olmadan gerçekleşmemiştir ve gerçekleşemez.**" şeklindeydi (Azad, 1991, 87).

Marksizmin işçi sınıfına yüklediği bu çok önemli tarihi rolü, Engels, "**İşçilerin kurtuluşu kendi eserleri olacaktır,**" sözleriyle çok daha iyi özetlemektedir (Işıklı, 1990, 255).

Marksizm'e göre kurtuluş için yapılacak devrime bilinçli olan sanayi işçisi yani proletarya öncülük edecektir. Yani işçi sınıfının siyasal eyleminde, temelde sanayi işçilerince oluşturulan sendikalar çok önemli bir yere sahiptir.

Sendikacılık ve sendikal hareket konusuna duyulan bu güvene, daha sonra gelen Marksist yorumcular (İlk düşüncelerini gözden geçiren Lenin, Troçki, Gramsci gibi) daha temkinli yaklaşmışlardır. Sendikaları bütünüyle reddetmemekle birlikte, devrimci sosyal değişimin sendikaların tek başına yapacağına olan inançsızlıklarını açıkça belirtmişlerdir (Jackson, 1996, 170).

Troçki, devletten birçok yararlılıklar gören ve bunun içinde kapitalistlerle yarışan ve adeta devletle bütünleşen sendikaların radikal eylemlerden kaçınacağını ve etkilerinin sınırlanacağını ileri sürüyordu (Jackson, 1996, 171).

Dönemin Marksist yazarlarından Gramsci, "**...yirminci yüzyılın başında İtalya'da ve tüm Batı Avrupa'da olduğu biçimiyle sendikal hareketin, sermayenin hüküm sürdüğü tarihsel döneme özgü bir proletarya örgütlenmesi**" olduğunu ve kapitalist topluma bir tepki olarak geliştiğini ileri sürüyordu. Gramsci, sonuç olarak, (sendikalar) komünist olmayan rekabetçi yapıları ve "**...toplumun radikal yenilenmesinin aracı olamazlardı,**" yargısına ulaşıyordu (Jackson, 1996, 172).

Bu yargıya ulaşmasında, kapitalist sistemin işçilerin ekonomik ve sosyal taleplerine cevap vermedeki yeteneği, büyük kriz dönemlerinde yoğun olarak yaşanan işsizlik vb. sorunlar rol oynamaktadır. İşçilerin cevap bulan birtakım talepleri onları daha bir uzlaşır hale getirmekte ve radikal sosyal değişim konusundaki görüşleri törpülenmektedir. Bu törpülenmede en radikal görüşlere sahip sendikalar olan Marksist Sendikalar da nasibini alıyordu.

Temmuz 1921 'de yapılan III. Enternasyonel'in Moskova toplantısında kurulması kararlaştırılan, Kızıl Sendika Enternasyoneli'nin (KSE) sendikal faaliyetleri teşkilatlandırmak ve komünist işçi militanlara yol göstermek amacı ile hazırlanan programı Devrimci Sendikaların genel yapısı hakkında bize hayli açıklayıcı bilgiler vermektedir.

Programda üzerinde durulan temel noktalar şöyle özetlenebilir:

- Kapitalizmin yıkılarak yerine işçilerin kurtuluşu olarak görülen proletarya iktidarının kurulması amacı doğrultusunda, bütün dünya işçilerini teşkilatlandırmak ve ihtilalci sınıf mücadelesi, sosyal ihtilal, proletarya diktotaryası fikrini yayarak, kapitalist sistemin burjuva hükümetlerini devirmek için propaganda çalışmaları yapmak.
- Sosyal barış, sınıfların uzlaşması gibi düşüncelerin sosyal ihtilal için faydasızlığını vurgulamak.

- Bütün ülkelerde işçi sınıfının mücadelesine yön vermek ihtilalci hareketleri yapmak ve desteklemek.

Özet olarak verdiğimiz bu programdan anlaşılacağı gibi KSE'ü son derece merkeziyetçi bir anlayışla üyelerini kendine bağlamış ve adeta onlara yukarıdan gelen emirlere uymak dışında bir söz hakkı tanımamıştır (Turan, 1979, 216).

Dünyadaki bütün Sendikalar üzerinde tek söz sahibi olabilmek isteyen KSE nihai hedef olan Komünist Dünya İhtilalini gerçekleştirmek için işçileri doğrudan ilgilendiren yada ilgilendirmeyen her konuda sendikaları yönlendirmeye çalışmıştır.

Bu doğrultuda; Özellikle Komünist olmayan ülkelerde ekonomik durum nasıl olursa olsun, işçilerin aşırı taleplerle, genel grevlerle siyasal sistemi bunaltmaları tahrik ve teşvik edilmiştir. Sovyetler Birliğinde son derece kısıtlı olan hak ve özgürlükler konusu hep göz ardı edilirken Komünist olmayan ülkelerdeki çalışma yaşamında karşılaşılan küçük büyük bütün sorunlar alabildiğine abartılmış ve işçiler silahlı isyana dahi teşvik edilmiştir (Işıklı, 1990, 288).

Genel grevler vasıtasıyla ülkelerin milli politikalarını felce uğratmayı temel politika olarak benimsemişler ancak bunda da çok başarılı olamamışlardır. Sömürge ve geri kalmış ülke işçilerini komünizm propagandasıyla yönlendirmeye çalışmak bir diğer temel politikaları olmuştur. Onları eğitmek amacıyla militanlar göndererek, maddi destek sağlayarak bu politikalarını yürütmüşlerdir. Sonuçta birçok ülkede çalışma düzeni altüst olmuş, hatta kanlı bir şekilde bastırılan birçok silahlı ayaklanma olmuştur (Turan, 1979, 239-241; Işıklı, 1990, 288).

Nihai olarak bütün Komünist işçileri aynı çatı altında toplamak ve Komünist ihtilali gerçekleştirmeyi amaçlayan KSE' nin yerini 1945 yılından sonra Dünya Sendika Federasyonu almıştır (Turan, 1979, 239-241).

Anarko Sendikacılık: Bu bağlamda incelenecek bir diğer sendikacılık, Anarko Sendikacılıktır. Proleter kökenli olmayan çeşitli anarşist düşünür ve militanın etkisiyle sendikacılığa giren bu anlayış, sendikacılık içinde çok fazla gelişme imkanı bulamamıştır.

Ancak sendikaların taleplerini karşılamada ve sendikalı işçi kitlesini memnun etme noktasında Amerika ve İngiltere Kapitalizmi kadar güçlü olmayan Fransa, İtalya ve İspanya Kapitalizmi yasakçı politikalarla güçlü örneklerini vermişlerdir. Anarko Sendikacılık anlayışının gelişmesi için uygun ortam hazırlanmış ve en güçlü örnekleri bu ülkelerde ortaya çıkmıştır.

Anarko Sendikalist düşünce akımının ünlülerinden gerek Bakunin gerekse Sorel şiddetin savunuculuğunu yaparlar ve kitleleri sürükleyecek bir efsane olarak genel greve inanırlar (Işıklı, 1990, 235).

Komünistlerin Uluslararası Kızıl Sendikalar Federasyonu'na tepki olarak doğan Anarko-Sendikalist Enternasyonal (Uluslararası İşçi Derneği, 2 Ocak 1923), proletarya diktatörlüğü karşıtı bir düşüncenin ürünüdür. Anarko Sendikalistler, başlangıcından beri ortaya konulan esaslar doğrultusunda, ekonomik yaşamda iyice belirginleşen sermaye ve mülkiyetteki tekelleşmeye karşı olan sert tutumlarını, kamu otoritesinin devlet tüzel kişiliği içinde tekelleşmesine karşı da sürdürürler. "**Hür Sosyalizm**" olarak nitelendirdikleri ideal toplum; hükümete, devletsiz ve işçilerin otonom derneklerinin yönettiği bir toplumdur (Işıklı, 1990, 252).

1930'lu yıllarda yeraltına itilen ve sendikacılıkta pek varlık gösteremeyerek sona erdiği varsayılan Anarko Sendikalizm, D. Guerin'e göre; Mayıs 1968'deki işçi eylemlerinde Fransa'da hala ölmediğini göstermiştir (Jackson, 1995, 168). Işıklı ise, bu hareketle ilgili olarak, "**...günümüzde değişik görünümler altında, temel olarak bir küçük-burjuva aydın hareketi olarak devam etmektedir.**" Demektedir (Işıklı, 1990, 216).

2.2. Dayanışma

Bir topluluğu oluşturanların duygu, düşünce ve ortak çıkarlarda birbirlerine karşılıklı bağlanması, destek olması olarak tanımlayabileceğimiz dayanışma, ilkel kabile yaşamından, modern dünyamızın karmaşık yaşamına kadar, geçilen her evrede insanlığın vazgeçemeyeceği örgütlü yada örgütsüz bir işbirliği, bir işbölümü örgütlenmesi olarak

karşımıza çıkmaktadır.

Bu anlamda ilk dayanışma örneklerini; Richard Leakey ve Roger Lewin'in *Origins* adlı eserlerinden görmek mümkündür. Söz konusu esere göre, avcılık insanoğlunun yaşamını devam ettirebilme sorununu çözmeye gerçekleştirdiği "ilk işbirliği" örneğidir. Daha sonraki dayanışmalara da örnek teşkil edecek olan bu işbirliği, avlananların karşılıklı yardım ve dayanışmasının yanında avlanmaya çıkmayan yada çıkamayan kadınlar, yaşlılar ve çocukların da avın bölüşümünde pay sahibi olduğu bir dayanışmadır (Şenel, 1985, 11-21).

Bu manada en örgütlü dayanışma, bugünkü av silahlarıyla dahi başa çıkılması zor olan dev mamutların avlanmasında görülmektedir. Yontulmuş sivri taşlardan başka silahları olmayan bu avcı insanların, "...zırhlı gemiler gibi kalın bir derisi..." (İlin-Segal, 1979, 8) olan dev mamutları avlamaları ve parçalayarak paylaşmaları, bugün dahi örneği az bulunan bir işbirliği ve dayanışma örneği olarak hayret uyandırmaktadır.

Tarım toplumlarında tarımsal aletlerin kullanılması, gittikçe geliştirilmesi ve kullanımının yaygınlaşmasıyla toplumsal dayanışma, giriftleştiği kadar, çeşitlenmiştir de. Yani toplumların gelişmişlik düzeyiyle orantılı olarak dayanışma da, basit yada karmaşık bir örgütlenmeyi gerekli kılmıştır.

Ancak şu belirtmeli ki, ilkel kabilelerde çok karmaşık bir örgütlenme görülme de, gelişmiş uygar toplumlarda, örgütsüz yada en basit yapıları örgütlenme örneklerinden, en karmaşığına kadar geniş bir örgütlenme yelpazesine karşılaşılmaktadır. Basit, arkadaş-aile-kabile-hemşehri dayanışmasından, ulusal ve uluslararası (sendikalar, öğrenci örgütleri, partiler, fikir kulüpleri vb.) düzeyde dayanışma örneklerine kadar, bu dayanışma örgütlenmesi uzanır.

Bu noktada ileride ele alacak konuların anlaşılmasına yardımcı olması açısından, geçici, rasgele, kendiliğinden yada istenilerek veya koşulların zorlamasıyla bir araya gelmiş insan gruplarının dayanışmasına bir isim verebilmek yada ne tür bir dayanışma olduğunu söyleyebilmek için her şeyden önce toplumsal tiplerin kısaca ele alınmasında yarar görülmektedir.

Geçmişteki ilkel toplumlardan bugünkü çağdaş toplumlara kadar, bütün toplumlarda ayırt edilebilen başlıca iki sosyal tipe rastlanmaktadır. Bunlar, siyasal örgütlenmeden yoksun biçimsiz (amarphous) toplumlar ve örgütlenmiş ve devlet ile açıklanan toplumlardır (Tiryakian, 1990, 208).

İki yada daha fazla insanın bir amacı gerçekleştirmek -yol ortasında bulunan bir taşın yuvarlanmasında bir kişinin gücünün yetersiz kalması, diğerlerinin yardım etmesi neticesinde taşın atılması olayında olduğu gibi- veya bir tepkiyi dile getirmek için geçici, bazen de rast gele oluşturdukları dayanışma grupları herhangi bir örgütlenme çeşidine sokulamayabilir. Ancak bunlar siyasal örgütlenmenin olmadığı biçimsiz gruplar olarak tanımlanabilir. Bu tür bir dayanışmayı -en ilkel kabileden en uygarına- her tür topluluk veya toplumda görmek mümkündür.

Örgütsüz bir araya gelişin dışında toplumsal birimlerin iki tür örgütlenmesi söz konusudur; toplumsal örgütler ve biçimsel örgütler (Onaran, 1975, 4).

E. Schein'in, "**Ortak amaçların elde edilmesi için insanların ussal olarak planlamaksızın, aralarında etkileşimlerinden, kendiliğinden ve "zımmen" ortaya çıkan eşgüdüm (coordination) kalıpları...**" olarak tanımladığı toplumsal örgütlere, aileler, cemaatler, kabileler küçük bir köy vb. örneklik teşkil eder (Onaran, 1975, 5).

Bu tip sosyal yapılar siyasal örgütlenmeden yoksun "biçimsiz" (amarphous) toplumlar olup, ilkel göçebe topluluklardan kent yaşamında yer alan gruplara kadar uzanır (Tiryakian, 1990, 208).

Belirlenmiş ortak bir amacı gerçekleştirmek için insanların kendi istekleriyle dayanışma içinde bulunmak üzere katıldıkları ve katılanların rollerinin önceden belirlendiği ve planlandığı bir işbirliğine dayanan ilişkiler bütünü olarak tanımlayabileceğimiz biçimsel örgütlere ise, fikir kulüpleri, sendikalar, dernekler, siyasal partiler vb. örnek verilebilir. (Onaran, 1975, 7).

Bu tür bir sosyal yapı, siyasal örgütlenme ve devlet ile tanımlanmakta olup ilk örnekleri kent yaşamıyla birlikte ortaya çıkıp bugünkü çağdaş uluslara kadar uzanmaktadır.

Bu noktada Şu sorular akla gelmektedir; örgütsüzünden, basitine ve en gelişmiş örgütlenmeye kadar uzanan dayanışma çeşitlerine insanları iten, sevk eden nedir? Niçin insanlar dayanışma ihtiyacı hissederler? Gereklere nelerdir? Aşağıda bu sorulara yanıt bulunmaya çalışılmıştır.

2.2.1. Dayanışmanın Gereklere

İnsanları dayanışmaya iten elbette ki arzuları, istekleri, korkuları ve gereksinimleridir. Bireyi çeşitli amaçlara ulaşacak davranışlara yönelten, insan organizmasının doğal gereksinimleri yanında, bireyin sosyal bir çevrede yaşamış olmakla kazandığı ve tatmin olmaya yönelten arzuları, gereksinimleri vardır.

Şerif, organizmanın doğal arzusu yada gereksinimlerine (açlık, susuzluk, uyku, cinsellik vb.) biogenic adını verirken, toplumun bireye kazandırdığı arzu ve gereksinimlere (itibar, güç, zenginlik vb.) sociogenic adını veriyor (Onaran, 1975, 134).

Toplumsal güdüler denilen, arzu ve gereksinimler, öğrenme ve toplumsallaşma sürecinde elde edilse de, bunun kişinin yapısı ve karakteriyle de yakın ilgisi olduğu söylenebilir.

İnsanlar söz konusu bu arzu, istek ve gereksinimlerini gerçekleştirmek için faaliyete geçtiklerinde bir takım fiziksel, biyolojik toplumsal engellerle veya tehlikelerle karşılaşır. Bu engelleri aşmak ve tehlikeleri göğüslemek için, benzer amaçlara sahip insanların yardımına ihtiyaç duyarlar. Zira yardımına ihtiyaç duyulan insanların arzularının gerçekleşmesi de bu ve benzeri işbirliğine bağlıdır. **"Özellikle çağdaş yaşamda, insanların belli başlı gereksinimleri (ihtiyaçları) ancak böyle ortak çabalarla giderilmektedir"** (Onaran, 1975, 7).

Ortak çabalarla giderilen ilk gereksinim yada ilk amaç Bernard'a göre (Onaran, 1975, 7), yeni amaçları ortaya çıkaracaktır. Amaçlara ulaşmak için fiziksel, biyolojik ve toplumsal çevrede meydana getirilen değişikliklerle söz konusu işbirliğine bağlı dayanışma iyice pekişecektir.

İnsanların ussal olarak oluşturdıkları bu işbirliği ve dayanışmanın dışında bir de, ortak amaçlara ulaşmak için, ussal olarak planlamamalarına rağmen aralarındaki etkileşimden kaynaklanan ve kendiliğinden ortaya çıkan, bira raya geliş yada doğal bir oluşum olarak, aileler, cemaatler, kabileler, arkadaş toplulukları vb. vardır (Onaran, 1975, 5).

Bu tür oluşumlarda, üyeler arasındaki etkileşim, birbirine duyulan hisler, üyelere verilen rol ve görevler zamanla kendiliğinden şekillenir. Ancak bu toplumsal gruplarda dayanışma ve işbirliğinin oluşmasında ve gelişmesinde, üyelerce paylaşılan, onları bir arada tutan, davranışlarını yönlendiren inanç ve değerler sisteminin büyük önemi vardır.

İnsanları bir araya gelmeye ve nihayeti itibariyle dayanışmaya iten etkenler şu şekilde özetlenebilir:

Tek başlarına yetersiz kalan ve işbirliği yaparak belirli bir amaca ulaşmak için bir araya gelen kişilerin faaliyetlerinin eşgüdümü (coordination) söz konusudur (Onaran, 1975, 8; Arkonaç, 1993, 22).

Eşgüdümün dışında, dayanışma içindeki kişiler arasında toplumun veya grubun yapısına göre planlanmış yada kendiliğinden oluşan bir işlevsel farklılaşmadan bahsetmek mümkündür.

Gerek ussal olarak, gerekse kendiliğinden bir araya gelinerek oluşan toplumsal yapılarda etkili bir iletişimin varlığından söz edebiliriz. Buradaki iletişim üyelerin, varolan dayanışmanın durumu ve alınacak yeni pozisyonlar hakkında bilgilenmesini sağlarken, dayanışma işlevinin çevreye etkisini ve çevrenin buna karşı tutumunun anlaşılmasını da temin eder.

Bütün bunlar gerçekleşirken kendiliğinden oluşmuş veya ussal olarak ortaya konmuş ve üzerinde toplumsal uzlaşma sağlanmış normlar ve normlara uyumu denetleyen otoritelerin varlığı göz ardı edilemez. Bu normlar ve onu uygulamada yetkili otorite, dayanışmanın devamını sağlamada, bireysel çıkarlarla, toplumsal çıkarlar (dayanışmaya iştirak edenlerin ortak çıkarları), arasında ahengi sağlamada büyük önem taşımaktadır.

Dayanışmanın önemli gereklerinden biri de, dayanışmanın neticesinde elde edilen verim yada hedefe ulaşmadaki başarıdır. Bireylerin alacakları somut yada toplumsal (maddi-manevi) karşılık, onların dayanışmaya devam edip etmeyeceklerini belirleyecek önemli bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır. Eğer dayanışma, amacına göre bireyleri, maddi olarak tatmin etmiyor yada bireylerin itibar, güç kazanma ve iyi bir toplumsal statü edinme veya işçilik gururu, arkadaşlık, yurtseverlik, toplum için önemli şeyler yapma ve önemli faaliyetlere katılmış olma, cemaat desteğini hissetme vb. gibi (toplumsal-manevi) beklentilerine olumlu cevap veremiyorsa bu durum dayanışmada, işbirliğinde kopuşlara neden olabilir.

Ancak bu noktada, dayanışmanın gerçekleştiği toplumsal yapının ve diğer üyelerin birey üzerindeki maddi ve manevi yaptırım gücü ihmal edilemez. Bu güç, propaganda, telkin, maddi-manevi cezalandırma vb. şekillerde ortaya çıkabilmektedir (Onaran, 1975, 8-134-142).

Bir diğer husus ise, dayanışmadaki başarısızlık, her zaman üyeler arasındaki beraberliği olumsuz etkileyebildiği gibi dayanışmayı daha da güçlendirebilmektedir. **"Tarih; milletlerin ve orduların bu gibi durumlarda aldığı vaziyetlerin örnekleri ile doludur."** özellikle, **"...işbirliği sonunda elde edilen başarısızlıklar beraberliğin ölçüsünde hiçbir azalmaya yol açmamıştır"** (Arkonaç, 1993; 22).

Sosyal grup oluşumlarını inceleyen S. Arkonaç, konuyla ilgili teorik yaklaşımları üç grupta ele almaktadır;

- Karşılıklı birbirine bağımlılık,
- Şahıslar arası çekicilik,
- Sosyal kimlik teorisi.

Birinci yaklaşımı savunan yazarlardan Şerif, grup oluşum sürecinde karşılıklı birbirine bağımlılığı kıstas kabul etmesine rağmen, şahıslar arası olumlu etkileşim vasıtasıyla hedefe ulaşıldığı oranda grubun kişiye cazip geleceğini savunmaktadır. (Arkonaç, 1993, 13).

Benzer yaklaşım içinde olan Lewin, grubu oluşturan karşılıklı birbirine bağımlılığın ihtiyaçların tatmin edilmesiyle orantılı oluşacağını ve grubun birlikteliğinin bu tatmine bağlı

olduğunu savunmaktadır. Thibaut ve Kelly'nin takas teorisine göre ise "... ilişkiden elde edilen kar, zararın üzerinde olduğu sürece ilişki devam eder" (Arkonaç, 1993,15).

İkinci grup yaklaşımın teorisyenlerinden Festinger ve Heider, oluşumda insanlar arasında varolan benzer tutum ve değerlerin önemi üzerinde durmuşlardır. "**Festinger, şahıslar arası karşılıklı çekiciliğin, benzer kişiler arasındaki tutum benzerliğini yansıttığını, bunun da grup oluşumunda esas olduğunu ileri sürer**" (Arkonaç, 1993, 16).

Üçüncü grup yaklaşımı benimseyen Tajfel, Turner ve Brown, Şahsi Kimlik (Kişinin özel nitelikleri, psikolojisi, bedensel ve zihinsel kapasitesi gibi...) ve Sosyal Kimlik (cinsiyeti, dini, milliyeti, vb.) ayırımını yapmışlar ve şahıslar arası davranışla, gruplar arası davranışın iki ayrı uçta olduğunu ileri sürmüşlerdir. Buna göre, şahıslar arası davranış kişisel özellikler belirlemede, gruplar arası davranış ise grup üyeliği belirlemektedir (Arkonaç, 1993, 25-29).

2.2.2. Dayanışma Türleri

Dayanışma konusunu inceleyen araştırmacılar (Durkheim, Tönnies, vd.) farklı dayanışma türlerinden bahsettikleri gibi farklı toplum tiplerinden de bahsetmektedirler. Zaten dayanışmanın türleri incelenmeye başlandığında, dayanışmayla toplum yapısının birlikte ele alındığı ve farklı toplum tiplerinde farklı tür dayanışmadan söz edildiği görülecektir.

Ancak çoğu zaman dayanışma türünün ismi, toplum tipinin ismiyle birlikte anılmaktadır. Bunlardan en fazla karşılaşılan ve benimsenen sınıflandırmalar olarak; Tönnies'in "**Gemeinschaft**" ve "**Gesellschaft**", Durkheim'in "**mekanik dayanışma**" ve "**organik dayanışma**"; Spencer'in "**militant**" ve "**sınai**"; Maire'nin "**statü**" ve "**sözleşme**"; Maciver ve Page'in "**cemaat**" ve "**cemiyet**"; Redfield'in "**Folk**" ve "**kent**"; Poper'in "**kabile toplum**" ve "**açık toplum**"; Tiryakian'ın "**biçimsiz**" ve "**örgütlü**" (siyasal örgütlenme veya devletle açıklanan) toplum ayırımını sıralayabiliriz. Bunun yanında Marks ve Engels'in "**ilkel**", "**Asyatik**", "**ancient**", "**feodal**", ve "**kapitalist**" toplum tiplerini de belirtebiliriz (Aron, 1986, 314; Ayata, 1994, 325; Bottomore, 1970, 124-127; Maciver-Page, 1949, 18-22; Tiryakian, 1990, 208).

Bu yazarların özellikle ikili tiplmeleri arasında, ayrıntılarda önemli farklar olsa da, benzerliklerinin fazla olduğunu söyleyebilir. Bu ikili ayrımlarda yazarların hemen hepsinin, bireyselliğin oluşmadığı, toplumun bireye egemen olduğu, bireyin rolünün istek dışı belirlendiği örgütsüz homojen toplumlarla, bireyselliğin ön plana çıktığı, bir araya gelişin ve işbölümünün kısmen de olsa ussal bir dayanağının olduğu, örgütlenmenin çeşitlendiği farklılaşmış toplumları karşılaştırdıkları görülmektedir.

Tiryakian, biçimsiz (amarphous) olarak adlandırdığı birinci tip toplumların, gezici akraba topluluklarından kentlerde yaşayan gruplara kadar uzandığını, siyasal örgütlenme ve devletle tanımladığı ikinci tip toplumların ise kentlerde ortaya çıktığını ve çağdaş uluslara kadar uzandığını belirtiyor (Tiryakian, 1990, 208).

Tiryakiyan'ın bu ifadesine dayanak olarak, biçimsiz toplumların her dönemde var olduğu , eski gezici akraba topluluklarının bugün de farklı şekilde görüldüğü, küçük mezra ve köylerden büyük şehir varoşlarına yada modern şehir yaşamının yaşandığı yerlere kadar her zaman rastlanılabilecek toplumların olduğu söyleyebilir.

Aynı şekilde şehirleşmeyle birlikte örgütlenmeyi öğrenen insanoğlunun bugün, en basitinden en karmaşık olanına kadar çağdaş devlet örgütlenmesi de buna dahil olmak üzere, değişik örgütlenmeler içinde bir araya geldikleri görülmektedir.

Mekanik Geleneksel Dayanışma, Organik Modern Dayanışma; R. Redfield'in "folk" toplum olarak adlandırdığı birinci tip toplumlar, kendi içinde kaynaşmış, dış dünyayla irtibatı olmayan yada sınırlı olan ve dolayısıyla dayanışmanın güçlü olduğu, "biz" ve "onlar" ayrımının yaratıldığı, kendi içinde sosyal kontrol mekanizmalarının geliştiği toplumlardır. Bu tanım geleneksel cemaat toplum anlayışına da oldukça yakındır (Ayata, 1994, 325).

Redfield'in "kent" toplum olarak adlandırdığı ikinci tip toplumlar ise türdeşliğin asgari düzeyde olduğu, "biz" duygusunun azaldığı ve bireyselliğin ön plana çıktığı, farklı dini ve etnik kökenden olan insanların, oluşmuş toplumsal kurallar çerçevesinde bir araya gelerek iş bölümünde bulunduğu toplumlardır (Ayata, 1994, 325).

Bu iki farklı toplum tipinin insanların, farklı toplumsal dayanışma içinde bulduklarını belirten Durkheim, iki tür dayanışmanın varlığından söz etmektedir, "Mekanik" ve "Organik" (Tiryakiyan, 1990, 208).

Mekanik dayanışma, zihinsel benzerliğin, duygu, inanç ve değerlerde bir birliğin olduğu, farklılaşmanın olmadığı temeline dayanır. Bu tür bir dayanışma, genellikle özelliklerini yukarıda belirttiğimiz bireyin toplum içinde adeta eridiği birinci tip toplumlarda görülür.

Organik dayanışma, farklılaşmanın olduğu ve bireyin ön plana çıktığı, her bir bireyin toplumsal refah için birbirlerinin farklılaşmış dayanışmasına ihtiyaç duyduğu toplumlardır. Bu canlı varlıklarda, organizmanın varlığını sürdürebilmesi için, organların farklı görevler üstlenmelerine rağmen kendi aralarında uyum içinde, ahenkle çalışmalarına benzemektedir. Modern toplumlardaki, bu benzer dayanışmayı Durkheim, insanların teknik, mesleki yada ekonomik olarak farklı işler üstlenmesinden ziyade, nüfus artışıdaki yoğunluğa bağlamaktadır (Tolan, 1993, 25). Ona göre; toplumlar hacim ve yoğunluk olarak büyüdükçe kıt kaynakların bireyler arasında paylaşımı mücadelesi de orantılı olarak artacaktır. Hayatta kalmak için, toplumsal farklılaşma yoluyla bu kısır döngü kırılacaktır (Tiryakiyan, 1990, 208).

Yarışma ve başarının ön plana çıktığı, kişilerin toplum içindeki yerinin başarısıyla orantılı olarak ifade edildiği toplumsal ortamda, toplumun acımasızlığı ve bireyin yalnızlaşması önem kazanmaktadır. Bireyselleşme neticesinde özgürleşen ancak aynı zamanda da yalnızlaşan birey, kurumlar karşısında güçsüzleşecektir (Ayata, 1994, 326).

Güçsüzleşen bireylerin, bireyselliklerini yitirmeden dayanışmaları nasıl olacaktır? De Tocqueville bunu dayanışmanın yeni bir organizasyon olan "Gönüllü Örgütler" çerçevesinde sağlanabileceğini öngörmektedir (Ayata, 1994, 326).

Modern ve Kentli bir birliktelik olan bu örgütler sayesinde, kişi kurumlar karşısında güçlü bir konuma gelmekte, yalnızlığını ve güçsüzlüğünü dayanışmayla gidermektedir. Ancak örgüt kişiyi tamamen kapsayıcı konumda değildir (Ayata, 1994, 326). Kişi aynı zamanda birden çok amacını gerçekleştirmek için farklı birlikteliklerle dayanışma içine

girebilmektedir. Sendikaya üye bir işçinin aynı zamanda bir düşünce kulübüne veya bir yardımlaşma derneğine üye olması gibi.

Gönüllü örgütler olarak sendikalar dışında, siyasal düşünce kulüpleri, yardımlaşma dernekleri, çevreci örgütler, vakıflar vb. sayılabilir.

2.2.3. Bir Dayanışma Örgütlenmesi Olarak Sendika

Tönnies, toplumları, Gemeinschaft (cemaat) ve Gesellschaft (toplumsallaşma, association-dernekleşme) şeklinde sınıflandırmaktadır (Bottomore, 1977, 102). Cemaatten kastı, bir arada yakın ilişki içinde olan aile, arkadaş grupları vb. iken; Dernekleşmeden kastı, kamusal yaşamdır. Yani ussal olarak üye olunan topluluklardır. Tönnies bunlara, ekonomik çıkar gruplarını yani menfaat birliklerini öncelikli olarak örnek vermektedir (Bottomore, 1977, 102).

Rasyonel çıkar anlaşmalarına dayanan menfaat birliklerine bireyler belirli amaçlarını gerçekleştirmek için bilerek, isteyerek ve kişiliklerinin bir kısmıyla katılmaktadırlar. İkinci derece adı verilen bu ilişkilerde, hukuk kurallarının, adalet ilkelerinin, şekilsel objektif birtakım işlem ve ilişkilerin hakimiyeti söz konusudur (Dönmezer, 1982, 206).

Her ne kadar bugün için duyguya (aile bağları, aşk, dostluk vb.) ve karşılıklı itimada dayanan birincil ilişkiler oldukça önemli olsa da, onun esaslarıyla çağdaş toplumun artan amaç ve ihtiyaçlarını tatmin edecek örgütleri ve oldukça karmaşık olan ilişkilerini şekillendirmek ve yönetmek mümkün değildir (Dönmezer, 1982, 206). Dolayısıyla ikincil ilişkilere dayalı örgütler bugün çağdaş toplumları büyük oranda kapsamakta ve onların çağdaş sorunu olan yabancılaşma, yalnızlaşma duygularını gidermekte yardımcı olmaktadır. Devlet ve diğer kurumlar karşısında oldukça cılız kalan bireyi, sağlanan dayanışmayla güçlü hale getirmekte, hakkını aramada pazarlık şansını artırmaktadır.

Günümüzün en önemli menfaat birliklerinden biri olan sendikalar, her ne kadar ilk örnekleri itibariyle iş sahibi ustaların dayanışma birlikleri olarak ortaya çıksa da, bugün ağırlıklı olarak mülkiyetten kopmuş, işveren karşısında tek başına oldukça güçsüz olan işçilerin dayanışmasını sağlayan birliklerdir.

İşçilerin dayanışması şekil itibariyle Durkheimin yapmış olduğu ayırımdan organik dayanışma özelliklerine sahip olup, günümüzde oldukça güçlü konumdadırlar. Bu güçleri tabii ki siyasal sistemle doğrudan ilgili olup, çağdaş demokratik toplumlarda örgütlenme hakkı Anayasal güvenceye kavuşmuş olduğundan sendikalar bu tür siyasal sistemlerde daha etkin olabilmektedirler.

Esas itibariyle ekonomik maksatla kurulan sendikalar, genel ülke menfaatlerinden, bizzat üye işçilerin kendileri ve aileleri için birtakım sosyal, ekonomik ve siyasal haklar taleplerine kadar uzanan konularda dayanışma içinde bulunabilirler.

Sendikaların talepleri ile, sendika türünün yakın ilgisi vardır; Marksist bir sendika, siyasal sistemi tamamen değiştirerek proleter iktidarı gerçekleştirmeye yönelirken, muhafazakar karaktere sahip bir sendikanın talepleri, mevcut siyasal sistem içinde daha çok sosyal ve ekonomik olacaktır. Bunların amaçlarını gerçekleştirmek için başvuracakları dayanışma yolları ve yöntemleri de farklı olacaktır. Sosyal veya ekonomik taleplerin sözlü veya yazılı olarak doğrudan işverene iletilmesinden, toplu pazarlık talebi, grev, genel grev, siyasal hareketlere katılmaya ve silahlı mücadeleye kadar değişebilmektedir. Başvurulacak bu yolun sendika türüyle ilgisi olmakla birlikte, bunun siyasal sistemin türü, sistemin taleplere cevap ve yön verebilme yeteneğiyle de yakın ilgisi vardır.

Amaçlarını gerçekleştirme ve birtakım haklar alma mücadelesi verecek olan sendika ve onun üyeleri, bu mücadelelerinde farklı dayanışma kombinasyonları içinde yer alabileceklerdir. Bazen yalnızca aynı işyeri/işletme içindeki işçiler kendi aralarında dayanışma içinde olabilirken, bazen aynı sektördeki, bazen aynı sendikadaki farklı sektöre tabii işçiler dayanışma içinde olabilirler. Bazen de siyasal partiler ve ulusal yada uluslararası sivil örgütlerle sendikalar dayanışma içinde olabilirler.

Lockwood üç tip işçi grubundan bahsetmektedir (Jackson, 1996, 122): "Geleneksel Proleter", "Geleneksel Saygılı" ve "Özelleştirilmiş İşçiler". Lockwood' a göre, birinci grup işçiler, beraber çalıştıkları arkadaşlarıyla aralarında bilince dayalı güçlü bir bağın ve dayanışmanın var olduğu gruptur.

İkinci grup işçiler, yönetimle uyumlu çalışmadan yana olan ve yönetimin çıkarlarıyla çatışmadığı sürece arkadaşlarıyla dayanışma içinde olabilen işçilerdir.

Üçüncü grup işçiler ise, beraber çalıştığı arkadaşlarından öte, elde edeceği maddi menfaatlere göre kendine yön veren işçilerdir.

3. GÜVEN VE GÜVEN BUNALIMI

Önceki bölümde de (Bölüm II) bahsedildiği gibi sosyal bir varlık olan insan diğer insanlarla bir arada yaşar. Bir arada yaşamının bir zorunluluğu olarak da, farklı birliktelikler ve farklı dayanışma örnekleri gösterirler. Özellikle modern insan sanayileşmenin ve teknolojinin yarattığı yabancılaşma ve yalnızlaşma duygusunu daha yoğun yaşadığından, çıkan sorunlar karşısında kendisini güvensiz ve yalnız hissetmektedir. Dolayısıyla çağımız insanı bu birlikteliklere (örgüt üyeliklerine) daha fazla ihtiyaç duymaktadır.

Bu bir arada yaşamının ve dayanışma içinde olmanın temel dayanağı ise güven duygusudur.

Gerek bireyler, gerekse kurumlar için varlıklarını sürdürebilme yada sosyal konumlarını koruma ve geliştirmenin yolu güven olgusunda geçmektedir. Çevresine, sorumlu olduğu birey ve topluma, örgütlere güven veremeyen, itimat telkin edemeyen birey yada kurumlar yaşamlarını sürdürmede ve konumlarını korumada zorluklarla karşılaşacaklardır.

Kendilerine duyulan güvenin, çeşitli nedenlerle sarsılmaya başlaması onların mevcut statülerini sarsacak ve fonksiyonsuzlaştırmayı hızlandıracaktır. Güvensizliğin bunalım noktasına gelmesi ise, kişiler için toplumdan soyutlanmak anlamına gelirken, kurumlar için varlıklarının tartışılır hale gelmesi sonucunu doğuracaktır.

3.1. "Güven" Kavramı

Toplum yaşamında son derece önem taşıyan "güven" kavramı biraz açılacak olursa, oldukça soyut olan bu olgunun bir çok boyutu olduğu ve açıklama getirmenin pek de kolay olmadığını görülecektir.

"Güven" duygusu, belirli bir amaç etrafında toplanılan ve üyesi bulunulan grubun yada toplumun bütün üyelerinin bazı istisnalar dışında eşit haklara sahip olduğuna, benimsenen ortak normlara bağlı kalınarak hakların ve sorumlulukların dağıtımında adaletli davranılacağına olan inancın üst seviyede olması olgusudur. Bu inanç kişinin söz konusu grup, örgüt yada topluma yönelik olarak duyacağı aidiyet hissini de güçlendirecektir.

Ancak güven veya güvensizlik duygusu yalnızca üyesi olunan gruba, örgüte yada topluma veya onların yöneticilerine yönelik olmayabilir. Güvenin muhatabı bazen insanların doğrudan ilişkili olduğu insanlar, gruplar, kurumlar, örgütler, toplumun bizatihi kendisi yada doğrudan yada dolaylı olarak o insanın yaşamını etkileyebilecek birçok şey olabileceği gibi, bazen de insanın kendi yaşamıyla hiç de alakalı olmayan bir lider, bir düşünce adamı, grup, toplum, kurum veya kuruluş olabilir. Afrika'daki insan eti yiyen (Şayet böyle bir kabile var ise) ilkel bir kabileye Türkiye'de yaşayan bir insanın duyacağı güvensizlik örneğinde olduğu gibi. Yada Çin yönetimi hakkındaki bir Türk insanının olumsuz kanaati örneğinde olduğu gibi. Bu kanaat olumlu da olabilir.

3.1.1. Tanımlar

Güven kavramının günlük yaşamda ve sözlüklerde birkaç anlamda kullanıldığı bilinmektedir. Ancak incelenen konu itibarıyla bakıldığında, "güven" in; **"korku, çekinme ve kuşku duymadan inanma ve bağlanma duygusu, itimat"** (Türkçe Sözlük, TDK.), **"Başka bir kimseye, bir şeye tümüyle inanan, güvenen, bir kimsenin duygusu, itimat"**. **"İşlerin, siyasi durumun halka verdiği emniyet duygusu"** Büyük Larousse, c.10, s.4874,) olarak tanımlandığı görülecektir.

Birbirine oldukça yakın ve tamamlar mahiyette olan bu tanımların iki boyutu burada belirtilebilir. Birincisi; korkmadan, çekinmeden ve kuşku duymadan bir şeye veya kimseye

inanma, güvenme. Yani güven olgusuna muhatap olan şey yada kimsenin vermiş olduğu yada söylemiş olduğu söz ile icraatındaki tutarlılık, samimiyet, çevresine verdiği güven ve emniyet hissi... Ki burada korku, çekinme ve endişe giderilebilmiştir. Diğeri ise, işlerin ve siyasi durumun yani kişinin mevcut durumda ve geleceğe yönelik olarak ülkenin siyasal, sosyal ve ekonomik yapısını, kurumlarını nasıl gördüğü veya ülke yönetiminin kişilerde nasıl bir izlenim bıraktığıyla ilgili bir durumdur. Burada belirsizlikler yok yada güvensizlik doğuracak kadar fazla değildir. İlerisi görülebilmekte ve insanlar gelecekte emin ve iyi şeyler bekler durumdadırlar. Sosyal konumlarının hak ettikleri nokta olduğu inancı yaygın ve sosyal tatminsizlik oldukça düşüktür.

Suçluların cezalandırıldığı, masumların korunduğu, çalışanların haklarını aldığı ve önlerinin açık olduğu ve hak etmeden bir yerlere gelmenin ve servet edinmenin çok zor olduğu inancının yaygın ve hakim olması durumudur.

3.1.2. “Güven”in Dayanakları

Toplumunu oluşturan bireyin tek başına yada küçük bir grubun üyesi olarak karşılaşacağı maddi manevi sorunları aşması mümkün olmadığından; gerek mekanik dayanışmanın yoğun olduğu ilkel toplumlarda, gerekse organik dayanışmanın yoğun olduğu ileri toplumlarda insanlar, karşılaşılan bu ortak sorunların üstesinden gelmek için hep dayanışma içinde olmuşlardır (Ergil, 1994, 48).

Onları bir araya getiren ortak bir amacın, ortak bir hedefin varlığı çok değişik birliktelikleri gündeme getirmiştir. Özellikle çağdaş toplumlarda bir insanın aynı anda birden çok gruba üyeliği söz konusu olmuştur. Yani farklı amaçlar için farklı insanlarla birliktelikler oluşturulmuştur.

Buradaki bir araya geliş ister belli özel hedeflere erişmek için, ister birileriyle yakın ilişkiye geçme, ister kimlik edinme yada inançlarına geçerlilik kazandırma (Arkonaç, 1993, 21) amaçlı olsun, nihayeti itibariyle hepsinin arkasında yatan, insanın geleceğinden emin olmasına yönelik çabalarıdır. Yani kendisini ailesini veya yakın çevresini güvende hissetmeye yönelik gayretlerdir.

Ancak bütün bu oluşumlar toplumsal boyutu itibariyle iletişim, üretim, bölüşüm, savunma, üye yenileme ve sosyal denetim (Ergil, 1994, 12) temel gereksinimlerini karşılamaya yöneliktir.

Bir noktada, üyelerin ortak amaç ve hedeflerini oluşturan bu temel gereksinimleri karşılayacak kurumların varlıklarını sürdürmeleri, güvenin dayanakları denilebilecek şu üç temel prensibe bağlıdır:

- Üstlendiği fonksiyonu ifa edebilmesi, yani amacı gerçekleştirebilmede veya hedefe ulaşmada sağlanan başarı.
- Güçlü aidiyet hissinin varlığı.
- Ortak normlar oluşturulması.

Bir kurum veya örgüt, kendisini oluşturan üyelerinin bir araya geliş nedeni olan amaç ve hedeflerine ulaşmada her zaman başarı sağlayamaya bilir. Başarı yada başarısızlık çok çeşitli nedenlere dayanabilir. Yanlış yönetim, istikrarsızlık, zayıf yönetim ve meşruiyeti tartışılan bir yönetim, adil olmayan uygulamalar, dışarıdan veya örgüt içinden kaynaklanan bazı sorunlar vb.

Başarısızlık, örgüte olan güveni olumsuz yönden etkileyecektir. Ancak bazı durumlarda başarısızlık, savaş kaybeden bir milletin birbirine daha sıkı bağlanması örneğinde olduğu gibi, örgütün dağılması için yeterli sebep olamamaktadır. Başarı için güçlü, üyelerce meşruiyeti kabullenilmiş ve istikrarlı bir yönetim temel şart olmaktadır.

Örgütün, üyelerin beklentilerine olumlu cevap vermede sağladığı başarı kadar, üyelerin örgütün beklentilerine olumlu cevap vermede gösterdiği başarı da önem taşımaktadır (Onaran, 1975, 141). Karşılıklı bu beklentilerin gerçekleştiği bir örgütte güven artacaktır.

Bu ikisinin beklenti ve katkılarındaki oransızlık örgütte kopuşları ve yönetim zafiyetini doğuracağından bütün sistem bakımından denge biraz bozulacaktır.

Amaç ve hedeflere ulaşmada başarı sağlayan bir örgütte üyelerin aidiyet hissinin güçlenmesi daha kolay olacaktır. Başarı her zaman temel ölçü olmasa da güçsüzleşen ve

yalnızlaşan çağdaş insanın bu tür güçlü bir örgüte üyeliği onun kendine olan güvenini artıracak ve kendisini daha güçlü hissettirecektir.

Güven duygusunun temel dayanaklarından birisi de normlardır. İnsan toplulukları yada toplumlar var olduğu sürece kendisini pozitif yada negatif müeyyidelerle uymaya zorladığı ortak kural ve standartlar geliştirmişlerdir. Bu varlıklarını koruyabilmenin temel şartlarından biridir (Dönmezer, 1982, 250).

Sosyo-ekonomik yaşam, adalet sistemi, dinsel ve kültürel kurumlar, kurumlaşmış bir takım davranış kalıpları vb. tamamen normları oluşturur ve bu yapılar normlar sayesinde işler. Düzen ve istikrar için bu şarttır.

Özellikle çağdaş toplumlarda normlar daha karmaşık bir görünüm arz eder. Ancak toplumdan topluma farklılıklar arz etmekle birlikte gelişen iletişim ve ulaşım sayesinde üzerinde uzlaşılan ve standartlaşan normlar oldukça fazlalaşmakta ve birçok norm uluslararası boyut kazanmaktadır.

Toplum veya bir birliktelik için belirlenen bütün normlar aynı önemde değildir. Bazılarının ihlali durumunda öngörülen müeyyideler daha ağır iken, bazıları için bu müeyyideler daha hafif olabilmektedir. Norma uyum ise bir ödül veya toplum içinde sağlanan bir sosyal prestije konu olabilmektedir (Dönmezer, 1982, 152).

Normların varlığı ve benimsenmesi, belirsizliği ortadan kaldıracağından ve ileriye görmeyi kolaylaştıracağından, normlara uyma yada uymamanın sağlayacağı fayda-zarar çıkarımını anlaşılabilir kıldığından sonuçta bireylerin topluma yada birliğe, diğer bireylere, lider kadrosuna veya bir bütün olarak sisteme olan güvenini yada güvensizliğini belirleyici unsur olacaktır.

3.1.3. "Güven" in Gerekçeleri

Güvenin gerekçeleri şunlardır diyebilmek için her şeyden önce güvensizliğin kaynağını araştırmak gerekmektedir. Yani bir önceki bölümde "güvenin dayanakları" olarak belirtilen hususların irdelenmesi gerekecektir. Ortak amaç ve hedeflere ulaşmada sağlanan başarının

bireylere güven vereceği ve bunun aidiyet hissini de besleyeceği bir gerçektir. Bunun tersi bir durum insanların o toplum veya örgüte üyeliklerini gözden geçirmelerini gerektirecektir.

Başarı ile bire bir ilişkisi olmayan aidiyet duygusu da bundan zarar görecektir. Başarısızlık üye olunan bir örgütten öte sistemin birçok kurumuna yansımış ve siyasal sistemi istikrarsızlığa itecek düzeye ulaşmışsa, bu insanlar için belirsizlik, ileriye görememe, ümitsizlik, sosyal tatminsizlik vb. demektir. Yani sonuç itibariyle insanların yaşamayı hiç de arzulamadıkları, güven bunalımının hakim olduğu bir ortam. Belirsizliğin getirdiği rahatsızlıkla birlikte artan kuşku ve kaygılar.

Ortak amaç ve hedefe ulaşmadaki başarısızlık normların uygulanıp uygulanmamasıyla ilgili olabilir. Bazen belirli normların uygulanması kendi başına bir amaç olabilmektedir. Örneğin adalet sistemini düzenleyen normların iyi işlemesi sağlıklı bir toplum yaratmada temel amaçtır. Ancak bu normların farklı insanlara farklı uygulandığı, adaletsizliğin hakim olduğu yönündeki yaygın kanaat, o toplumun adalet sistemine olan güvenini sarsacaktır.

Bu noktada güvenin gerekçeleri; "Güvensizlik ortamında hakim olan hususları (sosyo-ekonomik ve siyasal belirsizlik, ümitsizlik, ileriye görememe, yaygın sosyal tatminsizlik vb.), güvenli ortama geçişi sağlayacak şekilde ortadan kaldırmak ve bireylerin yaşamayı arzuladığı daha güvenli ortamı sağlamaya yönelme çabaları", olarak tanımlanabilir.

3.1.4. Güven Duymanın ve Duymamanın Sonuçları

Güven duymanın yada duymamanın sonuçları şudur denilebilmesi için, güven unsurunun muhatabının belirlenmesi gerekmektedir. İnsanlar için güvenin yada güvensizliğin muhatabı nedir? Bir yada birkaç insan mıdır? Örgütün biçimi midir? Bizatihi kendisi midir? Herhangi bir olayla ilgili olarak ortaya konulan tanım mıdır? Yoksa siyasal sistemin kurumları yada siyasal sistem midir? Muhatabın kim yada ne olduğuna göre ortaya konulan sonuçlar da değişecektir.

Ancak genel itibariyle olayı ele alınacak olursa; "güven duymak," muhatabı kim yada ne olursa olsun, insan için en önemli olgulardan bir tanesidir. İnsanın belirlenen normlar çerçevesinde korkmaması, çekinmemesi, zarar göreceği yönünde endişe duymaması,

bulunduğu sosyal konumun hak ettiği yer olduğu inancını taşıması, gelecekte ümitli olması, yalnızlık hissetmemesi ve yardım göreceğine inanması gibi birçok olumlu duygusal unsurları içermektedir. Bu duygusal unsurların hepsini bir tek muhataba yönelik olarak hissetmesi söz konusu olmasa da, adaletin hakim olduğu, güçlü yönetimin var olduğu, istikrarlı bir ortam insanları birçok endişeden uzak tutacaktır.

Güven duymamanın sonuçları ise, insanların pek de istemediği belirsizlik, gelecekte ümitli olmama, korku ve endişenin hakim olması gibi, biraz önce sayılan duygusal unsurların olumsuz yönünü oluşturmaktadır.

Siyasal ve sosyo-ekonomik yaşamdaki, kuralsızlık, istikrarsızlık, belirsizlik genel olarak güvenin olmadığı bir ortam doğarsa da, özelde güvenin muhatabına göre bu olumsuzluk değişecektir.

Ancak şu açıktır ki, güven kaybının başladığı bir kurum veya örgütte gerekli tedbirler alınmadığı sürece, güven kaybı yaygın bir güven bunalımına dönüşecektir.

Güvene konu olan bir birey ise, o bireyle ilişkili olan diğer insanlar ilişkilerini gözden geçirecek ve belki de o ilişkiyi bitireceklerdir.

Konu olan bir kurum veya örgütün yönetim kadrosundaki insanlardan bir yada birkaçı veya çoğunluğu veya lider ise, üye veya üyeler zorunluluklarına göre tavır takınacaklar, güvensizliğe muhatap kişi veya kişileri değiştirmekten çaresizce üyeliğe devama yada o kurum veya örgütün varlığına son vermeye kadar uzanabilecek bir sonuca gidebileceklerdir.

Genel olarak güven ortamının olmaması insan ve toplumların yaşamında arzu edilmeyen bir durum olsa da, bazen bu tür istikrarsız ortamlar belirli kişi ve örgütlerin varlık sebepleri olabilmektedir. Öyle ki bazen kişi ve örgütler mevcut sosyal konumlarını bu istikrarsızlığa borçludurlar. Dolayısıyla bu güvensiz ortamın devamı için ellerinden gelen çabayı göstereceklerdir.

Özellikle sosyal ve ekonomik göstergelerin olumsuz seyir izlediği dönemlerde, kamu görevlilerinin de isminin karıştığı bu tür çıkarıcı kişi ve örgütlere sıkça rastlanırken, radikal

arayışlar da dikkat çekmektedir.

3.2. Toplumsal Yaşamda "Güven" in Önemi

Toplumsal yaşamda "güven" en önemli kabul edilme dayanaklarından ve asla göz ardı edilemez sosyal değerlerden biridir. Kurumların ve insanların başarılarının ve toplum nezdinde ki itibarlarının altında yatan unsur çevrelerine verdikleri ve kendilerine duyulan güvendir.

İnsan-insan, insan-kurum veya kurum-kurum ilişkilerinde anlayış ve hoşgörünün hakim olduğu, insanların adaletten şüphe etmediği, ümitsizliğin, belirsizliğin ve tatminsizliğin en az olduğu yada bu olumsuzlukların toplumun geneline hakim olmadığı ortamlar, ancak güvenin hakim olduğu toplumlarda görülebilir.

Kuralsızlığın, belirsizliğin ve tatminsizliğin hakim olduğu, normların ve toplumsal değerlerin yozlaştığı ortamlar, toplumsal yaşamın hep çalkantılı dönemleri olmuştur/olmaktadır. İnsanlarda ve kurumlarda yarının ne ve nasıl olacağı, kendilerinin başlarına ne geleceği endişesinin hakim olması, onların birbirleri arasında var olan güvene zarar vermiştir/vermektedir.

Yarını güvenceye alma kaygısı insanları, kurumları ve tüm toplumu, aynı zamanda güvensiz ortamı besleyen çoğu ahlak dışı tavır, davranış ve ilişkilere yöneltmiştir. Birbirine bağlı ve birbirlerini besleyen bu kısır döngü toplumun günlük yaşamında yer edinmeye başlayınca; hiç bir ahlaksal kaygı taşımadan kısa sürede zengin olma, köşe dönme, vur kaç benzeri anlayışların getirdiği norm dışı tavırlar, sosyal normların ihlali, işlenen suçlar ve işlemler, kuralsızlığın ve normların uygulanmaması yada bazılarında farklı uygulanması neticesinde cezasız kalmakta ve bu durum kamu vicdanında tamiri imkansız yaralar açmaktadır.

Sonuçta cezasız kalan kanunsuz davranışlar, bu tip eğilimdeki insanlara cesaret verirken, diğer yurttaşların topluma, devlete ve sosyal kurumlara olan inancını ve güvenini de yaralamaktadır.

Toplumsal yaşamda yurttaşın, hükümetin uyguladığı politikalara ve hükümet eden insanlara güven duyabilmesi sağlıklı bir toplumsal yaşamın vazgeçilmez koşuludur. İktidarın toplumun hassasiyetlerine ve dinamiklerine dikkat etmesi, onlardan gelecek işaretleri dikkate alması karşılıklı güven için büyük önem taşımaktadır.

Ancak toplumsal yaşamda güven deyince hangi alanda güven; siyaset örgütlenmede mi, ticari yaşamda mı, uluslararası ilişkilerde mi? Bunların birinde yaşanan güven bunalımı diğerlerini ne derece etkilemektedir? Aşağıda bu konular incelenecektir.

3.2.1. Siyaset Örgütlenmede "Güven" in Önemi

Örgütlenmeden bahsedildiği zaman hangi tür örgütlenme olursa olsun, ortak bir amaçdan, o amaca ulaşmak için güçlü bir dayanışmadan, karşılıklı güvenden ve bu güveni temin edecek değerlerden ve normlardan bahsediliyor demektir. Siyaset örgütlenme için de aynı hususlar geçerlidir.

En küçük lobcilik faaliyetlerinden, komitelerden, sivil toplum örgütleri olan derneklerden düşünce kulüplerine, odalara, sendikalardan siyaset partilere ve en büyük siyaset örgüt olan devlet örgütlenmesine kadar, belirtilen örgütler, siyaset örgütlenme tanımı içinde yer almaktadır. Belirtilen hususlar ise, örgüt oluşumunun ve/veya varlığının temel unsurlarıdır.

Aynı örgüte üye olan bireylerin üye olmadaki amaçları farklı olabilir. Bir sosyal statü edinme, güç edinme, düşüncelerini uygulama, maddi menfaat temini gibi. Ancak üyelerin amaçları farklı da olsa örgütün, üyelerinin de kabul ettiği ve dayanışma içinde gerçekleştirmeye çalıştıkları ve gerçekleşmesi durumunda üyelerinin de bireyi amaçlarına hizmet edecek ortak bir amacı yada amaçları vardır.

Bu amaç yada amaçları gerçekleştirme yönündeki üyelerin gayreti, örgütün başarısı, yönetim kademesinin samimiyeti ve gücü amaca ulaşmak ve örgütün varlığını sürdürmesi için belirlenen ortak normların uygulanmasında gösterilen dirayet örgüt içinde oluşacak güven

yada güvensizliği belirleyecektir. Burada birtakım dış etkenlerin de rolünün olacağı unutulmamalıdır.

Bütün üyelerin birbirlerine ve örgüte karşı aynı derecede güven duymaları mümkün olmasa da, güven duymak yada güven duymamak bir atmosfer olayıdır. Güvenin hakim olduğu bir ortamda, bazı insanların güvensizlik duymakta haklı görülebilecek söylemleri dahi pek fazla taraftar bulamayacak ve bu kişilerin güvensizlikleri şahsi kalacaktır.

Ancak demokratik hoşgörünün hakim olmadığı siyasal örgütlerin iç yapılarında ve siyasal sistemlerde güven ortamının oluşması ve toplumsal yaşamda sivil örgütlerin söz sahibi olması oldukça zordur.

Farklı düşüncelere hoşgörüyle bakılmadığı ve örgütlenmelerine izin verilmediği, siyaset adamlarının, düşünce adamlarının ve edebi şahsiyetlerin bazı dönem hapse atıldığı, bazı dönem ise gözde isimler olarak topluma sunulduğu siyasal sistemlerde istikrarsızlığın olduğu oldukça açıktır ve güven ortamının oluşması zaman alacak demektir.

Bu tür ortamların genel sonucu ise; politika üretememek ve politikacı yetiştirememektir. Güvensizliğin hakim olduğu siyasal sistemlerde, ülkenin bekleyen bir çok sorunu masaya yatırılmamakta, belki de sorun olarak görülmemektedir. Yani yeni politikalar üretme noktasında çıkmaz başlamıştır. Güvensizlik güçlü yönetimleri de iktidara taşıyamamaktadır. Politika üretilmediği gibi yeni politikacılara da fırsat tanınmamaktadır. Güvensizliğin hakim olduğu bu ortam, eskilere katlanamazken yenilerini cesaretlendirecek bir politik ortam da yaratamamaktadır. Yani kısır döngü başlamıştır. Bunalım üretememekte, üretememek bunalımı katlayarak doğurmaktadır.

Ancak çoğulcu kültür anlayışı çerçevesinde hoşgörü ortamının ve dolayısıyla sivil toplum örgütlenmelerinin önünün açılması, özellikle yazılı normların daha insancıl ve demokratik hale getirilmesi, siyasal ve kültürel dayatma noktasında benimsenen örgüt amacının, özgür düşünce ortamı yaratacak şekilde yumuşatılması siyasal örgütlenmede güven ortamını yaratmada temel teşkil edecektir.

Bu noktada Şu göz ardı edilmemelidir; güven ortamının oluşturulmasında güçlü ve istikrarlı yönetimlerin, ekonomik istikrarın olup olmaması ve uluslararası zeminin kaygan olup olmaması da dikkate alınmak durumundadır.

3.2.2. Uluslararası İlişkilerde "Güven" in nemi

Uluslararası toplumun bireyleri olan devletlerin birbirleri arasında gerçekteŐen ilişkilerde "güven" nemli bir yer tutmaktadır. Uluslararası toplum bizim anladığımız manada ortak amaçları ve üzerinde konsensüs sağlanmış ortak değerleri olan bireylerden oluŐmamaktadır (Gönlübol, 1979, 43). Söz konusu olan ulusal devletlerdir ve bunlar genelde, kendi kendilerine yetmeye çalışan, kendisi hakkında baŐkasının söz sahibi olmasını egemenlik hakkına yönelik bir davranış olarak algılayan, bağımsız politik birimlerdir (Ergin, Tarihsiz, 9).

Bu birimlerin en önemli ortak tarafları, tam olarak hiç bir otoriteye karşı sorumlu olmadıkları uluslararası sistem içinde varlıklarını sürdürme gayretleridir. Belli bir otoritenin tam olarak hakim olamadığı bu sistemin, devletler dışında başka aktörleri de vardır. Bunlar, uluslararası kuruluşlar, çok uluslu Şirketler, ulusal bağımsızlık örgütleri, uluslararası gruplar vb. oluŐumlardır. Bu grupların uluslararası sistem içindeki rolleri ve uluslararası ilişkilerdeki önemleri inkar edilemese de, uluslararası sistemin temel aktörleri hala devletlerdir (Gönlübol, 1979, 42).

Devletlerin varlıklarını sürdürmek, haklarını ve güvenliklerini korumak, prestij kazanmak ve üstünlük sağlamak amacıyla giriŐtikleri faaliyetler uluslararası ilişkilerin konusunu oluŐurmaktadır (Gönlübol, 1979, 86-88; Ergin, Tarihsiz, 9).

Devletlerin dış politika amaçları olan bu hususları gerçekteŐtirmeleri her zaman kolay ve mümkün olamamaktadır. Bu ulusal çıkarların veya amaçların çatışmasından yada uluslararası sistemin yapısından kaynaklanabilmektedir. Belli bir otoritenin ve belli bir hukuk sisteminin hakim olmadığı uluslararası sistem ulusal sistemlere göre olduğa zayıf bir örgüt yapısına sahiptir (Gönlübol, 1979, 43).

Uluslararası ilişkilerdeki karmaşayı ortadan kaldırmak, devletlerarası ilişkileri belli kurallara bağlamak ve bu kuralları işletebilmek için örgütlenmeye gidilmekte ve sürekli yeni kurumlar organlar oluşturulmaktadır (Gönlübol, 1979, 44). Ancak bütün bu gayretler uluslararası sistemin zayıf örgüt yapısını güçlendirmeye yetmemektedir.

Özellikle büyük ve güçlü devletlerin oluşturduğu uluslararası sistemin yapısını, küçük ve zayıf ülkeler pek az etkileyebilmelerine rağmen, aynı yapı tarafından çok fazla etkilenmektedirler (Gönlübol, 1979, 193).

Benzer yansıma uluslararası hukuk sisteminde de görülmektedir. Uluslararası hukukun varlığı inkar edilemez, ancak ulusal hukuk sistemleri kadar etkin değildir. Gönlübol, Uluslararası Hukuku, "...ilkel bir toplumun, henüz gelişmemiş bir hukuku" olarak tanımlıyor (Gönlübol, 1979, 378). Belli bir icracı otoritenin olmadığı yada oluşturulamadığı bir sistemde, konulacak müeyyidelerin de bir anlamı olmayacaktır. Girilen bir taahhüdü yerine getirmemenin yada uluslararası hukuka ve geleneklere aykırı bir uygulamanın müeyyidesi belli de olsa, bu müeyyideyi uygulamada güçlüklerle karşılaşılacaktır. Bu tür bir olumsuz tavır belki de en fazla o ülkeye ve onun yöneticilerine karşı olan güvene zarar verecektir.

Burada o ülkenin, güçlü yada güçsüzlüğünün de çok fazla önemi yoktur. Zira devletin gücü ile diğer ülkeler nezdinde ki prestiji, saygınlığı aynı orantıda olamaya bilmektedir. Güç prestijin önemli bir ögesidir ama bizatihi kendisi değildir. Siyasal, toplumsal ve ekonomik yapı göstergelerinin olumlu seyri ve performansının diğer ülkeler nezdinde sağladığı saygınlık da prestijin, güvenin önemli göstergeleridir. Örneğin İsveç'e ve İsviçre'ye sahip oldukları ekonomik gücün sağladığı yüksek saygınlık hiç de onların büyüklükleriyle orantılı değildir. Benzer şekilde Çin'in büyüklüğü ve gücü ile sahip olduğu saygınlık aynı orantıda değildir.

Güven ve saygınlığı etkileyen önemli bir husus da, ülkelerin muhatap ülkelerde görmek istedikleri ve kıymet verdikleri değer ve niteliklerin var olup olmaması durumudur. Demokratik bir yönetime sahip olup olmamak, insan haklarına verilen değer, bağlantısızlık politikası izleyip izlememek, kapitalist bir ekonomiye sahip olup olmamak vb. gibi. Tabi ki bu, ülkeden ülkeye değişecektir. Birinin önem verdiği bir husus, diğeri için güvensizliğin kaynağı olabilmektedir.

Ancak uluslararası ilişkilerde hakim olan; "**Devletlerin dostlukları değil, çıkarları vardır.**" prensibinin, çoğu zaman diğer değerlerin ve prensiplerin önüne geçtiğini, dolayısıyla karşılıklı çıkarların güveni ayakta tutan temel öge olduğunu unutmamak gerekmektedir. Örneğin, demokrasinin bütün ülkelerde hakim yönetim şekli olmasını savunan Amerika'nın çoğu zaman diktatörlerin hakim olduğu ülkelerle ve demokrasiyi benimsemeyen ülkelerle çok daha iyi ilişkiler içinde olduğunu görmek mümkündür. Çünkü, bir diktatörü memnun etmek, bütün bir halkı memnun etmekten çok daha kolaydır.

Güvenin hakim olduğu bir uluslararası ortamda görülebilecek ilişkiler şöyle sıralanabilir; ilişki kurma ve geliştirme, destekleme, sınırlı yakınlaşma, ekonomik yardım, askeri yardım, uluslararası örgütlere katılma ya da ittifak, ulusların birleşmesi vb. (Arı, 1977, 23).

3.2.3. Sanayi ve Ticaret Yaşamında Güvenin Önemi

Öncelikle şu belirtmeli ki, toplumsal yapıyı oluşturan sosyal, kültürel, politik ve ekonomik alt sistemler birbirleriyle son derece içiçe ve karşılıklı devam eden bir etkileşim içindedirler (Erkan, 1989, 41).

Bunlardan birinin iç yapısından kaynaklanan olumsuz bir gelişme veya kriz diğerlerini de etkileyecektir. Dolayısıyla sosyal yapıdaki, kültürel yapıdaki ve politik yapıdaki bir kargaşa, belirsizlik ve istikrarsızlık ekonomik yapıya yani sanayi ve ticaret yaşamına da doğrudan yansiyacaktır. Aynı şekilde ekonomik yaşamdaki dengesizliğin ifadesi olan, yüksek enflasyon, işsizlik, dış ticaret açığı, banka ve mali piyasalardaki bunalım (vb.) sosyal, kültürel ve politik yaşamı etkileyecektir.

Piyasa ekonomisinin hakim olduğu, ülkelerde bu yansıma daha da belirgin olacaktır. Sağlanmak istenen rekabet ortamı güçlünün lehine bozulacak, devletin birtakım düzenlemelere gitmesi dahi, sonuçları sosyal açıdan dengelemeye yetmeyecektir.

Temel ilkesi rasyonellik yani kıt kaynaklarda maksimum fayda sağlamak olan ekonomik sistemin sosyal, kültürel ve politik alt sistemlerden güven noktasındaki beklentisi; istikrar, toplumsal uzlaşma, hoşgörü ve demokratik anlayıştır. Bunların olmaması; belirsizlik,

çatışma, kavga, bağnazlık, rüşvet, yolsuzluk, kaba kuvvetin hakimiyeti, irrasyonellik yada kısaca anomi demektir (Erkan, 1989, 66-67).

Bu durum modern endüstri toplumlarının temel amaçları olan sosyal barış, adalet, eşitlik, güvenlik ve refaha ulaşmada sanayi ve ticaret gibi temel bir öğenin rasyonel olarak kullanılamaması anlamına gelmektedir.

Ekonomik yaşamın kendine özgü değerlerinin aşınmadığı, normlarının işletilebildiği toplumsal yapılarda, belirsizlikler daha az olacak, ileriye görememe yada sosyal tatminsizlik sorunu şayet var ise de daha düşük düzeyde kalacaktır. Dolayısıyla moral değerlerin de yüksek olduğu piyasada insanlar ileriye dönük olarak planlarını, projelerini ve yatırımlarını yapmakta tereddüt göstermeyeceklerdir.

Ancak toplumsal değerlerin aşınmaya başladığı, normların uygulanmadığı toplumlarda güven duygusunun olumsuz yansıması kendini sanayi ve ticaret yaşamında da gösterecektir. Değer erozyonu ticaret yaşamında insanlarda kısa sürede zengin olma ve rant elde etme arzusunu kamçılarken, ilerleyen zamanda para ve para kazanmak ama nasıl olursa olsun tek değer, tek başarı kriteri haline gelecektir. İflaslar artarken, dolandırıcılık, karşılıksız çek-senet gibi ekonomik suçlarda belirgin artışlar olacak ve yasa dışı tahsil yöntemleri ve tahsilatı yapan suç örgütleri türeyecektir. Normların farklı insanlara farklı uygulanması yada yetersiz kalması bozulmayı hızlandıracak, ileriye görememe, belirsizlikler, sosyal tatminsizlikler, adalet ve fırsat eşitliğinin olmadığı duygusu, bölüşümün adil olmadığı duygusu sosyal çatışmayı davet edecektir.

Oysaki, güçlü ve istikrarlı yönetimlerin varlığı piyasaya güven pompalayacaktır. Bir gün önce aldığı kararlardan ertesi günü dönmeyen, alınan istikrar tedbirlerini basiretle uygulayan yöneticiler inandırıcılığını kaybetmeyecek, aynı zamanda piyasanın da tepkisini ciddiye alacaklardır. Böylece belirsizlikler kalkacak, siyasal yaşama ve piyasaya istikrardan kaynaklanan bir güven hakim olacak, ticari suçlar azalacaktır. Çünkü yurttaşın hükümetin uyguladığı politikalara güven duyması, sağlıklı bir ekonomik işleyişin vazgeçilmez koşuludur.

3.3. Sendikacılıkta "Güven" in Vazgeçilmez Önemi

İkinci kesimde de belirtildiği gibi, her şeyden önce bir dayanışma örgütü olan sendikalar, işçilerin ortak ekonomik amaçlarını ve toplumsal çıkarlarını savunmak ve geliştirmek amacıyla oluşturulmuş örgütlerdir.

Ekonomik amaçlarını ve toplumsal çıkarlarını gerçekleştirmede karşılıklarına engel olarak çıkabilecek hakim güçlere (siyasal iktidar, işveren, diğer sendika ve örgütler gibi) karşı güç birliği yapan, işçileri çatısı altında toplayan sendikalar, işçilerin söz konusu amaçlarına ulaşmada onlara yardım eden, onların haklarını savunan en önemli, belki de yegane örgüttür.

Bu noktada güvenleri, inançları tamdır. Çünkü bu örgüt, en basit üyesinden en üst yöneticisine kadar işçinin kendinden bir parça ve kendisini en iyi anlayabilecek insanlardan, yani işçilerden oluşmaktadır. Buralar, teknoloji çağının getirdiği bir hastalık olan yabancılaşmanın ve yalnızlaşmanın son derece yoğun yaşandığı günümüzde, işçinin sığınabileceği ve kendisini emin hissedebileceği, sosyal kimlik ve aidiyet sorununu belki de hemen hiç yaşamayacağı örgütlerdir. Belirttiğimiz gibi bu örgütlerin tek amacı ise üyeleri olan işçilerin ekonomik ve toplumsal haklarını korumak ve geliştirmektir.

Görüldüğü gibi, işçilerin yaşamının en önemli parçası, belki de yaşamını büyük oranda kapsayan bir oluşum olan sendikalar için "güven", gerçekten vazgeçilmez bir öneme sahiptir. İşçilerin sendikalarına, sendika yöneticilerine ve diğer üye arkadaşlarına olan karşılıklı güven duyguları; aynı şekilde toplumun, toplumun değişik kesimlerinin, siyasal iktidarın ve onun kurumlarının, siyasal partilerin, işveren ve ekonomi çevrelerinin sendika ve sendikacılığa; sendikaların da söz konusu çevrelere olan karşılıklı güven duyguları büyük önem taşımaktadır.

Sendikacılık ve çalışma yaşamında güvenin tesisi sosyal barışın tesisi demektir ki, bu da ekonomi ve ticari yaşamı olumlu yönde etkileyecektir.

Ancak şu belirtilmeli ki, çağdaş demokratik toplumun önemli sivil örgütlerinden olan sendikalar, toplumsal sorunların dışında kalamayacağı için kendisinde yaşanan güvensizlik,

toplumun diğer kesimlerini etkilerken, toplumda oluşacak bir güvensizlik de sendikaları tehdit edecektir.

Sosyal barışı da tehlikeye sokacak bu tür bir kısır döngüye girmemek için, sendikalar aleyhine yapılan yoğun propagandadan vazgeçilmesi, sendikaların da diğer kesimlerin sorunlarına ilgisiz kalmaması ve tarafların birlikte yaşamak zorunda olduklarının bilincine ulaşmaları gerekmektedir.

3.4. Sendikacılıkta Güven Bunalımı Olayı

Dayanışma örgütleri olan sendikalarda "güven"e dayalı ilişkiler ağının oluşturulması esastır. Ancak "güven" duygusunun olduğu bir yapıda "güvensizlik" olgusu ve nihayeti itibariyle "kriz" aşaması denilebilecek olan "güven bunalımı" olgusuyla da karşılaşılması her zaman ihtimal dahilindedir.

Nitekim 1970'li yılların özellikle ikinci yarısı, bu manada sendikacılık (Özellikle gelişmiş Batı ülkeleri sendikacılığı) için bir dönüm noktası olmuştur. Bu yıllara kadar her şeyin yolunda gittiği ve ekonomik göstergelerin oldukça iyi olduğu görülmektedir. Kazancın tatminkar, gelirin ve istihdamın yüksek olması, işçi-işveren ilişkilerinde adeta bir balayı dönemi yaşatmış, karşılıklı bir güven ortamı doğurmuştur. Dolayısıyla ikinci dünya savaşından 1970'li yıllara kadar olan dönemler toplu pazarlığın ve sendikaların gelişip güç kazandığı dönem olmuştur. Yine bu yıllarda Avrupa ülkelerinde devlet, gelişen ekonomide aktif rol üstlenirken, istihdam ve refah politikalarıyla da gelirin yeniden ve adil olarak paylaşımında belirleyici olmuştur. Sendikacılık için bu dönem "Altın Çağ" olmuştur (Mahiroğulları, 2000, 39; Koray, 1994, 72).

1970'li yıllar ise, en önemli toplumsal güç olan sendikalarda kan kaybının olduğu, bir şeylerin hiç de iyi gitmediğinin ilk işaretlerini verdiği yıllar olmuştur. 1970 ortalarında başlayan ekonomik durgunluğa paralel gelişen bu durum, işverenler ve işletme yönetimlerinin sendikalar karşısında etkinliğini artıracak siyasal ve ekonomik koşullar sunmuştur (Koray, 94, 73).

Bu manada ilk olumsuz belirtiler olarak, sendikaların üye sayılarındaki kayıplar, sendikalaşmadaki yoğunluk oranının düşüşü ve işsizlik oranının artması gibi hususlar dikkati çekmektedir (Selamoğlu, 95, 10).

Ancak üye kayıplarının hiç de azımsanamayacak boyutlarda olması ve genele yayılması (bütün sektörler yansımaları), ayrıca ulusal boyutun da ötesinde evrensellik kazanması, krizin üye kaybının da üzerinde olduğunu göstermiştir. Yani kriz, gelişmiş, gelişmekte olan ve de az gelişmiş ülkelerin bir olgusu halini almıştır (Selamoğlu, 1995, 10; Uygur, 1993, 69).

Çizelge 3: OECD Ülkelerinde Sendikalaşma Oranları (%)

Ülke/Yıl	1970	1975	1980	1985	1988	1993
ABD	30	29.1	24.7	-	-	15
Almanya	37.9	41.7	42.9	44	40.1	32
Avustralya	50.2	56	56.4	56.5	53.4	45
Avusturya	70.4	67	65.3	60.8	58.2	42
Belçika	54.9	69	75.7	80.9	77.5	53
Danimarka	62.2	74.2	91.4	90.8	86	76
Finlandiya	58.8	78.3	85.8	86.6	90	72
Fransa	22.3	22.8	19	16.3	12	10
Hollanda	40.5	42.7	39.9	34.1	30.2	24
İrlanda	59	61.3	63.4	62.2	58.4	39
İspanya	-	30.4	22	16	-	11
İsveç	74.2	82.1	89.5	94.2	96.1	81
İsviçre	34.2	36.6	34.5	32.6	30	28
İtalya	40.8	54.2	60.5	59.6	62.7	34
İzlanda	-	-	68.1	-	78.3	78
Japonya	35.1	34.4	31.1	28.9	26.8	26
Kanada	31.1	34.4	35.1	35.9	34.6	26
Norveç	58.1	60.4	65.3	65.4	67.7	54
Portekiz	59	52.4	58.8	51.6	30	29
Türkiye	-	18.1	-	12.1	13.2	16
Y. Zelanda	-	-	-	54.1	50.5	46
Yunanistan	-	35.8*	-	36.7	25	26

Kaynak: M. Koray, 1994, 84; A. Selamoğlu, 1995, 13-14.

* 1977

Bu durum endüstri ilişkilerinde ve toplu pazarlıklarda da önemli değişimlere neden olmuştur. Gelişmelerden sendikacılığa duyulan güven zarar görürken, bazı platformlarda sendikacılığın bir geleceği olup olmayacağı da tartışılır hale gelmiştir (Koray, 1994, 71).

Örneğin Amerika da yapılan birçok kamuoyu araştırmasında sendikalar; kurumların güven sıralamasında en alt sıralarda yer almıştır. ORC'nun (Opinion Research Corporation) 1975-1985 arasında yaptığı kamuoyu araştırmasında 14 kurum arasında 13. sırada yer almıştır. Tam güveniyorum diyenlerin oranı 1975 de %22 iken 1985 de %15'e düşmüştür (Lipset, 1986, 298).

Çizelge 4: İşçi Liderlerine, Büyük Şirket Yöneticilerine Ve Diğer Sekiz Kurumun Yöneticilerine Duyulan Güven (%)

(Oldukça Güveniyorum)
Harris'in Kamu Oyu Araştırması

Tarih	Büyük Şirketler	Sendika Liderleri	Diğer Sekiz Kurumun* Üst Yöneticilerinin Orta.
Şubat 1966	55	22	49
Ocak 1967	47	20	45
Ağus. 1971	27	14	29
Ekim 1972	27	15	30
Eylül 1973	30	20	36
Aralık 1973	28	16	32
Ağus. 1974	22	17	33
Eylül 1974	16	18	31
Nisan 1975	20	14	27
Ağus. 1975	20	18	30
Ocak 1977	20	14	28
Kasım 1977	23	15	31
Ağus. 1978	22	15	28
Şubat 1979	18	10	25
Kasım 1980	16	14	25
Eylül 1981	16	12	27
Kasım 1982	18	8	23
Kasım 1983	18	10	28
Kasım 1984	19	12	34
Kasım 1985	17	13	27
20 Araştırmanın Ort.	24	15	31

Kaynak: Lipset, 1986, 291-292.

*Kilise, Ordu, Yük. Mahkeme, Gazeteler, Kongre, Sermaye Piyasası, Bankalar, Diğer.

Gallup'un 1975-1985 yılları arasında yaptığı sekiz kamuoyu araştırmasında ise, "**ne kadar güveniyorsunuz**" sorusuna muhatap olan yedi kurum (kilise veya dini gruplar, ordu, Yüksek Mahkeme, basın, Kongre, büyük şirketler ve işçi örgütleri) arasında sendikalar 1975-80 yıllarında yapılan dört araştırmada altıncı sırada, 1981-1985 de yapılan son dört araştırmada ise yedinci sırada yani son sırada yer almıştır (Lipset, 1986, 288-2919).

Benzer olumsuzluğun, kurumların liderlerinin konu edildiği birçok kamuoyu araştırmasında (Çizelge: 4), sendika liderleri için de söz konusu olduğunu görüyoruz.

Harris ve NORC (National Opinion Research Center –Ulusal Kamuoyu Araştırma Merkezi)' un 10 Amerikan kurumunun liderleri hakkında 1966-85 yıllarında farklı zamanlarda ayrı ayrı yaptıkları kamuoyu yoklamalarında halktan "**epeyce güveniyorum**" , "**sadece biraz**" veya "**oldukça az güveniyorum**" şeklinde liderlerin değerlendirilmesi istenir. Her iki araştırma neticesinde benzer sonuçların çıktığı ve sendika liderlerinin her geçen gün küçük iniş çıkışlara rağmen inanılırlıklarını-güvenilirliklerini kaybettikleri görülür (Lipset, 1986, 291-292).

Ancak şu da belirtmeli ki, sendika liderlerine duyulan güven azalırken, büyük şirketler ve diğer kurum yöneticilerine duyulan güven artmamakta Harris'in (Lipset, 1986, 291) çizelgesinden de görüldüğü gibi benzer trendi onlar da yaşamaktadır.

A. Işıklı ve diğer birçok sendikacı ve yazar ise 1970 'lerde çıkan krizin sadece sendikacılıkta değil, genelde dünyanın bir kriz yaşadığını söylüyorlar (Işıklı, 1993, 181; Ünsal, 1993, 168; Aktaş, 1993, 158; Cetin, 1993, 148; Uygur, 1993, 138).

Sendika ve sendika yöneticilerine duyulan güvensizliğe ve yoğun eleştirilere rağmen Amerika kamuoyu sendikalardan vazgeçilemeyeceğine ve onların zarardan çok fayda sağladıklarına da inanmaktadırlar (Lipset, 1986, 299).

Gallup'un 1936 dan 1985 yılına kadar yapmış olduğu 23 kamuoyu araştırmasında sendikaların genelde onaylandığını göstermiştir. En düşük destek aldığı 1979 ve 1981 yıllarında dahi oran %55 den aşağıya düşmemiştir. Aynı yıllarda sendikaları onaylamayanların

oranı ise %33 ve %35' dir. % 35 rakamı, 23 kamuoyu araştırmasında onaylamayanların ulaştıkları en yüksek orandır (Lipset, 1986, 299-301).

Görüldüğü gibi sendikalar bütün eleştirilere ve duyulan güvensizliğe rağmen demokrasilerin asla vazgeçemeyeceği sosyal kurumlar olarak çalışma yaşamında varolmaya devam edecektir. Onların örgütlü gücü demokrasiler için teminat niteliğindedir. Toplumun değişik kesimlerinin sendikalara yaklaşımının farklı olması doğaldır.

3.4.1. "Güven Bunalımı" Kavramı

Güven bunalımı kavramı, toplumsal boyutu itibariyle oldukça kapsamlı bir kavramdır. Toplumsal sistemde ve onun alt sistemleri olan ekonomide, ticarete, politikada bir bütün olarak siyasal sistemde veya onun kurumlarında bu olgunun ayrı ayrı veya tamamında eşzamanlı olarak yaşandığını görmek mümkündür.

Kavrama sözlük manası itibariyle bakılacak olursa: "Güven"i, "korku, çekinme ve kuşku duymadan inanma, bağlanma duygusu, işlerin, siyasal durumun halka verdiği emniyet, itimat duygusu" olarak, "Bunalım"ı ise, "Bir topluluğun yaşamında, bir sürecin akışı içinde, bir kuruluşun çalışmasında ortaya çıkan büyük zorluk dönemi, kriz, buhran" olarak tanımlamak, Güven Bunalımı'nı, "duyulan güvenin, itimadın ve mananın zayıflayıp, sarsılması, bağlılığın gevşemesi, korku, çekinme, kuşkunun hakim olması, genel manada işlerin ve siyasal durumun halka emniyet duygusunu verememesi" olarak tanımlamak mümkün (Türkçe Sözlük, TDK , 1988) olacaktır.

Güvenin hakim olduğu döneme toplumda dengenin olduğu dönem, güvensizliğin hakim olduğu döneme ise toplumda dengenin bozulduğu, dengesizliğin olduğu dönem denilebilir.

Talcott Parsons, toplumda dengesizliklerin olmaması için toplumdaki üç sistem olan kültür, kişilik ve toplumsal sistemin normatif ve yapısal olarak birbirine uyum göstermesi gerektiğini ve iç tutarlılık sergilemeleri gerektiğini belirtiyor (Kalaycıoğlu, 1984, 27). Yani ussal olunması gereken işlerde hislerin galip gelmesi, kamu kurum ve kuruluşlarında liyakat

esası yerine kan bağıнын, asabiyetin, partizanlığın prim yapması toplumsal dengeleri sarsacaktır. Dengeler altüst olurken, kamu oyunda kurumlara karşı bir güvensizlik oluşacaktır. Oluşacak güvensizlik en üst birimden en alt birime kadar sirayet edecektir.

Zaten Parsons'a göre (Kalaycıoğlu, 1984, 27), değişen durumlara uyarlılık gösteremeyen, üyelerinin amaçlarını tatmin edemeyen, bütünleşemeyen ve kendi kendini yenileyemeyen toplumların, kurumların ve kuruluşların varlıklarını devam ettirmeleri oldukça zordur. Toplumsal denge için ise, bu işlevleri yerine getirmeleri zorunludur.

"Güven Bunalımı" olgusunu D. Easton'ın sistem yaklaşımı açısından ele aldığımızda ise, karşımıza "kapasite" sorunu çıkmaktadır. Bir sisteme duyulacak güven ve verilecek destek, kapasitenin varlığı ve de o kapasitenin kullanılıp kullanılmamasıyla alakalıdır. Zaten örgütün varlığını sürdürebilmesi de buna bağlıdır (Kalaycıoğlu, 1984, 50).

Eğer bir sistem, bir örgüt, kendisine yönelen çok sayıda talep ve destekten (girdiler) görülen değişimleri, dalgalanmaları, oluşumları iyi algılayıp, çözümlenip, uygun karar ve eylemlere (çıkıtlar) dönüştürebiliyorsa, o sisteme yönelik genel bir güvensizlik söz konusu olamaz. Çünkü sistem-örgüt fonksiyonlarını yerine getiriyor demektir. Ancak sistem, geri besleme döngüsüyle veya başka yollarla kendisine yansıyan taleplere ve desteklere yanıt veremiyor, onları karşılamakta sorunlar yaşıyorsa yada girdileri yansıtacak kanallar tıkanmış veya iletmekte güçlükler yaşıyorsa veya girdiler iyi algılanıp, çözümlenip çıkıtlara dönüştürülemezse, sisteme verilen destekten azalma olacak, zamanla eleştirel bir boyut kazanacak ve tepkiler yüksek sesle ifade edilir hale gelecektir. Karşılanamayan girdilerde yığılmalar olacak ve sistem söz konusu aşırı yüklenmeye yanıt veremeyecek duruma düşecektir. Yani bir bütün olarak sisteme ve/veya onun alt birimlerine yönelik bir güven bunalımı yaşanacaktır. Güven bunalımının boyutuna bağlı olarak, sistemin yaşayacağı çöküş tehlikesinin derecesi de farklı olacaktır (Kalaycıoğlu, 1984, 61).

Güven bunalımının yaygın olduğu toplumlar, genelde suçlunun cezasını görmediği, aşırı tatminsizliğin yaşandığı, örgütlü suçların arttığı, yaygın bir kriz, felaket beklentisinin olduğu, artan radikal görüşlerle birlikte sistemin tartışılır hale geldiği toplumlardır.

Söz konusu bunalım yalnızca bir örgüte yönelik olarak ele alındığında ise şunlarla karşılaşılabilir; örgüt içinde suiistimaller ve usulsüzlükler vardır ve/veya göz yumulmaktadır veya üyeler arasında bu yönde yaygın bir inanç vardır. Örgüt, üyelerinin çeşitlenen beklentilerine duyarlı değil ve beklentilerini karşılayamamaktadır. Yada üyeler örgütün, beklentilerini karşılama yeteneğine sahip olmadığı inancındadırlar. Üyelere güçlü bir aidiyet hissi verilememektedir ve yeni üyeler kazanılamamaktadır. Üyelerin örgüte ve yönetim kadrosuna yönelik olarak duydukları güvensizliği, örgütün yönetim kadrosu da üyelere yönelik olarak duymaktadır.

Tabi böyle bir örgütün itibar kaybı, kendi üye ve mensuplarıyla da sınırlı kalmayacak, ilgili-ilgisiz bütün toplumsal katmanlara yayılacaktır.

3.4.2. Sendikacılıkta "Güven Bunalımı"nın Nedenleri ve Sonuçları

1970'li yılların ortalarından itibaren sendikacılıkta bir şeylerin iyi gitmediği artık yadsınamaz bir gerçek haline gelmiştir. Önceki bölümlerden de (Bölüm III-4) ele alındığı gibi Amerika'da yapılan birçok kamuoyu araştırması sonucu da sendikaların ve sendika yöneticilerinin hızla güven kaybettiğini doğrulamıştır. Söz konusu dönemde başlayan güven kaybı yalnızca Amerika'da ki sendikalarla sınırlı kalmamış Kıta Avrupa'sı ve diğer bölgelerdeki gelişmiş ve azgelişmiş birçok ülkede de yaşanır olmuştur.

Tabi bütün bunlar bir süreç olayıdır. 70'li yıllarda ki ekonomik bunalımlarla başlayan gelişmeler hızla bütün kurumları etkilerken, en önemli olumsuzluğu siyasal, ekonomik ve sosyal yapıya ve onun kurumlarına duyulan güveni sarsması olmuştur.

Sendikalar için, "Kriz Dönemi"de denilebilecek bu dönem, "Güven Bunalımı"nın yoğun olarak yaşandığı bir dönem olmuştur. Latin Amerika İşçi Sendikaları Konfederasyonu (CLAT) yöneticilerinden E. Maspero, krizin bütün bir sendikal hareketi kapsadığını ve derin ve de karmaşık olduğunu belirtiyor (Uygur, 1993, 77-93).

Demokratik yönetimlerin sağlıklı işleyişinde sivil toplum örgütleri vazgeçilmez öneme sahip olmasına rağmen, bu örgütlerin en önemlilerinden olan sendikalar, demokrasinin tarihin

hiç bir döneminde bu kadar kabul görmediği bir zamanda niçin kriz yaşamaktadır? Neden "güven bunalımı" onlar için bir olgu haline gelmiştir? Güven bunalımını doğuran sebepler nelerdir, sonuçları ne olmuştur ve sendikacılığı nereye götürmektedir? Bu bölümde bu sorulara yanıt bulunmaya çalışılacaktır.

Tabi burada demokratik yönetimlerle "sendikal kriz" ilişkilendirilirken, krizin sadece demokratik yönetimlerde yaşandığı manası çıkartılmamalı. Kriz, hangi tür yönetim altında olursa olsun bütün bir sendikaların sorunudur. Ancak böyle bir krizin en az yaşanacağı ve/veya en hafif atlatılacağı yönetim olarak demokratik yönetimler görüldüğü için bu tür soruları sormak durumunda kalınmıştır.

Sendikacılığa duyulan güvenin güvensizliğe dönüşmesi 1970'li yıllarla başlayıp bugünlere uzanan bir sürecin sonucudur. Bu süreç içerisinde güvensizliğin nedenleri ve buna bağlı olarak sonuçları da dönem dönem farklılıklar göstermiştir. Ancak burada güvensizliğin nedenleri ve sonuçları siyasal, ekonomik, toplumsal ve hukuksal olarak ayrılarak genel hatlarıyla incelenmeye çalışılmıştır.

3.4.2.1. Siyasal Nedenler ve Sonuçları

3.4.2.1.1. Kriz Dönemleri (Bunalımlar): Kuşkusuz kriz dönemleri sendikacılık ve sendikal kazanımlar için en önemli kayıp yılları olmaktadır. Ekonomik göstergelerin olumsuzluğu işverenlerin yanında iktidarı ve hatta iktidarda olmayan siyasal partileri dahi sendikal haklar noktasında olumsuz politikalara yöneltebilmiştir. Sendikalar, işverenlerce kamuoyuna bunalımın önemli sebeplerinden biri gibi lanse edilebilmiştir (Işıklı,1990, 17). Bunalımdan kurtulmak için farklı siyasal tercihlerde bulunan hükümetler, endüstri ilişkilerinde de yeni arayışlara yönelmekte ve işverenlerle işbirliğine gitmektedirler.

1970'li yıllarda bütün dünyada yaşanan bunalım bu konuda sendikacılık için iyi bir deneyim olmuştur. Bu yıllarda yeni endüstrileşen ülkelerce (Japonya gibi), teknolojik üstünlüğün ele geçirilmesi, dış pazarların daralması ve iç pazarın doyuma ulaşması, ülke ekonomilerinin birbirlerine daha bağımlı hale gelmesi, endüstrileşmiş ülkeler dışında yeni sanayileşen ülkelerce piyasaya oldukça ucuz mamulün sunulması neticesinde rekabetin

artması kapitalist ülke ekonomilerini bunalıma sürüklemiştir. Bu durum yüksek ücret, tam istihdam gibi sendikal kazanımları da tehlikeye sokmuş ve endüstriyel ilişkilerde yaygın politizasyon ve güçlenen grev eğilimlerini tekrar gündeme getirmiştir. Böylece çatışma zemininin yeniden ortaya çıkmasında etkili olmuştur (Yazıcı, 1999, 96)..

Bunalımdan çıkış için, Almanya, İsveç, Avusturya, Japonya ve Kanada endüstri ilişkilerinde korporatist yaklaşımı benimserken, ABD ve İngiltere liberal piyasa modelini benimsemişlerdir (Koray, 1994, 75).

Sorunların üç taraflı olarak ele alındığı ve merkezi anlaşmalarla çözüldüğü Korparatist modelde sendikalar güçlerini koruyabilmişlerdir. Ancak piyasaya en az müdahalenin tercih edildiği ve piyasanın kendi şartlarına bırakıldığı liberal modelde ise sendikalar zayıf ve etkisiz kalmışlardır (Koray, 1994, 75).

3.4.2.1.2. Muhafazakar İktidarlar: Liberal ekonomik modeli benimseyen ve işverenlere yakınlıklarıyla bilinen muhafazakarların iktidarları genel olarak sendikalar için olumsuzluk ifade etmiş ve güç kaybı anlamına gelmiştir. Her ne kadar ülkelerin sahip olduğu sendikal gelenek ve endüstri ilişkilerinde benimsedikleri model (Korparatist) iktidarların uygulamaları karşısında denge unsuru olsa da sendikalar bu dönemlerde hep güç kaybına uğrayan ve karar alma sürecinde uzaklaştırılmaya çalışılan taraf olmuştur. Özellikle 1979 yılından sonra İngiltere’de Thatcher döneminde olduğu gibi muhafazakar hükümetlerin işbaşına gelmesi nedeniyle ekonomik ve sosyal politikalarda ortaya çıkan değişiklikler sendikaların önemli ölçüde güç kaybetmelerine neden olmuştur. (Tokol, 1993, 341; Selamoğlu, 1995, 108; Koray, 1994, 75). Benzer gelişme Ülkemizde 1980 sonrası Özal Hükümetleri döneminde olmuştur.

3.4.2.1.3. Hükümet Politikaları: Partilerin muhafazakar yada sosyal demokrat bir geleneğe sahip olup olmaması endüstri ilişkilerinin seyri açısından oldukça önemlidir. Ancak iktidara gelen bir parti, hangi geleneğe sahip olursa olsun iktidara gelmesiyle birlikte karşılaşmış olduğu bir takım ülke sorunlarının çözümünde benimsediği politikalar, endüstri ilişkilerinde sendikalar aleyhine sonuçlar doğurabilmektedir.

Nitekim İngiltere’de İşçi Partisiyle organik bağ içinde olan sendikalar bu bağı koparıncaya; “...çok rahatladıklarını, daha iyi durumda olduklarını ve geliştiklerini...”, söylemişlerdir. İşçi Partisi de 17 yıl aradan sonra ilk kez seçimlerde % 47 oy alarak birinci parti olmuş ve iktidara gelebilmiştir. Yine İspanya’da sendikalaşma, Komünist Partiyle olan yakın ilişkiden dolayı %10’ların altına düşmüştür. Sovyet İhtilalcileri Komünistler ve Sosyalistler olarak ayrılan sendikalar, siyasal partilerle uzun yıllar devam eden ilişkilerini 1995’ten sonra, “Biz çok hata yapmışız.” diyerek sona erdirmişler ve eski ihtilalci fikirlerinden vazgeçerek mevcut şartlarda üyelerinin hak ve menfaatlerini gözetmenin çabası içine girmişlerdir (Korkusuz, 1997, 156-157-159).

Sonuç olarak şu çıkarılamada bulunulabilir; Sendikaların siyasal partilerle olan yakın ilişkilerinden vazgeçmiş ve/veya geçiyor olmaları, doğrudan olmasa da bu ilişkinin kendilerine zarar verdiğinin kabulüdür.

Diğer taraftan, sendikalara duyulan güven yada güvensizlikte sendika liderlerinin de önemli payı olmuştur. Özellikle siyasal gelecek beklentileri ve bu yönde verdikleri tavizler, uygulamalar sendikalara yönelik güveni olumsuz yönden etkileyen önemli nedenlerden biridir.

3.4.2.1.5. Devletin Üstlendiği Rol: Ülkeler sahip oldukları sendikacılık geleneğine bağlı olarak farklı yaklaşımlar sergiliyorlar. Bu yaklaşım yada devletin endüstri ilişkilerine bakış açısı, hükümet değişikliklerine rağmen küçük sapmalar dışında sürdürülebilmektedir. Ancak, özellikle 1970’li yıllarda yaşanan ekonomik bunalımla birlikte daha önce işçi-işveren ilişkilerinde korporatist yaklaşımlar benimseyen, işbirliğine dayalı toplu pazarlık ve sendikacılığı destekleyici politikalar güden devlet, makro hedeflere yönelik istikrar politikalarına rağmen ekonomik verilerin istenilen düzeye getirilememesiyle daha önce üstlendiği fonksiyonlardan belirgin şekilde uzaklaşmıştır.

Üçlü yapının merkezi düzeydeki işbirliğinin yerini, ikili yapı yani işçi-işveren işbirliği almış ve işyeri-işletme ön plana çıkmıştır (Selamoğlu, 1995, 33). Bu durum sendikacılığın zayıflamasında önemli bir etken olmuştur.

Devletin üstlendiği bu yeni rolünün ürünü politikaları çok katı şekilde uygulayan ABD ve İngiltere gibi ülkelerin yanında daha yumuşak yaklaşım içinde olan ülkeler de (Almanya gibi) olmuştur (Selamoğlu, 1995, 35).

Bunun yanında işbirliğine dayalı politikaların devam ettiği ülkelerde de (İsveç, Fransa, Avustralya gibi) devletin üstlendiği olumlu rol olumsuz sonuçlar doğurabilmiştir. Örneğin, Fransa'da 1980'den sonra sendikacılığa oldukça sıcak bakan sosyalist hükümetlerin işbaşında olmasına ve korporatist geleneğe rağmen sendikalar hızla üye kaybetmişlerdir. Fransız Devleti'nin endüstri ilişkilerinde üstlendiği etkin ve müdahaleci rol sendikaları zayıflatmıştır. Yasal düzenlemelerle sendikaları güçlendirmeye çalışan devlete, kişilerin bireysel olarak güveni artarken, sendikalara üye olma arzuları zayıflamıştır. Diğer taraftan devletin bu etkin rolü, sendikaların da mücadele azmini kırmış ve güçlenmelerini olumsuz yönden etkilemiştir (Selamoğlu, 1995, 98-104).

3.4.2.2. Ekonomik Nedenler ve Sonuçları

3.4.2.2.1. Ekonomik Büyümede Yavaşlama ve Krizler: Richard Hyman'a göre (Selamoğlu, 1995, 17), ekonomik büyüme dönemleri endüstri ilişkilerinde işlerin yolunda gittiği, tarafların daha uzlaşmacı olduğu ve sendikal kazanımların yüksek olduğu dönemler olmuştur. Nitekim 1950-1970 dönemi Avrupa'sında ekonomik verilerin iyi olması ve tanınan sosyal hakların sendikaları toplum içinde siyasal ve ekonomik olarak güçlendirmiş ve önemli bir taraf haline getirmiştir.

Ancak ekonomik durgunluğun ve krizlerin yaşandığı dönemlerde ise, güç kaybeden ve haklı birçok talebini dile getiremeyen taraf sendikalar olmuştur. Özellikle 1970'li yıllarda başlayan krizle (1973 Petrol Krizi) birlikte ekonomik büyümenin yavaşlaması, işsizlik ve enflasyonun büyük sorun haline gelmesi endüstri ilişkilerini de olumsuz yönden etkilemiş, devletin, işverenin ve toplumun sendikalara bakışı değişmiştir.

Reel ücret artışları gibi klasik sendikal talepler dahi unutulmak zorunda kalınırken, pazarlık gücündeki ve ekonomideki bozulan denge taraflar arasındaki uyuşmazlıkları da artırmıştır. Artan uyuşmazlıklar üye sayısını olumsuz etkilemiştir (Selamoğlu, 1995, 88-108).

3.4.2.2.2. Teknolojik Gelişmeler: 1970'li yıllarla birlikte, teknolojide görülen baş döndürücü gelişmeler, ülkelerin sosyal ve ekonomik yapılarında önemli bir belirleyici unsur olmuştur. Kuşkusuz bu durum çalışma yaşamını ve sendikal faaliyetleri de etkilemiştir. Özellikle iletişim, bilgisayar ve mikro elektronik teknolojisinde görülen gelişmeler işgücü yapısını değiştirmiş, iş ve işyeri tanımlamasına farklı bir boyut kazandırmıştır.

Çok sayıda işçinin toplu olarak çalıştığı işletmelerin yerini daha az sayıda nitelikli işçinin çalıştığı, otomasyonun daha yüksek olduğu küçük ve orta ölçekli işletmeler almıştır. Ayrıca değişen piyasa taleplerini karşılayabilecek esneklikte örgütlenmişlerdir. İşin niteliği gereği olarak, işçiler de daha bir bireyselleşmiş ve ücretleri de buna bağlı olarak bireyselleştirilmiştir (Koray, 1994, 98; Selamoğlu, 1995, 28).

Sendikalar ise bu değişimin hızı karşısında yavaş kalırken, yeni teknolojileri tercih ve belirlemede de etkili olamamış ve katkıda bulunamamışlardır. Gösterdikleri farklı tepkilere rağmen, genelde yeni teknolojilere karşı çıkmaktan çok, çıkarlarını savunmayı ve sonuçları denetlemeyi tercih etmişlerdir (Koray, 1994, 101).

Kısacası, teknolojik yeniliklerin getirdiği bu değişim sendikal hareketi zayıflatmıştır. Nitekim Uluslararası Hür Sendikalar Konfederasyonu (ICFTU), sendikal hareketin yaşadığı bunalımın en önemli nedenlerinden biri olarak "teknolojik gelişme"yi göstermiştir (Uygur, 1993, 76).

3.4.2.2.3. Küreselleşme: Uluslararası Hür Sendikalar Konfederasyonu (ICFTU)'nun da sendikal krizin nedenlerinden biri olarak belirttiği "küreselleşme" (Uygur, 1993, 76), özellikle iletişim ve ulaşım teknolojisinde yaşanan gelişmelerin bugünkü dünyamıza getirdiği bir tanımlamadır.

İletişim ve ulaşımın yaygınlaşması ve ucuzlaması dünyayı adeta küçük bir şehre dönüştürmüş, dünyanın farklı yerlerindeki arz ve talebi anında birbirinden haberdar ederken, ürünün ve sermayenin dolaşımını da oldukça kolaylaştırmıştır. Bu durum uluslararası ticareti, uluslararası işbirliğini, artık kaynak kullanımını ve rekabeti artırırken "dünya piyasası" kavramını ön plana çıkartmıştır. Düşük maliyetli üretim imkanlarından (ucuz ve örgütsüz

işgücü, ucuz hammadde vb.) yararlanmak yada finansal krizlerin getirdiği yükü paylaşmamak için sermayenin sınır ötesi yatırımları yoğunlaşmıştır. Sermayenin artan esnekliği karşısında, tamamen “ulusal” kalmaya mahkum olan emekçi sınıflar ancak sermayenin geride bıraktığı ile yetinmek ve sermayeyi ülkede tutabilmek için ücretinin aşağıya çekilerek üretim maliyeti içindeki oranının düşmesine razı olmak durumundadır(Boratav, 2000, 20-21; Şenkal, 1999, 51). Özellikle 1980 sonrasında, Amerika ve Avrupa ülkeleri işçilik, yüksek verimlilik, yüksek teknoloji, esnek ve kaliteli üretim gibi konularda yoğun bir rekabetle karşı karşıya kalmışlardır. İthalat-ihracat dengelerinin Japonya gibi ülkeler lehine bozulması, yüksek işçi ücretlerinin aşağıya çekilmesi ve maliyet düşürücü tedbirlerin alınması gibi genelde sendikaların gücünü zayıflatıcı sonuçlar doğuracak uygulamaları gündeme getirmiştir.

Ulusal rekabeti destekleyen ve tekelleşmeyi engelleyen yasal düzenlemeler neticesinde birçoğu sendikasız yeni şirketler ortaya çıkmıştır. Sektörde ki diğer şirketler de artan haksız rekabet karşısında sendikasızlaşmanın yolunu arar olmuşlardır (Selamoğlu, 1995, 22).

Bu gelişmelerin olumsuz yansımaları ise, ücretlerin ve sosyal kurumların gelişmemesi hatta varolanın gerilemesi, işgücünün esnekliğinin artması, kurumlar vergisinin düşmesi, insanların yaşam ve iş kalitesinin olumsuz etkilenmesi şeklinde olmuştur (Şenkal, 1999, 51). Bütün bunlar, sendikaları yeni koşullara uymaya zorlarken, güç kaybetmelerine de neden olmuştur.

Gelişmeler, sosyalist blokun yıkılışının da etkisiyle küreselleşme ideolojisinin sol çevrelerde de giderek etkin olmasına neden olmuş ve sosyalizmin, işçi sınıfı merkezli politika yapmasının anlamını yitirdiği, dolayısıyla yeni bir şeyler yapmak gerektiğini tekrarlama modasına dönüşmüştür (Tonak, 2000,12-13). Ancak küreselleşmeyi “hayırlı” bir dönüşüm olarak görmeye başlayan ve hızla ideolojik teslimiyete sürüklenen bu akımların (sol çevreler), “...dünyayı emperyalizm kuramcılarının gözlükleri ile..” algılamaları da söz konusu olamaz (Boratav, 2000, 25).

Nitekim, Aralık 1999’da Dünya Ticaret Örgütünün (WTO) ABD’nin Seattle kentinde yapılan toplantısı ve daha sonraki günlerde Washington’da yapılan (16-17 Nisan 2000) İMF-Dünya Bankası toplantısı (özellikle sol görüş mensubu) işçi kesiminin ve değişik toplumsal grupların geniş ve sert protestolarına neden olmuştur. Protestolar esnasında, “Küresel saldırıya

karşı küresel direniş.”, “Küreselleşme kaçınılmaz ama, insanlığın payına düşen yoksulluk olmasın.” vb. söylemler ön plana çıkmıştır. Söz konusu protestoların temelinde ise, Çin'in Dünya Ticaret Örgütüne alınarak ucuz işgücü pazarı yaratılacağı ve Amerikan işçi sınıfının bundan zarar göreceği endişesinin yattığı belirtilmektedir (Mağden, 2000).

Küreselleşme karşıtı olan ve Seattle ve Washington protestolarının teorik önderi olarak kabul edilen, Amerikalı ünlü muhalif düşünür Noam Chomsky ise, küreselleşmeyi Amerikan değerlerinin tüm dünyaya dayatılması olarak nitelendirmekte ve bir zamanların Amerikan rüyası denilen değerler manzumesinin, bizzat Amerikalılar tarafından, yoksul halkların sömürülmesine araç olduğu için reddetmektedir (Mağden, 2000).

3.4.2.2.4. Esnek Üretim (Veya Post-Fordist Üretim Tarzı) : Teknolojide yaşanan hızlı gelişmelerle ve küreselleşmeyle, artan ticari rekabet karşısında varlığını devam ettirmeye çalışan ekonomik birimlerin üretim anlayışında da büyük değişim olmuştur. Değişen talebe bağlı olarak standart üretimin yerini çeşitlilik alırken, çok sayıda niteliksiz işçinin çalıştığı, kitlesel üretimin olduğu büyük işletmelerin yerini, daha az ve nitelikli işçinin çalıştığı, yüksek teknolojinin kullanıldığı ve örgütlenmesi gelişmelere hızla uyum sağlayabilecek şekilde olan daha küçük çapta işletmeler almıştır. Bu işletmelerin hızla artışı sendikaların belirleyiciliğini ve düzenleyiciliğini de zaafa uğratmıştır.

Ülkelerin yalnızca kendileri için üretip tüketme anlayışı değişmiş ve birbirlerine kapılarını zorunlu olarak açmak durumunda kalmışlardır. Bu doğrultuda işletmeler kendileri için en uygun zamanda, uygun sayıda, uygun ürünü en rantabl metotlarla üretmenin yollarını arar olmuşlardır. Aynı işi yapan yüzlerce rakiplerinin karşısında piyasadan silinmemek için piyasaya daha düşük maliyetli ama daha kaliteli ürünler sunmak durumunda kalmışlardır. Böylece esnek üretim denilen yeni çalışma tipleri ortaya çıkmıştır.

Birçok yazara göre, bu teknolojik dönüşüm büyük ölçüde, üretimle ilgili işçiye hiçbir inisiyatif verilmemesini ve zihinsel faaliyetlerin kaldırılmasını öngören Taylorist¹⁰ iş

¹⁰ Taylorizm: 20 yüzyılın başında F. W. Taylor'un geliştirdiği ve “Bilimsel Yönetim” olarak adlandırılan ilkelere dayanan Taylorist iş örgütlenmesi, işçiye üretimle ilgili hiçbir inisiyatif verilmemesini ve zihinsel faaliyetlerin kaldırılmasını, üretim bilgisinin işçiden koparılarak merkezi yönetimin elinde toplanmasını öngören bir iş örgütlenmesi sistemidir (Özkaplan, 1994, 181).

örgütlenmesinin geçerli olduğu Fordist¹¹ kitle üretiminin krizine bağlı olarak ortaya çıkmıştır. 1970'li yılların başında, bu tarz üretim ve rekabetçi piyasa şartlarının mal ve işgücü piyasalarına getirilen katılıklarla ortadan kaldırılmasını öngören ve üretimin talebe duyarlı olmadığı Keynezyen ekonomi politikalarının uygulanması, bir çok tıkanıklığı da beraberinde getirmiş, piyasa kitle ve tüketim mallarına doymuş ve büyük bir üretim fazlası ortaya çıkmıştır. OECD ülkelerinin eski ekonomik performansları kalmamış, yatırımlar ve büyüme oranları yavaşlamış, işsizlik ve enflasyon tırmanışa geçmiştir. Verimlilik artışındaki bu tıkanıklıklar enformasyon teknolojisindeki gelişmelerin uygulanması ile aşılmaya çalışılmıştır ve bu çaba “Neofordizm” veya “Postfordizm” olarak tanımlanmıştır (Özkaplan, 1994, 178-181).

Neofordist üretim sisteminde en önemli şey, mikro işlemcilerle dayanan yeni teknolojilerin kullanılması ve yeniliklere açık olunmasıdır. Emekten tasarrufa yönelik tek amaç için kullanılan makineler yerine, yine emekten ve sermayeden tasarruf eden ancak genel amaçlı ve istendiğinde farklı amaçlar için programlanabilir makineler kullanılmaktadır. Bu ise bir üründen başka bir ürüne yada aynı anda bir çok malı üretebilme esnekliğini sağlamaktadır. Enformasyon teknolojisi sayesinde tasarım, stok kontrolü, pazarlama, finans, yan sanayi ilişkileri gibi yönetim ve kontrol fonksiyonları, yeni karar ve yeni üretim arasındaki ilişki kolaylıkla sağlanmaktadır. Modern teknolojinin (özellikle bilgisayarın) üretimde bu şekilde yaygın olarak kullanılması işgücünün değerini düşürmüştür, emek sürecinin ve işgücünün niteliğini değiştirmiştir. Böylece toplam işçi sayısı azalmıştır. Fordist üretim tarzında kopuşun en önemli ayağı da buradadır ve bütün bunların nedenleri ise şunlardır:

- Değişen ürün,
- Değişen işlem,
- Birleşmiş hizmetler ve yoğunlaşmış üretim için olanaklardaki artış,
- İş gücünün kalifikasyonundaki artış.

Postfordist üretim sistemini, Fordist sistemden ayıran önemli bir unsur da, verim kaybına neden olan kalitesiz ürün oranını üretim esnasında düşürmeye yönelik olarak

¹¹ Fordizm: Taylorist ilkelerin bir çeşit mekanize olmuş biçimi olan Fordizm, aynı işi belirli bir hızla ve biçimle tekrarlamak zorunda bırakan montaj hattıdır. Ürün ve üretim sürecinde ki parça işlerde standartlaşmayı öngörür. Esnekliğin olmadığı, belli bir iş/ürün için tasarlanmış ve başka bir ürün çeşidine geçişe izin vermeyen makinelerle çalışılmaktadır. Ara ve tampon stoklar oluşturulmaktadır. İş örgütlenmesi ve işletme yönetimi son derece bürokratik, merkeziyetçi ve hiyerarşiktir. Her şey en ince ayrıntısına kadar tasarlanmıştır (Özkaplan, 1994, 182).

kullanılan, “toplam kalite yönetimi”, “toplam bakım”, “kalite çemberleri” gibi üretim tekniklerinin kullanılmasıdır (Özkaplan, 1994, 185).

Bu tür bir örgütlenmeyle işletmelerin rekabet gücü artmakta, yeni teknolojilere uyum kolaylaşmakta, tehlikeli işlerin robotlara devri mümkün olmakta ve çalışanların boş zamanlarını artırılarak yaratıcılıkları özendirilmektedirler. Böylece yeni çalışma modelleriyle istihdam teşvik edilmekte ve işsizliği azaltacağı ifade edilmektedir (Aktay, 1999, 45).

Ancak şu da unutulmamalı ki, uluslar arası büyük sermaye, iş, teknoloji, hammadde, küreselleşme adı arkasında dünyayı kendi çıkarı için sömürülecek bir pazar haline getirmekte ve esnek üretim araçları sayesinde üretimlerini ekonomik olarak en avantajlı buldukları yerlere kaydırmaktadırlar.

Bu ise örgütlülüğe zarar vermekte ve sendikalaşmayı geri plana itmektedir. Ortaya çıkacak işsizliğin önünü almak için ise sendikasızlaşmaya rıza göstermektedirler. Burada esneklik işverenin çalışma kurallarını keyfine göre düzenlemesi yani kuralsızlaştırması değil, tarafların anlaşması için onlara hareket alanı tanınması anlamına gelmektedir.

3.4.2.2.5. Özelleştirme: Kamulaştırma ve millileştirmenin karşıtı bir hukuksal işlem olan özelleştirme, “...kamuya ait ekonomik mahiyetteki kurum ve kuruluşların (teşebbüslerin) kısmen veya tamamen yerli ve yabancı özel mülkiyete aktarılması...” (Bedir, 1992, 24) anlamına gelmektedir.

Özellikle 1980’li yıllardan itibaren Avrupa ülkelerinde ve bütün dünyada piyasa ekonomisi anlayışının işlerlik kazanması ve bu anlayışın sonucu olarak devletin ekonomik yaşamdaki rolünün azaltılması düşüncesi özelleştirmeyi, oldukça yaygın kabul gören bir iktisat politikası olarak ortaya çıkarmıştır. Ekonomik olaylar karşısında özel kişi yada kuruluşların kamudan daha çabuk kararlar alabilmesi gibi nedenlerle kamunun elinde bulunan işletmelerin özel kişilere devredilmesi (özelleştirme) akımı bir iktisat politikası olarak kabul edilmiştir”(Bedir, 1992, 23).

Ekonomide kamu kesiminin ağırlığına bağlı olarak özellikle Avrupa ülkelerinde sendikacılığın yoğunluğu da kamu ağırlıklı olmuştur. Örneğin 1989 Fransa’sında tüm

sektörlerde sendikalaşma yoğunluğu %10 ve özel sektörde %8 iken, kamuda bu yoğunluk %26 dır. Aynı dönemde İsviçre'de bu oranlar %28, %22 ve %71, İngiltere'de ise %39, %28 ve %55 olarak tespit edilmiştir (Selamoğlu, 1995, 46).

Ancak özelleştirme uygulamalarıyla birlikte ekonomide kamunun ağırlığı ve dolayısıyla istihdam payı azalırken, sendikalaşma yoğunluk oranında bariz düşüşler olmuştur. Özel sektörün sendikacılığa olan olumsuz yaklaşımı da dikkate alındığında uzun dönemde özelleştirmenin sendikalarda önemli bir güç kaybına neden olduğu söylenebilir (Selamoğlu, 1995, 105-108).

3.4.2.2.6. İstihdam ve İşgücü Piyasasındaki Yapısal Değişim: Ekonomik yapıda görülen diğer önemli bir değişiklikte, hizmet sektörünün ön plana çıkması ve geleneksel olarak sendikacılığın güçlü olduğu sanayi sektörünün eski önemini yitirmesidir. Buna bağlı olarak, yani hizmet sektörünün ön plana çıkmasına ve sanayi (özellikle de imalat) sektörünün daralmasına bağlı olarak istihdam yoğunluğu da hizmet sektörüne kaymıştır. Ancak bu kayış sendikalaşma geleneği olmayan ve istihdam kapasitesi düşük olan hizmet sektöründe sendikasız işçilere kayış anlamına gelmiştir. Bu durum tabii ki sendikaları olumsuz etkilemiştir.

Sanayi sektöründe yeniden yapılanmaya bağlı olarak daralmalar ve işyeri kapanmalarında artış yaşanırken işsizlik büyük bir sorun olarak ortaya çıkmıştır. Sendikaların üye tabanları daralmış ve toplu pazarlık güçleri zayıflamıştır. Tam istihdam amacı, iş güvencesi gibi sendikal istemler tehlikeye girmiştir (Koray, 1994, 80).

İstihdamın sektörel değişimi, beraberinde işgücü yapısını da değiştirmiştir. Sendika geleneğine sahip mavi yakalılarının yerini beyaz yakalılar almış, nitelikli işçilerin, kadın ve genç işçilerin toplam istihdam içindeki oranları artmıştır (Selamoğlu, 1995, 48). Sendikal geleneği olmayan, sendikal dayanışmayı bilmeyen ve bireysel mücadeleyi tercih eden bu insanları sendikalara çekmek oldukça zor olmaktadır. Özellikle özel sektördeki sendika kapsamına girmede gösterdikleri isteksizlik sendikaların etkinliğini azaltmıştır (Koray, 1994, 83; Selamoğlu, 1995, 56,93).

Beklentileri farklı olan ve beklentilerinin karşılanamayacağı endişesi taşıyan bu kesime cevap vermede yeterli esnekliği gösteremeyen ve politika geliştiremeyen sendikaların güç kaybetmeleri tabii bir sonuç olsa gerek. Etkinliğin azalması ve güç kaybı sendikalar için aynı zamanda bir itibar kaybı anlamı taşımaktadır.

Sendikaları itibar kaybına uğratan diğer bir etken de "standart dışı çalışma"nın yaygınlaşması olmuştur. Özellikle 1980'li yıllarda yarım gün (part time) çalışma, taşeronla çalışma, geçici işler, iş paylaşımı gibi standart dışı çalışma oldukça yaygınlaşmıştır. Öyle ki, 1983-1986 yıllarında Avrupa Topluluğu kapsamında tam gün çalışılan işler %2.4 artarken yarım gün çalışılan işler %28 oranında artmıştır. Ortaya çıkan bu işlerin de %80'i kadınlarca doldurulmuştur (Koray, 1994, 83).

Sonuç da bu değişim, sendikalarda üye kaybına neden olurken, sanayi sektöründeki büyük işletmelere göre örgütlenen sendikaların, hizmet sektörüne ve küçülmüş işletmelere yönelik örgütlenmelerini gözden geçirmelerini ve gelişen duruma uyum sağlayacak yapılanmaya gitmelerini zorunlu hale getirmiştir.

3.4.2.3. Sosyal Nedenler ve Sonuçları

3.4.2.3.1. Yeni Yönetim Anlayışı ve Sendikasızlaştırma Politikaları: Uluslararası rekabetin özellikle 1980'li yıllarda işletmeler seviyesinde önem kazanması işverenleri yeni yönetim politikalarına yöneltmiş, işçi ve onun temsilcisi sendikalarla çatışma yerine uyum içinde çalışmanın işyeri yönetimine ve stratejik kararlara işçi ve sendikaların katılımının herkesin yararına olacağı düşüncesi hakim olmaya başlamıştır. Verimlilik ve karlılık, üzerinde uzlaşılması her zaman sorun olan ücret konusunda temel unsur olarak taraflarca benimsenmiştir (Koray, 1994, 90; Selamoğlu, 1995, 89).

Uzun dönemde sendikaları zayıflatacak olan bu anlayışın yanında, işverenler sendikasız işçileri de kapsayacak şekilde olumlu adımlar atarak, sendikaları devre dışı bırakacak ve işçilerin kafalarını karıştıracak tek taraflı uygulamaları da artırmışlardır.

Bunun dışında işverenler, rekabet ve maliyetleri de öne sürerek sendikalı işletmeyi kapatma veya satma yada işletmeyi sendikalaşmanın olmadığı yada zayıf olduğu bölgelere kaydırma, işçi alımlarında veya işten çıkartmalarda sendikalı-sendikasız ayırımı yapma gibi, sendikasızlaştırma politikalarını da sürekli gütmüşlerdir (Selamoğlu, 1995, 89).

Tabii bu anlayışın güç bulmasında, ülkeden ülkeye farklılıklar olsa da siyasal iktidarların serbest piyasa ekonomisine yönelmelerinin ve bunun uzantısı olarak bireysel yaratıcılık ve girişimciliği ekonomik büyüme ve refahı yükseltmede temel unsur olarak görmelerinin büyük önemi vardır.

Sendikalar bireysel yaratıcılık ve girişimciliğin önünde engel olarak görülmelerinin yanında, uzlaşmaz ve sorumsuz tutum sergiler olarak da hem işverenlerin hem de iktidarların kafalarında yer etmişlerdir (Uygur, 1993, 73).

Belirtilen bu nedenlerin yanında belki de bu uygulama ve tercihlerin bir sonucu; Amerika'da yapılan kamuoyu araştırmalarında (Selamoğlu, 1995, 91) sendikasız işçilerin çoğunluğunda, sendikaların istemlerini karşılamada yetersiz kalacağı düşüncesinin hakim olduğu görülmüştür. Benzer bir araştırmada ise (Michigan Üniversitesi'nin yaptığı), sendikalı işçilerin üçte iki oranında, sendika yöneticilerinin işçiden çok kendi çıkarlarına çalıştıkları düşüncesine sahip oldukları görülmüştür (Selamoğlu, 1995, 91).

3.4.2.3.2. Esnek ve Bireysel İlişkiler: Yeni yönetim anlayışına bağlı olarak, işverenler çalışanları ile toplu ilişki ve toplu çözüm yerine, ya gruplara ayırarak yada bire bir görüşerek bireysel ilişki kurmayı tercih etmişlerdir. Aynı metodu sorunları çözmede de kullanmışlardır.

İşletme amacıyla çalışanları bütünleştirmeyi gaye edinen yeni anlayış, bireysel başarıları ödüllendirmeyi ve teşvik etmeyi benimsemiştir. Böylece ücretlerde esnekliği ve bireyselliği sağlayarak motivasyonu yükseltmeyi amaçlamışlardır.

Ancak bütün bu çabalar sonuçta sendikaları zayıflatmayı ve devre dışı bırakmayı hızlandırırken, çalışanlar arasında dayanışma ve işbirliği duygularını da olumsuz etkilemiştir.

3.4.2.3.3. İlişkilerin İşletme/İşyeri Düzeyinde Ağırlık Kazanması: Değişen ekonomik koşullar, teknolojik yeniliklere adaptasyon ve özellikle de dış rekabette başarılı olma vb. hususlar nedeniyle işletme-işyeri düzeyinde ilişki önem kazanmıştır. Uluslararası yarışta işletmeler arası rekabetin ön plana çıkması çalışanların (işçi, teknisyen, yönetici vd.) işletme hedefleriyle bütünleşmesini ve bu doğrultuda eğitim ve motivasyonu gerekli kılmıştır (Koray, 1994, 91).

Gelişmeler ve yapılan çalışmalar neticesinde işgücüyle işletme arasındaki sorunlar birebir ilişkilerle çözülmeye başlamıştır. Üretimden pazarlamaya karşılaşılan her türlü sorun ortak sorun haline gelmiştir. İşletme düzeyinde sağlanan bu işbirliği ve dayanışma hem işverenin hem de çalışanların çıkarına olacağı noktasında ki düşünce yayılmaya ve taraflara hakim olmaya başlamıştır. Bu gelişmeler, yeni duruma uyum sağlamakta geciken ve politika üretemeyen sendikalara çalışanların bakışını değiştirmiş ve sendikalı olmanın sağlayacağı faydaları tartışılır hale getirmiştir (Selamoğlu, 1995, 89).

Ülkelere göre farklılıklar gösterse de artık merkezde ve tüm sektörü bağlayıcı pazarlıkların ve anlaşmaların yerini işletme/işyeri ağırlıklı pazarlıklar ve anlaşmalar almıştır. Yani merkez eski önemini yitirmiştir.

Ancak bu durum, sendikaların örgütsel gücüne göre yada yerleşik ilişkilerin daha önceden oluşup oluşmamasına göre sendikaların konumunu farklı oranlarda etkilemiştir. Özellikle Fransa, İngiltere ve ABD'de farklı nedenlere de dayansa endüstri ilişkileri merkezin dışında şekillenmiş ve sendikalar güç kaybetmişlerdir (Koray, 1994, 92). Yeni teknolojiye geçiş, verimlilik, iş güvencesi gibi konular işletme düzeyinde karara bağlanır olmuştur.

3.4.2.3.4. Diyalog ve Uzlaşmanın Hakimiyeti: 1980'li yıllarda çatışmanın yerini diyalog arayışları almış ve toplu ilişkilere uzlaşma hakim olmuştur. 1970'li yıllara göre grev sayısında ve işgücü kaybında önemli ölçüde azalmalar olmuştur. Grevlerin yoğun yaşandığı Fransa ve İtalya gibi ülkelerde dahi hissedilir derecede azalmalar olmuştur (Koray, 1994, 93).

Söz konusu diyalogda, işsizlik, yüksek enflasyon, iş güvencesinin tartışılır hale gelmesi, işgücü yapısının değişmesi, yasal engeller gibi sendikacılığı olumsuz etkileyen

nedenlerin önemli rolü olmuştur. Bunun yanında kurumlaşmış pazarlık ilişkileri, sıcak işyeri ilişkileri (vb.) de etkili olmuştur.

Çatışmalı ilişkilerin son bulmasının yada azalmasının normal olarak toplumun sendikalara bakışını olumlu yönde etkilemesi beklenebilir. Ancak sendikaların geleneksel yapısına ve istemlerine hiç de uymayan bu uzlaşmacı tavırlar, sendikal mücadeleden kaçış ve tavizkar bir tutum olarak algılanmış ve sendikaların güç kaybetmesine neden olmuştur. Sendikaların üye kaybı hızlanırken, sendikaların gerekliliği de tartışılır hale gelmiştir (Koray, 1994, 71).

3.4.2.3.5. Değişen Şartlara Gösterilen Uyum: Sendikalar geleneksel mücadeleleri, çerçevesinde, grevden greve koşan, ilan edilmiş grevleri kayıtsız şartsız destekleyen görüntüleriyle işçiler arasında destek bulmuşlar ve çıkarlarını savundukları işçilerin güvenini kazanmışlardır.

Ancak özellikle 1980 sonrası değişen ekonomik şartlar ve endüstri ilişkilerinin bir sonucu olarak önem kazanan sosyal diyalog, verimlilik, karlılık, küreselleşme, yüksek kalite ve farklılık gibi hususlara uyum göstermede ağır kalmaları, işletme ve ulusal çıkarları gözetmeden gidilen grevler, üyelerinin ve toplumun değişen ve çeşitlenen sorunları karşısında duyarsız kalmaları, gerek (sendikalı-sendikasız) işçilerin gerekse toplumun sendikalara olan güvenini olumsuz yönden etkilemiştir (Lipset, 1986, 306).

3.4.2.3.6. Sendika Liderlerine Kamuoyunun Bakışı: Ükelere göre farklılıklar görülse de sendika liderlerinin kamuoyunda ki itibarlarının hiç de yüksek olmadığını görüyoruz (Lipset, 1986, 280).

Daha önce belirtilen nedenlerin sendikaların güven kaybında etkili olduğu bilinmektedir. Ancak sendika liderlerinin bir bütün olarak topluma güven veren örnek liderlik tutum ve davranışını göstermedikleri de bir gerçek (Lipset, 1994, 296). Kişisel beceri ve yeteneklerinin yetersizliğinin yanında kişisel çıkarlarına düşkünlükleri, üyeleri istismar etmeleri, despotça tutumları, yasal olmayan ilişkiler içinde olmaları gibi hususlarda, toplumun yaygın kanaat sahibi olması sendikalara olan güveni olumsuz etkilemiştir.

21. Yüzyılda liderlik konusunu inceleyen Dr. Denis Waitley, liderin hem işte, hem de özel yaşamında bir bütünlüğe sahip olması gerektiğini, zira iletişimin globalleştiğini ve artık hiçbir şeyin gizlenemediğini, dolayısıyla da insanların güven duymaları ve saygı göstermeleri için liderlerin açık ve dürüst olmaları gerektiğini söylüyor (Sabah Gaz. 23.04.2000).

1975-1984 yılları arasında Amerika'da yapılan dört kamuoyu araştırmasının dördünün neticesinde de, "**Topluma yardım edebilecek yeteneğe sahip olup olmama**", konusunda kamuoyunun sendika liderlerine, politika liderleri ve iş dünyası liderleri kadar güvenmediği anlaşılmıştır (Lipset, 1994, 293).

Harris tarafından yapılan iki ayrı kamuoyu araştırmasında ise, kamuoyunun 1976'da %63, 1984'de ise %54 oranında olmak üzere, "**Birçok sendika liderinin organize suçlar ve diğer yasa dışı işlerle ilişkili olduğuna**" inandığı ortaya çıkmıştır. 1976'da yapılan araştırmaya katılan insanların %76'sı, "**Sendika liderlerinin birçoğunun pozisyonlarını kendi çıkarları lehine kullandığı**"na inandığını ifade etmiştir. Aynı araştırmada %59 oranında, "**Liderlerin üyelere ilgilenmediği ve onları dolandırdığı**", %59 oranında ise, "**Liderlerin kendini beğenmiş insanlar olduğu, işçileri temsil etmediği, ayrıca birçok liderin de sendikanın kaynaklarını suiistimal ettiği**", inancının insanlarda hakim olduğu görülmüştür (Lipset, 1994, 296).

Yine aynı kaynak dan (Lipset, 1994, 297), 1976-1985 yılları arasında ABD'de yapılan değişik kamuoyu araştırmalarında "**masumiyet ve ahlaki değerler**" açısından sendika liderlerinin birçok meslek mensubu arasında son sıralarda yer aldığı öğrenilmektedir.

Bu olumsuz düşüncenin oluşumunda hakim işveren çevrelerin propagandalarının etkisinin olduğu açık. Ancak gelir seviyesinin hiç de iyi olmadığı ve adil dağılmadığı, sosyal güvenliğin olmadığı ya da yok denecek düzeyde olduğu, yargının iyi işlemediği ve hukuk hakimiyetinin tam gerçekleşmediği gelişmekte olan ülkelerde ve az gelişmiş ülkelerde yapılacak bu tarz kamuoyu araştırmalarında daha iyi sonuçlar çıkacağını söylemek çok daha zor olsa gerek.

3.4.2.4. Hukuksal Nedenler ve Sonuçları

Sendikacılığın içinde bulunduğu güven bunalımının nedenlerinden hukuksal olanları siyasal olanlardan ayırmak oldukça zordur. Çünkü hukuksal çerçeveyi belirleyen, sendikacılığı destekleyen yada güçsüzleşmelerine neden olacak yasaları yapan ve uygulayan siyasal erktir. Her ne kadar yasayı yapan yasama, uygulayan yürütme diye ayrılrsa da her ikisi de sonuçta siyasal çerçeve dahilinde kalmaktadır.

Siyasal iktidarların sendikalar konusunda veya endüstri ilişkileri konusunda istedikleri düzenlemeleri yapmaları her zaman mümkün olamamaktadır. Yapılacak düzenlemelerde o ülkenin sahip olduğu sendikacılık geleneği, baskı gruplarının gücü, iktidarların arkasındaki toplumsal destek vb. hususlar önemli rol oynamaktadır.

Ancak şu söylenebilir ki, genel olarak ABD ve Avrupa ülkelerinde 1970'lere kadar sendikal yapıyı güçlendirici yasal düzenlemelere gidilirken, 1970'li yıllarla birlikte, değişen ekonomik koşullar ve işverenlerin de etkisiyle bu süreç tersine işlemeye başlamıştır. Bu yıllarda özellikle sendikacılığa sıcak bakmayan muhafazakarların iktidara gelmesi ve bireysel hakları ön plana çıkartan yasal düzenlemelere gidilmesi işçilerin sendikalı olma arzularını azaltmış ve sendikaların güç kaybetmelerine neden olmuştur.

Örneğin, Fransa'da sosyal yasalarla işçilere toplu pazarlıkla dahi elde edemeyecekleri hakların verilmesi, Fransa ve İngiltere örneğinde olduğu gibi toplu pazarlıkla elde edilecek kazanımlar dan sendikalı olmayan işçilerin de yararlandırılması (vb.) gibi düzenlemeler çalışanlara büyük faydalar sağlamıştır. Ancak işçilerin sendikalara üye olma arzularını da azaltmıştır (Selamoğlu, 1995, 99-112).

İşsizlik sigortası, sendikalı olma tercihinin işçilere bırakılarak kapalı işyeri uygulamasının ve üyelik aidatının doğrudan ücretten kesilmesinin yasaklanması, grev kararının gizli oyla alınması, beyaz ve mavi yakalılara ayrı sendikalarda örgütlenme hakkının verilmesi, vb. düzenlemeler sendikacılığı zayıflatmıştır (Selamoğlu, 1995, 90).

Görüldüğü gibi, değişen koşullarla birlikte, 1980'lerde yapılan yasal düzenlemeler de sendikalı olmanın avantajlarını azaltmış ve üye kaçışını hızlandırmıştır. Güçten düşmüş ve sağlayacağı fayda tartışılır hale gelmiş bir kuruma ise duyulan güven elbette artmayıp azalacaktır.

□

ÜÇÜNCÜ KESİM

TÜRK SENDİKACILIĞINDA "GÜVEN DURUMU"NDAN "GÜVEN BUNALIMI"NA GEÇİŞ

Bu kesimde Türk Sendikacılığının ortaya çıktığı günden bu yana izlediği tarihsel seyir ve geçirdiği evreler, sendikacılık açısından tarihsel dönüm noktaları denilebilecek dönemlere ayrılarak incelenmeye çalışılmıştır. Özellikle 1963 sonrasında toplu pazarlık ve sendikacılığın fonksiyonlarındaki artış nedeniyle sendikaların artan itibarları, 1970'lerde ortaya çıkan bunalımlı günlerle birlikte sendikaların azalan itibarları ve 1980'li yıllarda iyice kendini hissettiren güven bunalımına ilişkin değişik toplumsal kesimlerin görüşleri ve getirdikleri açıklamalar ortaya konmaya çalışılmıştır.

Ortaya konan görüşler doğrultusunda Türk Sendikacılığına duyulan güven bunalımının siyasal, ekonomik, sosyal ve hukuksal nedenleri ve sonuçları değerlendirilmiştir.

4. TÜRKİYE'DE SENDİKACILIK

Bütün dünyada olduğu gibi Türk Sendikacılığı da (işçi ve memurlar olarak) bugün ulaştığı noktaya kolay gelmemiş, bir çok zorluklar yaşamıştır. Yaşanan her olağan üstü dönemde ise, kazanımlarının bir çoğunu kaybetmiştir. İşveren sendikaları ise, yaşanan her olağan üstü dönemde karlı çıkan taraf olmuştur.

Türkiye'de sendikacılık, her ne kadar batıdan ithal edilmiş bir kurum ise de ve bugün, içinde bulunduğu güvenden uzak durum, varlığını tartışılır hale getirmişse de, yıllardır ortaya konan mücadele ve çalışanların ülke yönetiminde ve sorunlarında söz sahibi olma bağlamında, demokrasimizin vazgeçilemez kurumları olarak siyasal sistemdeki yerlerini korumaktadırlar.

Batı toplumlarında belirli bir mücadelenin ve birikimin neticesinde elde edilen hak ve özgürlüklerin bir parçası olan sendikal hakların ülkemizde elde edilişi Batı toplumlarıyla paralel bir seyir izlememiştir. Ancak, siyasal iradenin batılılaşma çabaları çerçevesinde sendikal hakların tanındığı yönündeki yaygın düşüncenin yanında, az da olsa verilen belirli bir mücadelenin neticesinde sendikal hakların elde edildiğini söyleyenler de var (Güzel, 1993, 14; Koray, 1994, 158; Işıklı, 1990, 307). Ancak bu tartışmalara rağmen Osmanlı'dan günümüze varolan bir sendikacılık gerçeğini de kimse yadsıyamaz.

Sendikal hakların verilmesi ve sendikalaşmanın ülkemizdeki seyri incelenirken karşılaşılan önemli bir sorun da, bütün çalışanlara batılı anlamda sendikal hakların verilmemesinden kaynaklanmaktadır. Kamuda çalışanlar işçi, memur ve sözleşmeli personel şeklinde sınıflara ayrılmış ve bunlardan yalnızca işçilere sendikal haklar tanınmıştır. Oysa kamuda çalışanların statüleri belirlenirken ne derece objektif kriterler kullanılmıştır ve neye göre bu ayırım yapılmıştır, bu çok anlaşılır değil. Çünkü aynı işi yapan birçok insandan bazılarının işçi statüsünde, bazılarının memur statüsünde, bazılarının ise sözleşmeli statüde çalıştığını görmek mümkün. Örneğin, Tarım Bakanlığı'nın birimlerinde istihdam edilen ve adına tarım işçisi denilen personel sendikal haklara sahip iken, aynı kurumda çalışan şoför, hizmetli memur kabul edilmiştir. Kamuda daha bunun gibi nice anlaşılmaz örneklerle karşılaşmak mümkün.

Bu ve benzeri ayrımlar da dikkate alınarak, işçi ve memur sendikacılığı ayrı ayrı incelenecektir.

4.1. İşçi Sendikaları

Sendikacılığın demokratik bir örgütlenme hakkı ve özgürlüğü olarak ülkemizde yer edinişi hususunda araştırmacıların farklı düşüncelere sahip oldukları önceki bölümlerde ifade edilmişti. Bu düşünceleri iki gruba ayırmak mümkündür. Birinci gruptakilere göre, sendikal hak ve özgürlükler işçilerin uzun mücadeleleri ve kararlı eylemleri neticesinde elde edilmiştir. Sendikal hak ve özgürlüklerin elde edilmesinde, siyasal, ekonomik ve toplumsal çevre koşulları da belirli bir rol oynamıştır. Ancak asıl belirleyici olan işçilerin

mücadelesi olmuştur. Dolayısıyla bu işçilere doğrudan verilen bir şey değil, onların kararlı mücadelelerinin ürünüdür (Güzel, 1993, 14).

İkinci gruptakilere göre ise, mevcut birçok demokratik hak ve özgürlükler verilen mücadelelerden ziyade siyasal iradenin batılılaşma-modernleşme çabalarının bir ürünü olarak ithal edilmiş kurumlardır (Koray, 1994, 58).

Batılı toplumların yaşadığı siyasal, ekonomik ve toplumsal çalkantıların içinde bugünkü seviyesine ulaşan Batı tipi sendikalar ülkemizde benzer süreci yaşamamıştır. Modern batı toplumlarında olması gereken birçok kurum gibi sendikaların da ülkemizde olması gerekliliğine inanılmış, iç dinamiklerin bunu yaratıp yaratamayacağına bakılmadan iradeci bir tutumla getirilmiştir. Tabi ki bu getirilişte etkin olan güç, batılılaşma yönünde değişimi hedef edinen sivil-asker bürokratlar ve aydınlar olmuştur (Koray,1994,159).

Her iki görüşün de geçerli olduğu Türk sendikal hareketinin incelenmesiyle ortaya çıkmaktadır. Gerçekten, sendikacılık başlangıçta çalışanlardan çok sosyo-ekonomik modernleşmenin bir gereği olarak algılanmış ve yasal düzenlemelerle oluşturulup geliştirilmeye çalışılmıştır. Ancak daha sonra, kısmen Türkiye'nin sanayileşmesiyle oluşan ve şekillenmeye başlayan işçi sınıfının mücadelesi, kısmen de sosyo-ekonomik yaşama entegrasyonu sistemin bir unsuru, bir aktörü olan sendikaların bizatihi kendi varlıkları, Türk sendikacılığını tamamen dışarıdan şekillendirilen bir olgu olmaktan çıkarmıştır. Bugün sendikalar bağımsız bir sosyal kurum olarak sosyo-ekonomik ve siyasal yaşam içinde yerlerini almışlardır. Bu çerçevede eksikleriyle, kazanımlarıyla artık demokrasinin vazgeçilmez unsurlarından biri olan Türk Sendikacılığı bugünkü düzeye nasıl ve hangi evrelerden geçerek gelmiştir? Bu bölümde, Türk Sendikacılığı dönemlere ayrılarak incelenecek ve bu sorulara yanıt bulunmaya çalışılacaktır.

Cumhuriyet öncesi ayrı bir dönem olarak değerlendirilmiştir. Cumhuriyetin kuruluşundan çok partili siyasal yaşama geçiş yılı olan ve Türkiye'nin demokratikleşme yolunda attığı önemli bir adım olarak değerlendirilen, 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları Birlikleri Hakkında Kanunun yürürlüğe girdiği tarih olan (20 Şubat) 1947 yılına kadar bir dönem; çok partili siyasal yaşamın başlangıcından planlı döneme geçiş yılı olan ve aynı zamanda Türk sendikacılığı için bir dönüm noktası olan 1963 yılına kadar ki

period ayrı bir dönem olarak incelenmiştir. Planlı dönemin başlangıcı ve aynı zamanda 274 sayılı Sendikalar Yasası ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi ve Grev ve Lokavt Yasasının yürürlüğe girdiği (Temmuz) 1963 yılından 1980'e kadar ayrı bir dönem ve 1980 Asker İhtilali sonrası ayrı bir dönem olarak incelenmiştir.

4.1.1. Cumhuriyetten Önceki Dönem

Osmanlı İmparatorluğunun kendine has toprak yönetimi, toprağın özel mülkiyete konu olmasını engellediğinden ve yönetim tarzı olarak merkez odaklı bir devlet anlayışı benimsendiğinden batılı anlamda bir sermaye birikimi oluşmamıştır. Dolayısıyla bir aristokrat sınıfın varlığından da söz edilememektedir. Ticaret genelde azınlıkların elinde olduğundan işçi sınıfının doğuşunu hazırlayacak ve mücadelesine örneklik edecek burjuva sınıfı da doğmamıştır. Oldukça iyi oldukları el sanatları ise Batının hızla gelişen endüstri ürünleri karşısında yok olmaya yüz tutmuş ve kentsel ekonomi içinde ağırlığını giderek kaybetmiştir. Dönemin sanayi üretimi ise, askeriye ve saray için üretim yapan devlet fabrikaları (tersaneler, baruthaneler, kundura ve çuha fabrikaları vb.) ile yabancı sermaye işletmeleri (limanlar, demiryolları, madenler vb.) tarafından gerçekleştirilmekteydi (Güngör, 1996, 103; Işıklı, 1990, 308; Koray, 1994, 159)

Özellikle 18. yüzyıl Avrupa'sının etkisiyle ve 1838 de yapılan Serbest Ticaret Anlaşmasıyla, ithal mallara kapalı olan kapıların tamamen açılması Loncalar şeklinde örgütlenen küçük sanat erbabının sonunu hazırlamıştır (Özoğlu, 1994, 49). Sanayinin ücretli emek ihtiyacını karşılayan ve işçi sınıfının oluşumunu sağlayan da işyerini kapatmak zorunda kalan bu zanaatkarlar ile, toprağından koparak şehirlere akın eden köylüler, maden bölgeleri insanları ve Avrupa ülkelerinde getirilen işçiler olmuştur. Avrupa'dan getirilen işçiler ile Osmanlı gayri müslimleri sanayinin ustalarını ve nitelikli işçi grubunu oluşturmuşlardır. Nitelik gerektirmeyen ve geçici işlerde ağırlıklı olarak Türkler ve diğer müslüman topluluklar istihdam edilmişlerdir. Güngör'e göre bu tür bir tabakalaşma, işçilerin gerek örgüt, gerekse eylem düzeyinde birlik oluşturamamalarının en önemli nedeni olmuştur (Güngör, 1996, 103)

Batının hızlı gelişimi karşısında değişiklik ve reform istemleri de yükselmiş ve özellikle sivil ve asker bürokratların etkisiyle Batı benzeri gelişimi yakalayabilmek için bir dizi reformlar yapılmaya başlanmıştır. Ancak sosyal sınıflar oluşmadığından özellikle I. Meşrutiyetin ilanında (1876) işçi sınıfının etkisinin olmadığı, II. Meşrutiyetin ilanında (1908) ise etkinin sınırlı olabildiği iddia edilmektedir. Yapılan reformlar da genelde ekonomi dışı konuları kapsamıştır (Koray, 1994, 160; Işıklı, 1990, 308).

Sosyal sınıfların oluşmadığı söylenirken, işlenen konu gereği özellikle sınıfsal örgütlenmeye gidebilecek bilince ulaşmış bir işçi sınıfının varlığından söz edilemeyeceği belirtilmeye çalışılmaktadır. Bununla birlikte işçilerle ilgili bir kısım örgütlenmelerin varlığının da yadsınması mümkün değildir. Aynı şekilde işçilerin birtakım istemlerini ve buna bağlı olarak eylemlerini düzenlemeye ve kontrol altına almaya yönelik hukuksal düzenlemelerin varlığı da görmemezlikten gelinemez.

Söz konusu dönem ve sonrasında işçilerle ilgili kurulan dernek ve cemiyetleri Güzel üç grupta toplamaktadır (Güzel,1993,58):

1- Hayır Dernekleri; işçilere yardım etmek ve onları korumak maksadıyla kurulan derneklerdir. 1866 yada 1871 de kurulduğu iddia edilen Ameleperver Cemiyeti ve İtalyan İşçi Derneği bu konudaki ilk derneklerdir.

2- Bizzat İşçilerce Kurulan Dernekler; işçilerin belirli bir amacı gerçekleştirmek maksadıyla oluşturdukları birlikler, komiteler ve derneklerdir. 1894 de kurulan Amele-i Osmanlı Cemiyeti bu türe örnek verilebilir. İşçi sorunlarını dile getiren ve batılı düşünce akımlarını izleyen ilk işçi örgütüdür (Aktay,1993,22). Bir diğer örnek ise 1919 yılında kurulan Türkiye İşçi Derneğidir.

3-Yardımlaşma ve Tekaüt Sandıkları; 1880'li yıllarla birlikte loncaların "Orta Sandığı"örneğinden hareketle madenlerde, tersanelerde, fabrikalarda vb. oluşturulan yardımlaşma örgütleridir.

İş, işçi ve çalışma yaşamıyla ilgili ilk hukuksal düzenleme Tanzimat'tan (1839) sonra çıkarılan 1845 tarihli Polis Nizamnamesidir. Olayı bir asayiş sorunu olarak gören bir anlayışın ürünü olan düzenlemenin 12. Maddesiyle; amele ve işçilerin işi bırakmaları ve

diğerlerini işi bırakmaya teşvik etmeleri, toplantı ve gösteri yürüyüşleri yapmaları ve de örgütlenmeleri yasaklanmaktadır. Engelleme ve yasaklama yetkisi ise polise verilmektedir (Aktay, 1993, 18; Güzel, 1993, 31).

Bunun dışında, çalışma yaşamıyla ilgili hükümler içeren hukuksal düzenlemeleri şu şekilde sıralayabiliriz: Mevaddı Madeniye ye Dair Nizamname (1863), Dilaver Paşa Nizamnamesi (1865), Maadin Nizamnamesi (1869), Mecelle (1876) ve Tatil-i Eşgal Kanunu (1909).

Tanzimatla verilen birtakım hak ve özgürlüklerin etkisiyle Meşrutiyet sonrası dönem işçi eylemlerinin hareketlendiği bir dönem olmuştur. İlk işçi örgütü olarak kabul edilen Amele-i Osmanlı Cemiyeti (1895) de bu dönemde kurulmuştur (Aktay, 1993, 18-22).

1908 yılıyla birlikte sendikacılığın seyri tamamen değişmiş, kazanılan deneyim ve özgür ortamın etkisiyle işçi hareketlerinde büyük artış olmuş ve yılın ilk birkaç ayında grev sayısı elliyi aşmıştır. Temmuz 1908'de II.Meşrutiyet'in "Hürriyet, Adalet, Musavat" sloganlarıyla birlikte ilanı, varolan işçi eylemlerini daha da artırmıştır (Özoğlu, 1994, 88-89; Aktay, 1993, 22). Grevlerde temel istemler olarak dile getirilen, ücretlerin düzenli ödenmesi ve de artırılması yanında çalışma koşullarının iyileştirilmesi, Güngör'e göre ekonomik olmakla beraber, örtük ve dolaylı bir antiemperyalist karaktere de sahipti (Güngör, 1996,103).

Artan bu grevler üzerine, yabancı sermayenin kaçacağı korkusu ve imtiyazlı yabancı şirketlerin etkisiyle Ekim 1908'de Tatil-i Eşgal Cemiyeti Hakkında Kanun-u Muvakkat (TECHKM) ve Ağustos 1909'da da Tatil-i Eşgal Kanunu çıkarılmıştır.

1914-1922 döneminde yaşanan bazı grevlere rağmen, 1913'de İttihat ve Terakki Fırkası'nın iktidarı ve sonraki savaş yılları sendikacılığın gelişmesinin önündeki en büyük engel olmuştur. Nitekim 1919 yılında kurulan Türkiye İşçi Derneği'nin ömrü fazla uzun olmamış ve 1922'de kapanmıştır (Aktay, 1993, 23).

Cumhuriyet öncesi dönemde grev yoğunluğu ve greve katılan işçi sayısı ne olursa olsun, bu grevler belirli bir sınıf bilincine dayalı kitlesel eylemler değildir. Kaldı ki dağınık ve heterojen bir yapı sergileyen emeğin % 15'i Türk, geri kalanı yabancıdır (Koray, 1994, 164).

4.1.2. Cumhuriyetin Kuruluşundan 1947'ye Kadar Olan Dönem

Hak ve özgürlüklere bağlı olarak, işçi hakları konusunda da Osmanlı'dan Cumhuriyete kalan miras oldukça sınırlıdır. Batıda olduğu gibi, özgürlük hareketinde verilen mücadelede ne burjuvazinin ne de işçi sınıfının bir rolü olmuştur. Daha doğrusu bu mücadeleyi yapacak bir burjuvazi doğmadığından, sınıf bilinci etrafında toplanmış bir işçi sınıfı da doğmamıştır. (Koray, 1994, 164).

Lozan Antlaşması'ndan sonra ve Cumhuriyetin ilanından önce, bağımsız ekonomiye geçiş için alınacak tedbirleri görüşmek ve tartışmak üzere, Kazım Karabekir başkanlığında, illerden gelen tüccar, sanayici, işçi, esnaf ve çiftçi temsilcilerinin (1135 temsilci) katılımıyla, 17 Şubat 1923'te "Türkiye İktisat Kongresi" toplanmıştır. 40 milletvekilinin de izlediği toplantıda, tekelleşmeye izin verilmeyeceği, yabancı sermayeye karşı çıkılmayacağı vb. kararların yanında, "Çalışma özgürlüğü esas kabul edilecek" tarzında çalışma hayatını ilgilendiren kararlar da alınmıştır (Tokgöz, 1999, 32-35).

Ancak işçi hakları konusunda Cumhuriyetin ilk dönemi hiç de iç açıcı görünmemektedir. "Dernekler -yani sendikalar- hakkının tanınması, Tatil-i Eşgal Kanununun yeniden işçilerin hakkını tanımak üzere tetkik ve tanzimi" karara bağlanmış olmasına ve 1924 Anayasası'nda dernek kurma hürriyeti tanınmış olmasına rağmen 17 Mart 1925 tarihinde çıkartılan 578 sayılı Takrir-i Sükun Kanunuyla sendikacılık ve diğer işçi hareketleri yasaklanmıştır. Ancak bu yasaklamaya rağmen işçi eylemleri tamamen durmamıştır. Yabancı sermayeli işletmelerin devletleştirilmeye başlanması neticesinde Halk Fıkrasınca, devlet işletmelerinde sömürünün olamayacağı gerekçesiyle 1930 sonrası greve giden işçiler, "düzeni bozan fesatçılar olarak" değerlendirilmişlerdir. Bu anlayışın uzantısı olarak da, 1933'de Cemiyetler Kanunu değişikliği ile işçi eylemleriyle ilgili önlemler pekiştirilmiş, 1936 tarihli İş Kanunu ile grev hakkı tamamen ortadan kaldırılmış

ve 1938'de çıkartılan Cemiyetler Kanunu ile bu anlayış sürdürülmüş ve "sınıf esasına dayalı" cemiyet kurulması yasaklanmıştır (Güngör, 1996, 104; Koç, 1986, 17; Güzel, 1993, 142-163; Aktay, 1993, 25).

1929'da patlak veren "Büyük Buhan"ın, ilk planda sanayiden çok tarım kesimini etkilemesi, ilkel bir tarım ülkesi olan Türkiye'yi de buhrana sürükledi. Ülke nüfusunun büyük çoğunluğunu oluşturan çiftçiler hızla yoksullaştı. 13.5 kuruş olan buğday fiyatları 3.5 kuruşa düşerken, 71 kuruş olan tütün fiyatları 30 kuruşa düştü. 1939 yılına kadar da buhran öncesi fiyatlarına ulaşamadı. GSMH'da da büyük düşüş oldu. Cari fiyatlarla 1929 yılında 2073 milyon TL olarak tahmin edilen GSMH, 1931 yılında 1391 milyon TL'na düştü. Bunalımın yıkıcı etkisi, tüm dünyada olduğu gibi, Türkiye'de de "piyasa ekonomisine" ve özel girişimciliğe olan güveni sarstığından, daha önce kabul gören "özel teşebbüsün yapamadığını devlet yapsın" anlayışı, yerini "ülke için yararlı ve gerekli olanı devlet yapsın" anlayışına bıraktı (Tokgöz, 1999, 50-53). Ülke genelinde yaşanan fakirleşme ve buhran da işçi kesimi de payına düşeni aldı. Bir önceki paragrafta da belirtildiği gibi, greve giden işçiler "düzeni bozan fesatçılar" olarak suçlanmışlar ve yasaklarda bundan sonra başlamıştır.

Belirtilen yasaklamalara rağmen devlet, aynı zamanda en büyük işveren olarak çalışma koşullarını iyileştirerek çalışanları koruma rolünü de üstlenmiştir. Nitekim devlet işletmeleri, özel sektör işletmelerine göre daha iyi çalışma koşulları sunarken, çıkartılan yasalarla da (1936 tarihli iş Kanunu gibi) bu koruyuculuk desteklenmiştir. Ancak bütün bu uygulamalarla ve ülkedeki en büyük işletmelerin devletin elinde olması işçilerde sınıf bilincinin oluşmasını yavaşlatmıştır (Koray, 1994, 165).

II. Dünya Savaşı sırasında işçi hareketleri çok daha zor bir döneme girmiştir. Ocak 1940'da kabul edilen Milli Koruma Kanunu ile çalışma koşulları olabildiğince zorlaştırılmış ve zorunlu çalışma uygulaması getirilmiştir. 1944'de de bu yasanın hükümleri ağırlaştırılmıştır. Mayıs 1940'da kabul edilen Örfi İdare Kanunu ile de zaten sınırlı olan düşünce özgürlüğü, toplantı ve gösteri yürüyüşü hakkı, basın-yayın özgürlüğü vb.. hak ve özgürlükler tamamen rafa kaldırılmıştır. Bu dönemde ücretler yarıdan fazla bir düşüş göstermiş, karaborsa ve vurgunculuk neticesinde fiyatlar olağanüstü derece de yükselmiştir. Ancak yaşanan bu zorluklar, daha sonraki dönemlerde sendikal harekette

görülen hızlı gelişmenin de dayanağını oluşturmuştur (Güngör, 1996, 104; Güzel, 1993, 165; Koç, 1986, 17).

Türkiye’de çok partili döneme girilmesinin hemen ardında, 10 Haziran 1946’da sınıf esasına dayalı cemiyet kurma yasağı yürürlükten kaldırılmıştır. Tek parti döneminin yasakçı politikalarından kurtulan işçiler, adeta bu dönemden hınç alırcasına hızla örgütlenirler ve sayıları artar. Ancak sayıları hızla artan sendikalar ve partiler (Türkiye Sosyalist Emekçi ve Köylü Partisi, Türkiye Sosyalist Partisi) Sıkıyönetim tarafından Aralık 1946 da kapatılır ve birçok insan takibata uğrar, tutuklanır. Türkiye İşçiler Derneği ve Demokrat Partiye dokunulmaz. “46 sendikacılığı” olarak anılan dönem böylece sona erer (Güzel, 1993, 166; Güngör, 1996, 104; Işıklı, 1990, 317).

4.1.3. 1947-1963 Dönemi

20 Şubat 1947’de kabul edilen 5018 sayılı Sendikalar Kanunu (İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun), II. Dünya Savaşı sonrası Batı Bloğu’na girmek isteyen Türkiye’nin Batılıların da etkisiyle demokratikleşme yolunda attığı önemli bir adım olmuştur (Koray, 1994, 166; Güzel, 1993, 207).

Kanun işçilere birtakım haklar¹ verirken, aynı zamanda artan işçi sayısının kontrol dışı kalmasının getireceği sakıncaları da ortadan kaldırmayı ve onları kontrol altında tutmayı amaçlamıştır. Nitekim, kanunda işçilere sendika kurma hakkı tanınmış olmasına rağmen, işveren karşısında pazarlık gücünü artıracak en önemli enstrümanı olan grev hakkı tanınmamıştır. Kanununun 5. maddesinde ise sendikaların siyasetle uğraşmaları ve herhangi bir siyasal kuruluşun faaliyetlerine vasıta olmaları, ulusal çıkarlara aykırı hareket etmeleri ve uluslararası amaçlar gütmeleri yasaklanmıştır (Güngör, 1996, 104; Işıklı, 1990, 318).

¹ Sendikalaşma ve toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi yanında, hastalık, işsizlik, sakatlık ve ölüm halleri için yardımlaşma sandıkları kurma, sigorta sözleşmeleri imzalama, üyelerine hukuksal yardımda bulunma, çalışma hayatı ile ilgili oluşturulan bazı kurul ve komisyonlara temsilci gönderme, kurs ve konferans düzenleme, üretim, tüketim, kredi ve yapı kooperatifleri kurma, sağlık ve spor tesisleri kurma vb. oldukça ileri haklar ve yetkiler verilmiştir (Sülker, 1987, 58).

İktidar ve muhalefetçe de kabul gören bu yasağa rağmen partiler, kendi görüşleri paralelinde işçi örgütlerini özendirmişlerdir. İktidarda bulunan CHP, kanunla birlikte partiye bağlı İşçi Bürolarını ve 1948'de de İstanbul'da İşçi Sendikaları Birliğini kurdurmuştur. CHP tarafından özellikle KİT'lerde desteklenen ve örgütlenen güdümlü sendikalar, iktidarla ilişkilerini sıcak tutacak eylemler yapmışlardır. Hatta bazı sendikalar "Türk işçisinin grev istemediği" ne dair gazetelere ilan verirken bazıları da "komünizmi tel'in mitingi düzenlemiştir. Muhalefetteki DP ise, parti programında grev hakkına yer verdiği gibi (1949), daha kanunun görüşülmesi esnasında grevin hürriyet rejiminin temel şartlarından olduğunu belirterek, bu hakkın verilmeyişini eleştirmiştir. Sonunda DP yanlısı basının ve DP'nin de etkisiyle İstanbul İşçi Sendikaları Birliği'nin karşısında 26 Şubat 1950'de Hür İşçi Sendikaları Birliği kurulmuştur. Partilerin bu müdahaleleri sendikaların bölünmelerine ve karşı iki ayrı kampa ayrılmalarına neden olmuştur. Bu nedenle sendikalar kendileri için yaşamsal anlam ifade eden "grev hakkı" için dahi bir araya gelememişlerdir (Güngör, 1996, 105; Güzel, 1993, 212; Işıklı, 1990, 319-320).

Dönemin Çalışma Bakanı R. Şemseddin Sirer, işçilerin grev istemediğini, **"...çünkü Türk işçisi grevin değersiz bir silah olduğunu çok kere elde patlayıp bunu kullananı yaraladığını..."** bildiğini iddia ederken, CHP yanlısı sendikalar da bu görüşü desteklemişlerdir. Örneğin Zonguldak Maden İşçileri Sendikası, Cumhuriyet Gazetesine gönderdiği mektupta; grev istemediklerini ve hiç kimsenin de kendi namlarına grev isteyemeyeceğini belirtmişlerdir (Güzel, 1993, 212).

1952 yılında yerel birliklerin ve federasyonların çabasıyla Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş)² kurulmuştur. Türk-İş, kuruluşuyla birlikte sendikal hareketin öncülüğünü de üstlenmiştir (Özkaplan, 1994, 96).

² Türk-İş, 31.7.1952 tarihinde 10 federasyon, birlik ve sendikaların bir araya gelmesiyle kurulmuştur. İlk oluşum çalışmaları Bursa'da başlamış ve ilk genel kurulunu İzmir'de (6.10.1952) yapmıştır. Genel kurulda genel başkanlığa İsmail İnan seçilmiştir. Kuruluş aşamasında yapılan yardım teklifleri kabul edilmemiştir. Kuruluş aşamasında hakim olan sınıf sendikacılığı anlayışı, Türk-İş icra kurullarına ve politikalarına hiçbir zaman yansımamış ve yansıtılmak istenmemiştir. Ancak icra kurulu içindeki anlaşmazlıklarda (CHP, DP yanlısı yöneticilerin çekişmesi) uzun yıllar durulmamıştır. 1953-1957 yılları arasında CHPLİ İsmail İnan Genel Başkanlığı fiilen yürütmüştür. Bu durum iktidardaki DP ile Türk-İş'in ilişkilerini olumsuz etkilemiştir. 1957-1960 döneminde Türk-İş'in önemli bir faaliyeti olmamıştır. 1960-1966 yıllarında, ABD sendikacılığı ile ilişkiler geliştirilmiş, ICFTU üyeliği sayesinde Avrupa sendikacılığı ile de ilişkiye girilmiştir. Sendika içindeki farklı siyasal görüşteki sendikacılar arasındaki ilişkiler oldukça durulmuş, üye sayısı hızla büyümüştür. 1966 genel kurulunda bazı üye sendikaların dışlanması, DİSK'in kuruluşu da (1967) önemli bir etmen olmuş ve DİSK 40 bin civarında üye götürmüştür. Bu dönemde (Aralık-1967) Türk-İş'in üye sayısı da 545 bine ulaşmıştır. DİSK'le aralarındaki mücadele de iyice sertleşmiştir. 1973-1976 yıllarında Türk-İş'te

14 Mayıs 1950 Seçimleri neticesinde iktidara gelen DP de, verdiği vaatleri ve hazırlattığı tasarımı unutarak, on yıllık iktidarı boyunca sendikaları baskı ve denetim altında tutmaya yönelik politikalar takip etmiştir. Hatta yapmış olduğu baskılar neticesinde bir çok sendika siyaset yaptığı gerekçesiyle mahkemelerce takibata uğramış ve kapatılmıştır. Birçok sendika ise Çalışma Bakanlığı'nca değişik para cezalarına çarptırılmış ve mali krize sürüklenmelerini sağlamak için üye aidatları oldukça komik denilebilecek düzeyde aşağıya çekilmiştir (Koray, 1994, 167; Güngör, 1996, 105). Buna karşılık, aynı dönemde iktidara yakın sendikalar, en politize davranışlarında dahi anlayış görmüşler ve daha da politize olabilmeleri için teşvik edilmişlerdir. Hatta Türk-İş'in iktidarla olan ilişkilerini sendikanın tavır ve davranışı belirlerken, verilecek ceza ve yardımlar bu tavır ve davranışın iktidardan yana olmasında belirleyici baskı unsuru olmuştur. Tabii yapılan bu baskılar Türk-İş'i özellikle DP iktidarının son yıllarında iyice iktidara bağımlı hale getirmiştir. Bu durum ise aydınlar ve işçiler nezdinde Türk-İş'in oldukça büyük itibar kaybına uğramasına neden olmuştur (Işıklı, 1990, 322-325).

DP'nin sendikal hakları kısımaya yönelik politikasının aksine CHP, bu dönemde grev hakkıyla ilgili olarak, 1950 öncesi söylemlerinin tersine oldukça olumlu bir politik çizgiye gelmiştir. Hatta 1959'da grev hakkının verilmesi yönünde TBMM'ne bir kanun tasarısı da sunmuştur. Fakat 27 Mayıs 1960 askeri müdahalesi sonrası kurulan Milli Birlik Komitesi Hükümetinde Çalışma Bakanı olarak görev alan Prof. Dr. Cahit Talas'ın çaba ve gayretlerine rağmen işçi hakları konusunda ciddi bir ilerleme kaydedilememiştir (Güzel, 1993, 204-214).

önemli bazı sendikalar ayrılmıştır. Anarşi ve terör olaylarının arttığı bu dönemde, Türk-İş'in partiler üstü politikası konusunda yoğun tartışmalar yaşanmıştır. Toplumsal çalkantıların yoğunlaştığı bu dönemde (Temmuz 1978'de) dönemin başbakanı Ecevit ile Türk-İş başkanı Halil Tunç arasında imzalanan "Toplumsal Anlaşma" Türk-İş'e üye kuruluşlar ve kamuoyu nezdinde önemli bir itibar kazandırmıştır. DİSK'in işbirliği çağrılarını "faşizme olduğu kadar komünizme de karşı olunmalı" cevabıyla karşılık vererek, çağrıları bir anlamda reddetmiştir. Her geçen gün büyüyen sosyo-ekonomik ve siyasal buhran karşısında, derinleşen kendi iç sorunlarını da dikkate alarak Silahlı Kuvvetlerle arasını açacak tavır ve girişimden özenle kaçınmış ve 12 Eylül Askeri darbesi sonrası da, darbenin gerekliliğini bildiren ve hayırlı olmasını temenni eden açıklamalarda bulunmuştur. Daha sonra da Genel Sekreteri Sadık Şide kabinede yer almış ancak bu yer alış Türk-İş'i uluslar arası sendikacılık kuruluşları nezdinde oldukça zor durumda bırakmıştır. 1967 yılında üye işçi sayısı 544.943 (Özkaplan, 1994,247), 1984'de 981.000, 1986'da 1.439.000, 1988'de 1.670.897, 1990'da 1.567.501, 1994'de 1.862.095, 1996'da 2.014.452, 1998'de 2.134.593 ve Ocak 2000'de 2.245.648 olarak kayıtlarda yer almıştır (ÇSGB Çalışma Hay. İst. Mayıs 2000). Halen ülkemizin en fazla üyeye sahip Konfederasyonudur (Koç, 1986, 16-111).

Bununla birlikte, 1961 Anayasasıyla devlet karşısında güvence altına alınan bireysel hak ve özgürlükler ve verilen sosyo-ekonomik haklarla sağlanan özgürlükçü ortam, sendikal hak ve özgürlükler için de bir ümit ışığı olmuştur. Nihayet 1961 Anayasası'nda yer almış olan işçilere ve bütün çalışanlara sendika hakkı ve grev hakkı, Temmuz 1963'te çıkarılan 274 sayılı Sendikalar Yasası ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası ile düzenlenmiştir. Tanınan sendika ve grev hakkının boyutlarının batılı anlamda olduğunu söylemek oldukça zor olsa da, çıkarılan yasalar Türk Sendikacılığı için yeni bir dönemin başlangıcı olmuştur (Aktay, 1993, 28).

4.1.4. 1963-1980 Dönemi

1961 Anayasası'nda sendika ve grev hakkının yer almasında ve buna bağlı olarak 274 ve 275 sayılı yasaların çıkartılmasında şüphesiz işçi hareketlerinin rolü olmuştur. Her ne kadar yasanın şekillenmesinde Türk-İş ve üye sendikalar ile, İLO, ICFTU gibi uluslararası örgütlerin etkisi olmuşsa da (Tokol, 1994, 37), asıl rol askeri ve sivil bürokrasinin olmuştur. Batı bloğu içinde yer almaya çalışan aydınlarımız tarafından, Batıda var olan bu kurumlar Batılı anlamda bir mücadele ve yoğun istek olmamasına rağmen ülkemizde de tesis edilmeye çalışılmıştır.

Hatta bu haklar verilirken bunun sınıf çatışmalarının ve onun getireceği kargaşanın önünü alacağı gibi ümitlere kapılmıştır. Dönemin Çalışma Bakanı Bülent Ecevit'in mecliste yaptığı konuşma bu gerçeği bütün çıplaklığıyla yansıtmaktadır;

"Batı demokrasilerinin hemen hepsinde, bu kanunla Türk işçisine tanımak üzere bulunduğumuz haklar ancak uzun ve kanlı mücadeleler sonucunda elde edilmiştir... Şu birkaç gün içinde bu hakları, bu tür mücadelelere gerek kalmaksızın Türk işçisine tanımak suretiyle toplum ve tarihe büyük bir hizmette bulunmuş olacağımız şüphesizdir... Batı ülkelerinde, tatbikat önden, kanunlar arkadan gelmiştir... bizde önce kanun gelecek, tatbikat arkadan gelecektir" (Işıklı, 1994, 195).

24.7.1963'te yürürlüğe giren 274 sayılı Sendikalar Yasası tüm çalışanlara sendika hakkı vermesinin ötesinde, sendikaları güçlendiren, etkilerini artıran oldukça kapsamlı ve ileri hükümler içermiştir. Bireysel sendikal özgürlüğü koruyucu hükümler içeren yasa, sendikaların önceden izin almaksızın uluslararası örgütlere üye olmalarını da kabul etmiştir. Bunun dışında, sendikalara geniş bir faaliyet alanı tanımıştır.

Bununla birlikte bazı sınırlamalarda söz konusudur. Örneğin, siyasal faaliyet konusunda oldukça özgürlükçü hükümler içeren yasa, bunun sınırlarını; sendikaların siyasal partilerle ve onların bağlı teşekkülleriyle maddi ilişkiye giremeyecekleri ve onlarla organik bir bağ kuramayacakları (m.16) şeklinde belirlemiştir. Benzer bir sınırlamayı ticari faaliyet konusunda da getirmiştir.

275 sayılı yasa da (m. 55), sendikaların, "Devlet il özel idaresi ve belediye kararlarına tesir maksadıyla grev ve lokavt..." yapamayacakları ifadesine yer vererek, siyasal amaçlı grevleri yasaklamıştır. Bu yasağa karşın genel grev hakkını da düzenlemiş değildir.

Çizelge 5: İşçi Ve İşveren Sendikaları Ve Konfederasyonları Sayıları

Yıllar	Sendika Sayısı		Konfederasyon Sayısı	
	İşçi	İşveren	İşçi	İşveren
1963	565	78	1	1
1965	668	95	2	1
1967	798	108	3	1
1970	737	120	6	1
1971	631	109	5	1
1973	637	104	3	1
1975	781	107	4	1
1977	863	118	6	1
1979	750	104	7	1
1981	721	104	7	1
1983	676	102	2	1
1984	138	60	3	1
1986	97	46	3	1
1987	91	48	3	1
1989	82	49	3	1
1990	81	49	3	1
1992	106	51	3	1
1994	118	54	4	1
1996	114	55	4	1
1998	112	53	4	1
1999	107	53	4	1

Kaynak: ÇSGB, 1999, 101.

Çıkan bu yasalarla birlikte gerek kamu kesiminde, gerekse özel kesimde hızlı bir sendikal hareketlilik yaşanmıştır. Örneğin 1963 yılında kamu ve özel kesimde toplam 9.462 işçiyi kapsayan yalnızca 96 toplu iş sözleşme yapılırken, 1964 yılında toplam 436.732 işçiyi kapsayan 1.078 ve 1970 yılında toplam 550.000 işçiyi kapsayan 1 516 toplu iş sözleşmesi yapılmıştır (ÇSGB, 1988, 32).

1963 yılında Türkiye'de ki sendika sayısı 565, üye sayısı 446.092 iken, 1965'te bu sayı 668 ve 535.904'e, 1971'de ise, 631 ve 858.809'a yükselmiştir. Sendikalardaki ve sendikalı işçi sayısındaki değişimi aşağıdaki çizelgede (Çizelge: 5, 6) izlemek mümkündür. Benzer artış işçi eylemlerinde de görülmektedir. 1963 yılında tespit edilen grev sayısı yalnızca 8 iken, bu sayı 1964 yılında 83, 1965 yılında 46 , 1967 yılında da 101, 1970 yılında 72 olarak tespit edilmiştir (ÇSGB, 1988, 45).

Ancak artan işçi eylemleri ve yasaların uygulanmasında karşılaşılan sorunlar, söz konusu yasalarda değişiklik yapılması konusunu da gündeme getirmiştir. Gündeme gelen değişiklikler genelde işçilere verilen hakların genişliği gerekçesine dayandırılmıştır.

Çizelge 6: 1963-1980 Yıllarında Sendikalı İşçi Sayısı

Yıllar	Toplam SSKlı İşçi Sayısı	Sendikalı İşçi Sayısı	Oran %
1963	710.820	446.092	62.8
1965	921.458	535.904	58.2
1967	1.069.387	645.096	60.3
1969	1.261.856	766.952	60.8
1971	1.404.816	858.809	61.1
1973	1.649.079	910.071	55.2
1975	1.823.338	930.336	51.0
1977	2.191.251	911.152	41.6
1979	2.152.411	966.790	44.9
1980	2.204.802	1.049.250	47.6

Kaynak: DPT, 1997,166,167.

Hatta sendikaların siyasal faaliyetleri konusunda mevzuata rağmen dönemin hükümetleri oldukça baskıcı ve yasakçı bir tutum izlemişlerdir. Türk-İş'in çıkarlarına ters düşen, 4 CHPlı, 3 AP'li, 1 YTP'li ve 1 MP'li dokuz milletvekilini 1965 seçimlerinde yeniden seçtirmemek amacıyla yürüttüğü kampanya dolayısıyla, Türk-İş'e büyük baskı yapılmış, binası basılmış, yayınlarına el konulmuş ve kampanya durdurulmuştur (Işıkli, 1990, 330).

1964 yılında itibaren Tür-İş'te hakim olan ve tüzüğünde de yer alan "partiler üstü politika" görüşü, farklı siyasal düşüncedeki işçileri bünyesinde barındıran ve onları bir arada tutmaya çalışan sendikanın, işçi hakları ve mücadelesinde daha güçlü olacağı tezine dayanmaktaydı. Ancak bu politikasıyla sendika kendi iç huzurunu da sağlamış değildi. Sendikaların bazı işçi eylemlerine ilgisizliği ve bu grevleri desteklememesi zaten var olan muhalefetin ilk kopuşlarını hızlandırmıştır. Mayıs 1964'de kurulan Türkiye Demokratik Toplumcu ve Devrimci işçi Sendika Konfederasyonu, Mart 1965'de kurulan Türkiye İşçi Sendikaları Dayanışma Konseyi Türk-İş'i sarsmaya başlamıştır. TİP'e yakın sendikacılar, Türk-İş'e sıcak bakmayan TİP'in de etkisiyle Türk-İş'den ayrılarak 12 Şubat 1967'de Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nu (DİSK)³ kurmuşlardır. Bu Türk-İş'e vurulan en büyük darbe olmuştur (Koç, 1986, 64; Tokol, 1994, 48).

İşçi sınıfı adına ekonomik ve siyasal mücadele vermeyi politika edinen DİSK, iktidarla, işverenle ve rakip sendikalarla çatışmalı ilişkilere girmekten kaçınmamıştır. Bu

³ DİSK'in ilk Genel Başkanı aynı zamanda Maden-İş'in de Başkanı olan Kemal Türkler'dir. DİSK'in kuruluşuyla birlikte Türk-İş'e bağlı bir çok sendikanın işçileri DİSK üyeliğine geçiş için eylemler yaptılar, fabrikaları işgal ettiler. Yapılan referandumlar sonrası bazı işyerlerinde yetkiyi DİSK kazandı. Her geçen gün güçlenen DİSK ve bağlı sendikalar özellikle özel kesim işyerlerinde hakim olurken işçiler arasında kitle ve sınıf sendikacılığı anlayışı da yaygınlaştı. DİSK'in gelişmesi işveren kesimlerinde büyük tedirginlik yarattı. Bu tedirginlik 1970'de DİSK'in kapanması sonucunu doğuracak yasa değişikliğini ve yasaya karşı da DİSK'in 15-16 Haziran eylemlerini gündeme getirdi. Daha bir çok çatışmalı olaylarla sendikal yaşamda yer alan DİSK, 1976 yılında 150 bin üyesiyle Genel-İş Sendikasının katılımıyla daha da güçlendi. DİSK Genel Başkanı Kemal Türkler genel başkanlığı Genel-İş Başkanı Abdullah Baştürk'e devretti. 12 Eylül Askeri Darbesiyle DİSK ve bağlı sendikaların çalışmaları askıya alındı ve mal varlıklarına el konuldu. Yöneticilerin hemen hepsi tutuklandı. Yaklaşık beş yıl süren dava sonucunda 1477 sanıktan (55'inin idamı isteniyordu) 264'ü çeşitli hapis cezalarına çarptırıldı. DİSK ve üye sendikalar kapatıldı. 1991 yılında TCK'nun 141. Maddesinin kaldırılmasıyla DİSK hakkında kapatma kararının düştüğüne hükmedildi ve sanıkların beraatine karar verildi. 1967 yılında üye işçi sayısı 64.913, 1980'de 523.700 (Koç, 1986,64; Özkaplan, 1994, 249), 1992'de 19.378, 1994'de 334.765, 1996'da 313.046, 1998'de 358.328 ve Ocak 2000'de 379.804 olarak kayıtlarda yer almıştır (ÇSGB Çal. Hay. İst. Mayıs 2000) DİSK halen ülkemizin ikinci büyük Konfederasyon konumundadır (Ayrıntılı bilgi için bak. İlhan Akalın (1995), DİSK Kısa Tarih 1960-1980; Sendikacılık Ansiklopedisi (1996) Cilt I).

mücadeleci tavrı işçilere sınıf bilincini aşılarken, DİSK'i özel sektörde olduğu gibi kamu kesiminde de güçlendirmiştir (Koray, 1994, 176).

1960'ların ortasından itibaren halk ve işçi hareketlerinde görülen yükselişin bir devamı olarak TİP, TBMM'ne 1965 seçimlerinde 15 milletvekili göndermiş ve TİP'e yakın olan DİSK, kuruluşundan itibaren hızlı bir şekilde güç kazanmaya ve üye sayısını artırmaya başlamıştır. Aynı yıllarda özellikle sanayi bölgelerinde olmak üzere bütün ülkede işçiler ve öğrenciler arasında hareketlilik artmış ve olaylar bağımsızlıkçı ve sosyalist bir ağırlık kazanmıştır. Bu gidişin önünü en azından işçiler ve sendikalar planında kesmek amacıyla (Soner, 1998, 463), Türk-İş'in de çabalarıyla 1970 yılında Çalışma Bakanlığı 274 sayılı Sendikalar Yasası ile 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası'nın bazı maddelerini değiştirmek amacıyla yasa tasarısı hazırlamıştır. Son derece katı, Anayasaya, İLO sözleşmelerine ve İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'ne aykırı hükümler içeren tasarının kendilerini ortadan kaldırmaya yönelik olduğunu iddia eden DİSK, tasarının mecliste görüşülmesine karşı çıkmış ve ilk büyük kitlesel çıkışını yapmıştır. Gerçekten AP'li Çalışma Bakanı Seyfi Öztürk, Türk-İş'in 8.Genel Kurulu'nda yapmış olduğu konuşmada, genel greve ihtiyaç olmadığını, bunun siyasal amaçlı kullanıldığını belirterek, tasarının yasalaşmasıyla birlikte (DİSK'i kastederek) ideolojik akımlara alet olan sendikaların kendiliğinden ortadan kalkacağını ifade etmiştir. Bakan, TBMM'nde yaptığı konuşmasında ise, **“Türkiye’de kanlı hadiselerin mihrakı belli olmuştur”** diyerek TİP’ni suçlamış ve **“Tasarıda hür sendikacılığı kısıtlayan bir hüküm yoktur. Hür sendikacılığın kadrini bilmeyenlere, bunu bildirecek hükümler getirilmektedir. Türk-İş kızıl dikta isteyen şer kuvvetleri karşısında demokrasinin teminatıdır.”** demiştir. Güven Partisi grubu adına tasarı ile ilgili görüşlerini açıklayan Vefa Tanır ise, **“ TİP Marksçı ve Lenincidir, Atatürkçü değildir. TİP ve DİSK şiddet ve zorbalıktan yanadır.”** demiştir (Tokol, 1994, 52; Özsever, 1998, 451; Işıklı, 1990, 346).

Muhalefetin ve sendikaların çabaları sonuç vermemiş ve tasarı 12.06.1970 tarihinde 1317 sayılı yasa olarak yürürlüğe girmiştir. Bunun üzerine DİSK de adeta hakkında söylenenleri yalan çıkartmamak istercesine başta İstanbul ve İzmit illeri olmak üzere yurdun bir çok yerinde , 15 Haziran 1970'de 70 000'in üzerinde işçinin katıldığı, 16

Haziranda ise yaklaşık 150 000 işçinin katıldığı kitlesel eylemlere⁴ başvurmuştur. Eylemler sırasında, bir çok fabrika işgal edilmiş, uzun süre bir çok şehir içi ve şehirlerarası yollarda trafik aksamış, tutuklanan arkadaşlarını serbest bıraktırmak için karakollara yürünmüş, İstanbul Valiliğine yürünmesiyle zırhlı birlikler tarafından yollar kesilmiş, oluşturulan barikatları ve güvenlik çemberlerini aşmak için güvenlik güçleriyle çatışmalara girilmiş ve çıkan çatışmalarda beş kişi ölmüş, bir çok işçi ve polis yaralanmıştır. Eylemler süresince eylem bölgelerinde yaşam felç olmuş, yollar kapanmış, köprülerde ulaşım kesilmiş, vapur seferleri durmuştur. Eylemlere DİSK'e bağlı sendikaların üyelerinin yanında Türk-İş'e bağlı sendikaların üyeleri de katılmıştır. Sıkıyönetim ilanı ile eylemler 16 Haziranda sona ermiştir. Eylemin sona erdirilmesi tepkileri bitirmemiş ve 131 sendika bir araya gelerek Bağımsız İşçi Sendikaları Genel Eylem Komitesi'ni oluşturmuşlardır (Özsever, 1998, 451-453; Tokol, 1994, 51).

12 Mart 1971 tarihinde Türk Silahlı Kuvvetleri, parlamentonun ve hükümetin ülkeyi anarşiye ve kardeş kavgasına, sosyal ve ekonomik huzursuzluğa sürükleyerek, Türkiye Cumhuriyeti'nin geleceğini tehlikeye soktukları gerekçesiyle bir muhtıra vermiş ve böylece yeni bir döneme daha girilmiştir. Muhtıra, sendikalar ve partiler dahil kayda değer hiçbir tepkiyle karşılaşmadığı gibi birçok kuruluşun da desteğini almıştır. İlk destek açıklamasını yapan da, bir noktada yaptığı eylemlerle muhtıranın gerekçesi olarak gösterilen DİSK olmuştur. DİSK Yürütme Kurulu yaptığı açıklamayla, Silahlı Kuvvetlerin yanında olduğunu belirtmekten işçi sınıfı adına kıvanç duyduğunu belirtmiştir. Ancak kısa süre sonra işçilerin yoğun olduğu birçok ilde sıkıyönetim ilan edilmiş ve işçi ve sendika çevreleri üzerinde baskılar iyice artmıştır. Temel hak ve özgürlükler açısından en geniş haklar tanıyan 1961 Anayasası değiştirilerek, işçiler dışında kalan çalışanların sendikal hakları ellerinde alınmış, kurulmuş olan kamu hizmetlileri sendikaları kapatılmıştır (Soner, 1998, 462-463).

1971-1973 yıllarında reel ücretlerde belirgin bir düşüş görülmemiştir. Ancak sıkıyönetim komutanlarının iznine bağlı olarak, greve gidilmesi ve ulusal güvenlik gerekçesine bağlı olarak grevlerin ertelenmesi, sendikaların gücünü zayıflatmıştır (Özkaplan, 1994, 132).

⁴ 15-16 Haziran işçi olayları ile ilgili ayrıntılı bilgi, Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi (1998) Cilt 2 Sayfa 451'de bulunabilir.

Görüldüğü gibi, 1970'li yılların başlangıcında, sendikal eylemler açısından oldukça hareketli günler yaşanmıştır. Ancak DİSK'in TİP'in de desteğini alarak, siyasal mücadele vermeyi politika edinmesi ve bu doğrultuda iktidarla, güvenlik güçleriyle, işverenle ve rakip sendikalarla çatışmalı ilişkilere girmekten kaçınmaması, özellikle sol karşıtı çevrelerce ve işverenlerce, en iyi şekilde kullanılarak sendikacılık aleyhine kampanyalara dönüştürülmüştür. Kamuoyu ve çalışanlar nezdinde sendikalar, komünizm yanlısı, milli servet düşmanı ve devletin polisiyle askeriyle çatışmayı dahi göze alan devlet düşmanları olarak gösterilerek itibar kaybına zorlanmışlardır. Bununla, Türk insanının devlete olan sadakat duyguları harekete geçirilerek, DİSK'in tüzel şahsiyeti üzerinde sendika karşıtı bir kamuoyu oluşturulmaya çalışılmıştır. Böylece Türkiye'de de sendikasızlaştırma gayretleri hız kazanmıştır. Daha sonra da bitmek bilmeyen sendikal rekabetin zaman zaman yıkıcı boyutlara ulaşması, sendika içi huzursuzluklar ve işçi eylemlerinin birçok kanlı çatışmaya sahne olması, sendikacılık aleyhine yürütülen kampanyaları amacına ulaştırmış ve sendikalara olan güveni sarsmıştır.

15-16 Haziran direnişinden sonra DİSK'in yaptığı en kapsamlı eylem, Devlet Güvenlik Mahkemeleri (DGM) Yasası'nı önlemeye yönelik olarak 16 Eylül 1976 tarihinde yaptığı direniş olmuştur. Yasayı önlemek için "**Genel Yas**" ilan eden DİSK'in eylemlerinden sonra bazı üyeleri ve yöneticileri tutuklanmıştır. DİSK'in diğer önemli bir eylemi ise 1 Mayıs işçi bayramı kutlamalarıdır. 1976 'dan itibaren kitlesel gösterilere dönüştürülen 1 Mayıs kutlamaları 1977'de kanlı olaylara sahne olmuş ve bir çok işçi yaşamını kaybetmiştir. 78 öğrencinin öldürüldüğü İstanbul Üniversitesi olaylarının ardında DİSK, 20 Mart 1978'de iki saatlik işi bırakma eylemini gerçekleştirmiştir. 1971'de TİP'in kapatılmasından sonra, açık olarak CHP'yi destekleyen DİSK, sürekli MC hükümetlerine karşı da tavır koymuştur. Hatta 1977 yılında MC' yi iktidardan uzaklaştırmak için "**ulusal demokratik cephe**" oluşturmaya çalışmış ancak başarılı olamamıştır. İç çalkantıları artan DİSK' te 1977'de yeni bir yön değişikliği olmuş ve yönetimde TKP eğilimli kişiler yer almıştır. Böylece DİSK içinde huzursuzluk ivme kazanmıştır (Koray, 1994, 177).

DİSK'in Türk-İş'ten kopanlarca kurulmasından sonra da Türk-İş'in "**partiler üstü politikası**"na gösterilen tepkiler durulmamış, ancak başka bölünme de yaşanmamıştır. Türk-İş'e bağlı dört sendika başkanınca hazırlanan bir rapor, Ocak 1971 'de Yönetim

Kurulu toplantısında Kurula sunulmuş, Temmuz 1971'de ise 12'ler adına "**Türk İşçi Hareketi İçin Sosyal Demokrat Düzen**" adını taşıyan yeni bir rapor sunulmuş, ancak birinci rapor tam görüşülemezken, ikinci rapor görüşülerek reddedilmiştir. Daha sonra hareketin öncülerinden Genel-İş ve Oley-İş Türk-İş'ten ayrılarak DİSK'e katılmışlardır (Tokol, 1994, 56).

Hareketin çıkışı AP ile CHP arasında Türk-İş'te denetimi ele geçirme mücadelesi açısından da büyük önem taşımaktadır. Türk-İş içinde AP-CHP çatışması yıllarca bitmek bilmemiştir. Ancak sendikalar üzerinde siyasal denetim kurma arayışları bu iki partiyle de sınırlı kalmamıştır. 1970'li yıllar daha birçok partinin kendi kontrolünde sendika kurma çabalarına şahitlik etmiştir. 15-16 Haziran işçi olaylarının hemen arkasında 29 Haziran 1970'de Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu (MİSK)⁵, MHP'nin bir yan kuruluşu olarak faaliyete geçmiş, 22 Ekim 1976'da ise MSP'nin desteğinde Hak-İş⁶ kurulmuştur.

⁵ MİSK, 15-16 Haziran işçi olaylarının hemen arkasında, MHP'nin desteğinde işçi hareketlerinin sola yönelişine, milliyetçi radikal sağdan gelen bir önleme hareketi olarak kurulmuştur. Konfederasyona bağlı sendikaların 1971 itibarıyla üye işçi sayısı 4.766 idi. I. Genel Kurulu Ankara'da toplanan Konfederasyonun başkanlığına Ömer Faruk Akıncı seçildi. Konfederasyon, asıl üye artışını 1975-1976 yıllarında MHP'nin de yer aldığı MC (Milliyetçi Cephe) hükümeti döneminde gerçekleştirmiş ve Şubat 1977'de üye sayısı 225.571'e ulaşmıştır. 1979 sonunda üye sayısını 285.496'ya çıkartan konfederasyonun ve bağlı sendikaların faaliyetleri, 12 Eylül askeri müdahalesinden sonra durdurulmuştur. Yöneticileri gözaltına alınmış, yönetimi kayıma bırakılmış ve mal varlıklarına tedbir konmuştur. Ancak MİSK hakkında dava açılmamıştır. Haziran 1984'de MİSK'in ve Gen-Sen dışındaki tüm üye sendikaların faaliyetlerine izin verilmiştir. Ancak 8'i faaliyete geçebilen sendikaların toplam üye sayıları 21.856 olarak kayıtlarda yer almıştır. Çalışma Bakanlığı 1985 yılı istatistiklerine göre, 115.000 üyesi olan MİSK, 1987 yılına kadar bir varlık gösterememiş ve aynı yıl yapılan 5. Olağan Genel Kurulda Konfederasyonun adı Yurt-İş (Yurdumuz İşçi Sendikaları Konfederasyonu) olarak değiştirilmiştir. 1988 yılında Konfederasyon asgari 5 üye sendika şartını yerine getiremediğinden Çalışma Bakanlığı tasfiye işlemlerini başlattı ve Ekim 1993'de Konfederasyonun dosyaları işleminden kaldırıldı. Daha sonraki yıllarda da yeniden toparlanmaya yönelik girişimler oldu, ancak başarılı olunamadı. 1994 yılında iki üye sendikası ve 5.959 üye işçi sayısı ile resmi kayıtlarda yer alan Konfederasyonun daha sonraki yıllarda üye sayısı şu şekilde gerçekleşmiştir: 1996- 3.923, 1998-2.864, Ocak 2000- 3.945 (ÇSGB, Çal.Hay.İst., Mayıs 2000; Türkiye Sen. Ansiklopedisi (1998), Cilt 2 s.423-426).

⁶ Hak-İş, 22 Ekim 1976 yılında Ankara'da, AP, MHP ve MSP koalisyonu olan Milliyetçi Cephe hükümeti döneminde ancak MSP'nin desteğinde kurulmuştur. Ana tüzüğünde, "Manevi değerlere bağlı, hak ve hukuk kaidelerine uymayı temin, işçi-işveren kardeşliğini kurmak suretiyle iş barışını tesis, mevcut nüfusun kardeşliğine dayalı, "yeniden Büyük Türkiye'yi kurmak", adil ücret sistemini..." sağlamak (vb), amaçladığını belirten Hak-İş, komünizmi, Siyonizmi ve Faşizmi aynı derecede tehlikeli gördüğünü belirtmiştir. İlk genel sekreteri Zübeyir Yetik de yaptığı konuşmasında (Kasım 1976), Türkiye'de işçi sınıfının, Türk tarihinde de sınıfların olmadığını ifade etmiştir.

13 Şubat 1977 tarihinde yapılan I. Genel Kurula çok sayıda MSP'li politikacının (bakan, milletvekili vb.) katılması Konfederasyonun parti ile olan ilişkisini de ortaya koymuştur. Genel Kurulda Yasin Hatipoğlu başkan seçilmiş ancak kısa süre sonra MSP'den milletvekili seçilerek başkanlığı bırakmıştır. Kuruluşunda 20.000 olarak belirtilen üye sayısı, kuruluşundan 6 ay sonra Nisan 1977 itibarıyla 343.765 olarak belirtilmiştir. Ancak bu rakama daha sonraki yıllarda dahî ulaşamamıştır. 1 Mayıs kutlamalarını, Komünist ve Yahudi bayramı olarak değerlendiren Konfederasyon, bu günün bayram olarak ilan edilmesine ve tatil olarak kabul edilmesine karşı çıkmıştır.

12 Eylül askeri müdahalesi sonrasında faaliyetlerine son verilen Konfederasyonun çalışmasına Şubat 1981 yeniden izin verilmiştir. Bu yeni dönemde, klasik bir sendikadan çok, demokrasi ve siyasal özgürlükten yana ve bu

Bu dönemde yaşanan 1973 petrol krizi ve 1974 “Barış Harekatı” da ülke ekonomisini ve dolayısıyla çalışma hayatını olumsuz etkileyen olaylar olmuştur. Ham petrolün 2.5 dolar olan varil fiyatının 11.6 dolara çıkması Türkiye’nin dış ticaret açığının üç misline çıkmasına neden olmuştur. Krizin yıkıcı etkisi atlatılmaya çalışılırken, Kıbrıs “Barış Harekatı”nın gerçekleştirilmesi ve Amerika’nın Türkiye’ye ambargo koyması ekonomik dengeleri de hızla bozmuştur. Söz konusu olaylar nedeniyle ekonomik sorunları aşmak güçleşirken, bir yandan da yaşanan hükümet krizleri ve plan döneminde yedi kez hükümet değişikliğinin olması işleri daha da güçleştirmiştir (Tokgöz, 1999, 159-161).

Türk-İş, AP ve CHP yanlısı yöneticilerin de etkisiyle 1977 seçimlerinde açık olarak AP-CHP Koalisyonu istediğini, aksi takdirde genel greve gideceğini ilan etmiştir. Ancak MC hükümetinin kurulup güvenoyu almasına rağmen genel grevi gerçekleştirememiştir. Artan işçi-işveren uyuşmazlıkları ve toplu pazarlık konusundaki anlaşmazlıkları çözmek amacıyla, DİSK ve TİSK’in muhalefetine rağmen Temmuz 1978’de Türk-İş, CHP-MSP Koalisyonu ile "**Toplumsal Anlaşma**" metnini imzalamıştır. Ancak anlaşma bir çok başarısızlığı beraberinde getirmiş ve uygulanamamış ve anlaşma Eylül 1979’da son bulmuştur (Tokol, 1994, 59).

Her şeye rağmen bu dönemin, Türk Sendikacılığı açısından "**altın çağ**" olarak nitelendirilebileceği ifade edilmiştir (Koray, 1994, 185). Sendikaların temel faaliyetlerini toplu pazarlıklar oluşturmuş ve 1963-1980 yılları arasında ki 17 yıllık süre zarfında 28 000 sözleşme imzalanmıştır. Söz konusu dönemde sendikalı işçi sayısı da artmış, ancak rakamlar kesin sayıyı vermekten uzak kalmış, çoğu zaman da özellikle 1970 sonrası abartılı

doğrultuda çalışma yaşamını düzenlemeye yönelik mücadele veren bir sivil toplum örgütü görüntüsü içinde olmuştur. 1986’da üye sayısı 154.595 olan Hak-İş’in bünyesinde askeri müdahale sonrası açıkta kalan DİSK mensubu sendikaların üyelerinin de olması, Konfederasyonun sendikal anlayışının değişmesinde ve klasik sendikacılığa yönelmesinde etkin olmuştur. 1980 öncesi hiç grev gerçekleştiremeyen Hak-İş’in adı 1987-1988 yıllarında grevlerle anılır olmuştur. 1989 başında amblemini değiştiren Hak-İş, söylemlerinde de değişikliğe yönelmiş ve ilk kez 1 Mayıs, “ideolojik solun değil emeğin günüdür”, diyerek kutlamış ve daha sonraki yıllarda da bazen tek olarak bazen de diğer konfederasyonlarla birlikte kutlamayı sürdürmüştür. Grevdeki bir çok sendikayla üyesi olmasa dahi dayanışma içinde bulunmuş ve üniversitelere başörtülerinden dolayı alınmayan kız öğrencileri, eylemlerinde bizzat yer alarak desteklemiştir. Bunun yanında, insan hakları, demokrasi ve sendikal haklar konularında aktif mücadele içinde olmuş ve bu bağlamda birçok konferans, kurultay, protesto vb. etkinlikler ve eylemler düzenlemiş veya bu tür faaliyetlerde yer almıştır. Özelleştirmenin, sermayenin tabana yayılmasını da etkin olacağını savunan Hak-İş, özelleştirilecek işletmelerin çalışanlara verilmesinin doğru olacağını savunmuş ve bunu bizzat hayata geçirmeye çalışmıştır. Ocak 2000 tarihi itibarıyla Türkiye’nin üçüncü büyük Konfederasyonu olan Hak-İş’in üye işçi sayısı yıllar itibarıyla şöyle gerçekleşmiştir: 1986-149.158, 1988- 180.557, 1990-189.090,

rakamlarla karşılaştırılmıştır. Bunda işçilerin birden fazla sendikaya üye olmalarının rolü olduğu gibi, sendikaların toplu sözleşme yetkisini almak için, sahte üyeliklere yaygın bir şekilde başvurmalarının da rolü olmuştur. Toplu sözleşmeden yararlanan işçi sayısı zaman içinde artış göstermiş olmasına rağmen, toplam işçi sayısı dikkate alındığında rakam düşük kalmıştır (Soner, 1998, 463; Tokol, 1994, 65).

Bu dönemde sendikalar bütün çalışanların ve işçi sınıfının temsilcisi olmak yerine, üyelerinin ekonomik çıkarlarını iyileştirme mücadelesi veren örgütler olmayı tercih etmişler ve bundan da başarılı olmuşlardır. Ancak bir taraftan sendikalı ve de ayrıcalıklı bir kesim yaratılırken, diğer taraftan çalışan bir kesim örgütsüzlüğe ve standartlara uymayan çalışma koşullarına mahkum edilmiştir. Bununla birlikte, sendikalarımız hiçbir zaman çalışan bütün kesimleri kucaklama ve onları temsil etme gayreti içinde olmamışlardır. Bu durum sınıf bilinci oluşumunu olumsuz etkilerken, sendikal dayanışmayı da zayıflatmış ve gerek kapsam dışındakilerin gerekse işverenlerin tepkisini çekmiştir (Koray, 1994, 186).

1980'e gelindiğinde artan ücret uyuşmazlıkları ve tehlikeye giren iş güvencesiyle hızlı bir sendikasızlaştırma hareketi başlamıştır. İşçi sınıfı ise çeşitli siyasal kamplara ayrıldığından ve sendikaların aralarında az sayıdaki üyeyi paylaşma kavgası hiç bitmediğinden bu gidişe karşı koyacak bir güç birliğine gitmeleri mümkün olmamıştır. Bu mücadeleyi üstlenebilecek yapıdaki DİSK ise kendi iç siyasal çekişmelerini aşamadığı gibi, siyasal kavgayı bizzat üstlenerek taraf olmuştur. Bu durum sendikal örgütlenmeyi zayıflattığı gibi, kamuoyunun sendikalara bakışını da olumsuz etkilemiştir (Koray, 1994, 186).

12 Eylül 1980'de yapılan Askeri Darbeyle Türk Sendikacılığı da yeni bir döneme girmiştir. Milli Güvenlik Konseyi yayınladığı bildirilerle önce DİSK ve MİSK'in faaliyetlerine son vermiştir. Daha sonra Hak-İş ve Türk-İş'e bağlı sendikalarla bağımsız bazı sendikaların faaliyetlerine son vermiştir (Tokol, 1994, 75).

1992-268.065, 1994-283292, 1996-317.265, 1998-356.642, Ocak 2000-377.122 (ÇSGB, Çal.Hay.İst., Mayıs 2000; Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi (1998), Cilt 2 s. 526-534).

4.1.5. 1980 Sonrası Dönem

1980'le başlayan dönem Türk Sendikal yaşamı için kısıtlamalarla, yasaklamalarla ve yargılamalarla dolu bir dönem olmuştur. 24 Ocak 1980'de açıklanan istikrar Programı sendikalar için bu dönemin ilk şoku olmuştur. Serbest piyasa ekonomisinden yana açık tavır sergileyen program, fiyatlarda olduğu gibi ücretlerde de piyasa koşullarının geçerli olmasını savunuyordu. Sermaye lehine sergilenen bu açık tavır, tabii ki öncelikle taraflar arası uyumsuzluğu da beraberinde getiriyordu. Nitekim 12 Eylül'e kadar olan sürede uyumsuzluklar oldukça artmış ve 131 bin işçiyi kapsayan yaklaşık 33 grev ertelenmiş yada ertelenme süresi uzatılmıştır (Koray, 1994, 197). Askeri müdahalenin gerçekleştiği günlerde ağırlıklı olarak DİSK'e bağlı sendikaların üyeleri olmak üzere 60.000'e yakın işçi greve gitmiştir (Soner, 1998, 455).

Artan toplumsal olaylar ve huzursuzluklar gerekçe gösterilerek 12 Eylül Askeri Darbesi gerçekleşmiştir. Darbenin gerekçeleri arasında sendikalar önemli bir yer tutarken, 12 Eylül öncesi yaşanan yüksek enflasyonun ve kötü ekonomik gidişatın nedeni sendikal eylemlere dayandırılmıştır. 12 Eylül öncesinde sendikaların elde ettiği kazanımlar, darbeciler tarafından sık sık şikayet konusu olmuş ve toplu sözleşmenin yarattığı ücret adaletsizliği gündeme getirilmiştir. Böylece sendikasızlaştırma özendirilirken, bir taraftan da kamuoyu nezdinde sendikalar prestij kaybına zorlanmıştır.

Ancak sendikaların kapatılmasına, getirilen kısıtlamalara, grev yasağına ve zoraki uzlaşma çabalarına rağmen 12 Eylül'ün hemen akabinde enflasyon oldukça yükselmiş ve ekonomik sorunlar iyice artmıştır.

Darbe sabahında yapılan açıklamada işçilerle ilgili olarak, "**Çalışkan ve vatanperver Türk işçisinin mevcut ekonomik koşullar çerçevesinde her türlü hakları korunacaktır,**" işçileri sömüren ve baskı uygulayan ağaların faaliyetlerine asla müsaade edilmeyecektir, denilmiştir. Ancak darbenin daha ilk günlerinde DİSK, MİSK, Hak-İş konfederasyonları ve bunlara bağlı sendikalarla bazı bağımsız sendikalar kapatılmış ve yöneticileri göz altına alınmıştır. Kapatılan sendikaların tüm taşınır, taşınmaz malları ve evrakları denetim altına alınmıştır. Türk-İş ve ona bağlı sendikalar ise denetim altına

alınmış, ancak bazı sendikaların faaliyetleri durdurulmuştur. Grevler yasaklanmış, 1980 sonlarında çıkan bir yasa ile serbest toplu pazarlıklara son verilmiş ve süresi biten toplu sözleşmeleri yenileme görevi Yüksek Hakem Kurulu'na (YHK) verilmiştir. Konsey grev ve lokavtları ertelemiş ancak istek dışı işten çıkarmaları da yasaklamıştır (Soner, 1998, 455-456; Koray, 1994, 197; Tokol, 1994, 74).

Yapılan askeri darbeye iş dünyası geniş destek sağlamış, tek kapatılmayan sendika olarak Türk-İş de bu destekten geri kalmamıştır. Hatta yaptığı açıklamalarla ve uluslar arası sendikacılık teşkilatlarına (ICFTU) gönderdikleri mektuplarla darbecileri demokrasinin kurtarıcısı olarak göstermişler ve ülkede tam bir basın özgürlüğünün olduğunu, bir sendika olarak Türk-İş'in faaliyetine devam ettiğini belirtmiştir. Kapatılan partilerin ve sendikaların anarşinin kaynağı olduğunu, DİSK'in eylem ve işlemleriyle bir sendikal kuruluştan öte, yasalarla tanınan sendikal haklardan ve özgürlüklerden yararlanarak, anarşiyi finanse eden, anayasal düzeni yıkıp demokrasiyi yok etmeye çalışan bir kuruluş haline geldiğini, aynı şekilde MİSK'in de DİSK'in aşırı solda yaptıklarını, aşırı sağda yaptığını ve bir siyasal partinin yan kuruluşu haline geldiğini, Hak-İş'in de diğerleri gibi, sendikacılık yerine bir siyasal partinin gerici ve irticai emellerine hizmet ettiğini belirterek adeta bunların kapatılmasının haklılığını savunmuştur (Soner, 1998, 460; Mazıcı, 1989, 194).

Ancak askeri ihtilalin başlangıcında bedel ödemekten kurtulma amacının yanında, sendikal rekabette şekli nasıl olursa olsun tek başına kalmış olmanın hoşnutluğuyla verilen desteğin, zaman içinde kendi kayıplarının da oldukça ağır olduğunu görmeye başlamalarıyla geri çekildiği ve politika değişikliği arayışına girildiği görülmektedir. Politika değişikliğinde, kendilerini ve sendikacılığı tehdit eden uygulamaların artması önemli bir etken olmuştur. Ancak bir başka önemli etken de, değişik ulusal ve uluslar arası sendikacılık teşkilatlarının, Türk-İş'i, "darbecilerle işbirliği içinde olmakla" suçlamaları ve var olan ilişkilerini veya üyeliğini askıya alarak ciddi şekilde uyarmaları olmuştur (Soner, 1998, 460).

Tutuklanıp yıllarca yargılanan sendikacıları ise ne Türk-İş, ne de ait oldukları sendikalar ve üyeleri savunabilmişler, ne de herhangi bir tepki göstermişlerdir. Darbe

sonrası kurulan Hükümette Sosyal Güvenlik Bakanı olarak genel sekreterinin yer almasında ise Türk-İş herhangi bir sakınca görmemiştir (Koray, 1994, 198).

Üç konfederasyonun ve üye sendikaların faaliyetlerine son verildiği, dolayısıyla sendikacılığın fiilen askıya alındığı bu dönemde, gerek faaliyetine devam eden Türk-İş, üye sendikaları ve onların üyeleri olan sendikalı işçiler, gerekse sendikaları kapatılan yöneticiler ve işçiler sendikacılığa ve sendikacılara, dolayısıyla da kendilerine layık görülen bu olumsuz tavır ve davranışlara, vatan hainliği derecesinde ağır suçlamalara ve bu doğrultuda getirilen yaptırımlara ve sınırlamalara karşı herhangi bir tepki ve kayda değer bir varlık gösterememişlerdir. Yani kötü bir sendikacılık sınavı vermişlerdir yada bu sınavı üstlenmemişlerdir. Bunda batılı anlamda bir işçi sınıfı bilincinin oluşmamasının etkisi olduğu bilinmektedir. Ancak bu bilincin oluşmasını da olumsuz etkileyen, Türk insanının devlete atfettiği kutsiyetin ve devleti baba olarak kabul etmesinin, Türk kültüründe de babaya karşı gelinemeyeceği anlayışının, asker ocağının peygamber ocağı olarak kabul edilmesinin de oldukça etkin olduğu değerlendirilmektedir. Tabi askeri darbe öncesi yaşanan anarşi ve terör nedeniyle her gün onlarca gencin ölümünün yarattığı olumsuz etkileri de unutmamak gerekir.

Bu dönemde anayasa dahil, birçok yasal ve kurumsal düzenleme yapılmış ve çıkarılan yasaların anayasaya aykırılıklarının iddia edilemeyeceği hükme bağlanmıştır. Zaten toplumsal bir uzlaşmaya dayanmayan ve hazırlandığı dönemin izlerini taşıyan Anayasa, 1961 Anayasası ve çıkartılan diğer yasalarla (440 sayılı yasa gibi) getirilen sendikal hakların bir kısmını sınırlamış veya kaldırmıştır. Anayasada olduğu gibi, bu dönemde yürürlüğe giren 2821 ve 2822 sayılı yasalarla da çalışanların mücadeleleri ekonomik alana hapsedilirken, sendikal hak ve özgürlükler sınırlandırılmış, grev yasakları artmış, sendikaların siyasal partilerle olabilecek her türlü ilişkileri yasaklandığı gibi, siyasal faaliyetlerde bulunamayacakları ve siyasal amaç güdemeyecekleri de ayrıntılı olarak (37.md) düzenlenmiştir (Soner, 1998, 459).

Bu yasakların yanında, toplu sözleşme yapabilme yetkisi alınması, o iş kolunda %10, işyerinde ise %50'lik barajlara bağlanmış ve her toplu sözleşme öncesi bu yetkinin alınması belirlenen çoğunluğa sahip olup olmadıklarının tespit edilerek Çalışma Bakanlığınca yetki verilmesi zorunluluğu getirilmiştir. Sendika yöneticiliği için ise 10 yıl

fiilen işçi olarak çalışma koşulu ve 2822 s. yasanın bazı hükümlerini ihlalden hüküm giymeme koşulu getirilmiştir. Ayrıca grev yasakları ve grev yasağı bulunan işler kapsamı genişletilmiş, Bakanlar Kuruluna, "genel sağlık veya milli güvenlik" gibi oldukça geniş yorumlanabilecek konularda grev erteleme yetkisi verilmiştir (Özkaplan, 1994, 151-152).

İşçi kesimi ekonomik olarak da büyük kayıplara uğramış; gerek YHK'nın enflasyon altında belirlediği ücret zamları, gerekse daha sonra yapılan toplu sözleşmelerle bu kayıp, 1979 yılı temel alındığında 1988 yılında %50'leri geçmiştir. Asıl kayıp ise on yılda bir gelen askeri darbeler ve sık sık değişen yasalarla kesintiye uğrayan sendikacılık ve endüstri ilişkilerinin kurumsallaşmaması olmuştur. Öyle uzun bir geçmişe sahip olmayan Türk Sendikacılığı böylece her defasında yeniden derlenip , toparlanmaya ve işverenle ilişkilerini doğal seyrine oturtmaya çalışmıştır (Koray, 1994, 201).

Sendikacılığımız açısından 1983 seçimleri sonrası yaşanan dönem ayrı bir önem taşımaktadır. Seçimlerle iktidara gelen ANAP Hükümeti ile Türk-İş arasında yaşanan gerginliklere rağmen sendikal örgütlenme yeniden canlılık kazanmaya başlamıştır. Serbest toplu pazarlık sistemi yeniden uygulanmaya başlanmış ve 1978-1983 döneminde 13 bin civarında toplu sözleşme yapılırken, 1984-92 arasında 23 bin civarında toplu sözleşme yapılmıştır. Ancak kamudaki grev ve lokavt yasaklarının fazlalığı YHK'nın etkinliğinin devamında önemli rol oynamıştır (Özkaplan, 1994, 158; Tokol, 1994, 96).

Çizelgeden de izlenebileceği gibi (Çizelge: 7)), 1980 sonrası dönemde, sendika sayılarında düşüş görülürken, SSK'lı işi sayısında ve sendikalaşma oranında artış olmuştur.

Bu dönemde en büyük işveren olan devletin, kamuda sınırlı ücret artış politikasını yürütebilmek maksadıyla, 1984 yılının Haziran-Temmuz aylarında çıkarılan iki ayrı genelgeyle, bir devlet bakanı başkanlığında 8 kişiden oluşan Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Koordinasyon Kurulu ihdas edilmiştir. Kamu sektörü pazarlıklarında etkin görevler alan Kurul'a karşı Türk-İş de Eylül 1984 tarihinde işçi Koordinasyon Kurulu'nu oluşturmuştur. Kurul daha sonra Toplu İş Sözleşmeleri Komitesi adını almıştır (Tokol, 1994, 97).

Çizelge 7: 1980 Sonrası İşçi Sayısı Ve Sendikalaşma Oranları

(Temmuz Ayı Verileri)

Yıllar	Toplam İşçi Sayısı	Sendikalı İşçi Sayısı	Sendikalaşma Oranı (%)
1981	2.228.439	1.128.465	50.6
1983	2.327.245	1.247.275	53.6
1984	2.553.384	1.427.271	55.89
1985	2.819.517	1.828.471	64.85
1986	3.075.343	1.953.892	63.53
1987	3.268.030	2.044.797	62.56
1988	3.483.212	2.227.029	63.93
1989	3.564.214	1.834.969	51.48
1990	3.563.527	1.997.564	56.05
1991	3.513.064	2.130.811	60.65
1992	3.596.469	2.254.271	62.68
1993	3.742.380	2.485.681	66.41
1994	3.815.261	2.644.417	69.31
1995	3.905.118	2.667.014	68.29
1996	4.051.295	2.708.784	66.86
1997	4.215.375	2.774.622	65.82
1998	4.327.156	2.923.546	67.56
1999	4.381.039	3.037.172	69.32
2000 Ocak	4.508.529	3.086.305	68.45

Kaynak: KAMU-İŞ, 1999, 47; ÇSGB İstatistiki Bil., İnternet Say. 2000.

Kurulduğu günden itibaren yasal dayanağı olmadığı iddia edilen ve toplu pazarlıkta ki etkinliği yoğun eleştirilere konu olan, Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Koordinasyon Kurulu yerini 1986 yılında kurulan Kamu İşveren Sendikaları'na bırakmıştır.

Daha önce sınırlı uygulama alanına sahip olan sözleşmeli personel uygulaması çıkarılan Kanun Hükmünde Kararnemelerle (KHK, 233 ve 308 sayılı) KİT'lerde yaygınlaştırılmaya çalışılmış ve bunlara sendikalaşma ve grev yasağı getirilmiştir. Bununla önemli ölçüde üye kaybına uğrayan sendikaların, 3218 sayılı yasa ile kurulan Serbest Bölgelerde, bölgelerin kuruluşundan itibaren 10 yıl süre ile grev yapma yasağının getirilmesiyle ve işçi emeklilik yaşının yükseltilmesi ile ilgili yasanın çıkarılmasıyla hükümetle olan ilişkileri iyice gerilmiştir (Tokol, 1994, 99).

Sendikalara karşı izlenen bu olumsuz politikalar karşısında Türk-İş tarihinde ilk defa siyasi iktidara karşı eylem kararı almış ve 1986 ara seçimlerinde iktidarda olan ANAP'a karşı kampanyalar düzenlemiştir. Yine 1987 yılında yapılan anayasa değişikliği ile ilgili halk oylamasında ANAP'ın tezlerinin tersine eski siyasilerle ilgili yasakların kalkması yönünde kampanyalar başlatmıştır. Ancak Türk-İş'in mücadelesini yeterince etkin bulmadıklarını ve sendikalardan farklı bir politika izlediklerini ve farklı bir anlayışı temsil ettiklerini iddia eden 19 bağlı sendikanın, 15. Genel Kurul öncesi 11 Aralık 1989'da yaptığı açıklama, etkili olmuş ve 15.Genel Kurulda 1 Mayısın kutlanması, genel greve gidilmesi gibi oldukça ileri kararlar alınmıştır (Koray, 1994, 204-206).

Bütün bu gelişmelere rağmen hükümetin tavrında bir değişiklik olmamış ve bunun üzerine Türk-İş alınan karar gereği 3 Ocak 1991'de tüm yurttaki işi bırakma eylemini gerçekleştirmiştir. Eylem, Hak-İş'e bağlı sendikaların da katılımıyla yurt genelinde %60-70 civarında destek görmüştür.

Bu dönem, Zonguldak maden işçilerinin 4 Ocakta başlattıkları ve askeri barikatlarla kesilen Ankara'ya yürüyüş eylemi dahil bir çok direniş ve toplu eylemlere sahne olmuş, ancak eylemlerin çok azı amacına ulaşabilmiştir.

Bakanlar Kurulu hızla artan işçi olayları karşısında Körfez Krizini neden göstererek 25 Ocak 1991'de aldığı bir kararla devam eden tüm grevleri ertelemiştir (Koray, 1994, 206).

ANAP iktidarı ile Türk-İş arasında yaşanan uyuşmazlıklar Ekim 1991 tarihinde yapılan erken genel seçimlere de yansımış ve Türk-İş açıkça olmasa da yayınladığı bildiri

ile ANAP'a karşı bir tavır sergilemiş ve ANAP'ın desteklenmemesini istemiştir. Seçimler sonunda DYP-SHP Koalisyon Hükümeti kurulmuş, koalisyon partilerinin seçim beyannamelerinde ki sendikalarla ilgili olumlu yaklaşımı, Koalisyon Hükümeti ile Türk-İş arasında iyi ilişkilerin gelişmesine neden olmuştur (Tokol, 1994, 109).

TCK'nun 141. maddesi ve Terörle Mücadele Kanununun 23. Maddesinin yürürlükten kaldırılması üzerine DİSK ve üye sendikaların yöneticilerinin beraat ederek tekrar sendikal yaşama katılmaları dönemin kayda değer bir sendikal olayı olmuştur. Böylece sendikayı kapatma kararının hukuksal dayanağı kalmadığından DİSK, faaliyetine 10 yıl aradan sonra Temmuz 1991'de tekrar başlamış ve 1992 yılında da mal varlıklarına tekrar kavuşmuştur (Tokol, 1994, 110).

Bu dönemin bir başka olumlu olayı; 1992 yılında ilk kez üç konfederasyonun 1 Mayıs İşçi Bayramını birlikte kutlamaları ve 1994 yılında tekrarlamaları olmuştur. Taşeronlaşma, özelleştirme vb. gelişen olumsuzluklara karşı da üç konfederasyon (Türk-İş, Hak-İş, DİSK), 20 Temmuz 1994'de yapılan genel uyarı grevinde olduğu gibi, kendi aralarında dayanışma içinde ortak tavır sergileyebilmişlerdir. Yeni hükümete verilen avansın da bir sonucu olarak, grev ve eylemlerde 1992-93 yılları içinde bir azalma olmuş, sendika özgürlüğü ve örgütlenme hakkının korunması gibi konularda oldukça önemli olan altı İLO sözleşmesi imzalanmıştır. Sendikaların aldıkları grev kararı sayısında, anlaşma nedeniyle kaldırılan grev sayısında ve uygulamaya başlanılamayan grev sayısında da 1990'lı yılların başından itibaren ciddi bir azalma olmuştur. Grevlerle ilgili veriler aşağıdaki çizelgeden izlenebilir.

Bunun yanında sendikaların sergiledikleri bu dayanışma ve işbirliğine rağmen gelişen olumsuzluklar da oldukça fazla olmuştur; özellikle bu dönemde özelleştirme hız kazanırken, işten çıkartmalar hem kamuda hem de özel sektörde artmıştır. Örneğin, 1992 yılında 97.356 işçi kamu sektöründe, 895.000 işçi de özel sektörde işten çıkarılmış ya da

Çizelge 8: Grev Kararları Ve Uygulamaları

(1990-1999)

Yıl	Alınan Grev Kararı Sayısı (1+2+3)	Anlaşma Nedeniyle Kaldırılan Grev Kararı Sayısı (1)	Uygulamaya Başlanılmayan Grev Sayısı (2)	Grev Sayısı (3)	Greve Katılan İşçi Sayısı	Kaybolan İşgünü Sayısı
1990	1.013	252	303	458	166.306	3.466.550
1991	1.077	651	28	36	164.968	3.809.354
1992	702	455	149	98	62.189	1.153.578
1993	565	507	9	49	6.908	574.741
1994	429	329	64	36	4.782	242.589
1995	506	379	7	120	199.867	4.838.241
1996	293	240	15	38	5.461	274.322
1997	229	192	-	37	7.045	181.913
1998	334	290	-	44	11.482	282.638
1999	261	226	1	34	3.263	229.825

Kaynak: ÇSGB, Çalışma Hay. İst.,1991,1992,1993,1994,1995,1996,1997,1998,1999.

ayrılmak zorunda bırakılmıştır (Özkaplan, 1994, 168- 174). Sendikaların gücünü olumsuz etkileyecek unsurlardan biri olan işsizlik oranı 1992 yılında %35.9 gibi oldukça yüksek bir orana ulaşmış, enflasyonun 1980-1992 ortalaması 70.10 olarak gerçekleşmiştir. 1998’de ise bu oran 85.4 olmuştur.

“...iş barışına yönelik olarak devlet, işçi ve işveren kesiminin devamlı diyologunun sağlanmasını temel ilke...” olarak benimseyen Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planında da(1990-1994), çalışma yaşamı mevzuatının, AT’ye uyum şartları dikkate alınarak ve Uluslar arası Çalışma Örgütü’nün (İLO) normlarına uygun olarak geliştirilmesi ve sendikaların eğitim ve araştırma faaliyetlerinin desteklenmesi öngörülmüştür (DPT 1989, 303-304). Eğitim-araştırma faaliyetlerine ne kadar destek sağlandı bilinmemekle

beraber, bu plan döneminde sendikal hak ve hürriyetler ile iş güvencesini geliştirmeye yönelik onaylanan İLO Sözleşmesi sayısı 28'den 36'ya yükselmiştir (DPT,1995, 51).

Bu dönemde geçici ve mevsimlik işçi çalıştırma oranı artmıştır. Örneğin, 1992 yılında kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan geçici işçilerin daimi işçilere oranı %70'in üzerindedir. Gerek kamuda gerekse özel sektörde işçi yada hizmetli kadrolarına yaptırılan ve üretimle direkt alakası olmayan bir çok işin (güvenlik, temizlik, bahçe işleri, yemekhane, yükleme-boşaltma vb.) ihale yoluyla taşeronlara devredilmesi yaygınlaşmıştır. Hatta son dönemde nitelik gerektiren temel üretim birimleri dahi devredilmektedir (Tokol, 1994, 115).

Taşeron firmalar ise, sendikalı işçi yerine sendikasız, bazen sigortalı, bazen de sigortasız işçi çalıştırarak hem kendi maliyetlerini, hem de verdikleri düşük tekliflerle işverenin maliyetlerini aşağı çekmektedirler. Böylece bazen direkt, bazen de dolaylı olarak işten çıkarılma tehdidine maruz kalan işçilerin, sendikasız olmayı tercih ettikleri verilerden anlaşılmaktadır. Zira taşeron işçilerin ancak %9'a yakını sendikalıdır (Özkaplan, 1994, 172).

Çizelge 9: İstihdamın Sektörel Dağılımı

(12 yaş ve daha yukarı nüfus)

Yıl	Tarım		Sanayi		Hizmetler	
	Bin Kişi	%	Bin Kişi	%	Bin Kişi	%
1991	9.863	49.3	4.174	20.8	5.986	29.9
1992	8.631	44.1	4.167	21.3	6.781	34.6
1993	9.356	47.5	4.160	21.1	6.189	31.4
1994	9.591	47.2	4.462	22.0	6.261	30.8
1995	9.879	47.4	4.359	20.9	6.597	31.7
1996	9.751	45.6	4.621	21.6	7.005	32.3
1997	9.607	45.3	4.574	21.6	7.020	33.1
1998	9.030	42.5	4.878	23.0	7.322	34.5
1999	10.096	45.8	4.521	21.5	7.434	33.7

Kaynak: DİE; Türk-İş, 1999, 71.

Bunun yanında istihdamın sektörel dağılımında 1980 yılı ile 1999 yılı arasında gelişmiş ülkeler benzeri bir ciddi değişim olmamış ve sendikalaşmanın lokomotifi olan sanayi işçisinin oranı batılı ülkelerin çok uzun yıllar önce buldukları seviyeye ulaşamamıştır. 1980 yılında % 60.3 olan toplam istihdam içindeki tarımın payı, 1991’de %49.3, 1997’de 45.3 olarak gerçekleşmiştir. Aynı yıllarda toplam istihdam içinde sanayinin payı, %15.9, %20.8 ve %21.6, hizmetler sektörünün payı ise, %23.8, % 29.9 ve %31.8 olarak gerçekleşmiştir. Oysa 1980’de Romanya’da tarım sektörünün istihdam içindeki payı, %34.8 iken, 1997’de bu oran %12.6’ya düşmüştür. Sanayi sektörünün oranı (%), 1980’de 40.7, 1997’de 54.1 ve hizmetler sektörünün oranı (%) ise, 1980’de 24.5, 1997’de 33.4 olarak gerçekleşmiştir. İngiltere’de ise bu oranlar çok daha farklı bir seyir izlemektedir; 1980’de %2.6 olan tarımın oranı 1997’de %1.8, aynı yıllarda sanayinin oranı %38.5 ve % 21.2, hizmetlerin oranı ise, %59.5 ve %77 olarak gerçekleşmiştir (Bazı ülkelerde işgücünün sektörel dağılımı için bak. Çizelge: 16).

Yukarıdaki çizelgeden de (Çizelge: 9) izlenebileceği gibi, Türkiye, yaklaşık %50 oranındaki tarım sektöründeki istihdamı ile, sanayileşmesini tamamlayamamış bir tarım toplumu görüntüsü vermektedir. Bu da sendikalaşma açısından oldukça olumsuz bir durum demektir.

Bu bağlamda, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın Temmuz 2000 istatistikleri (Çizelge: 10), belirtilen olumsuzlukları ve sendikaların içinde bulunduğu durumu en iyi şekilde yansıtmaktadır. Yaklaşık 22-23 milyon olan toplam istihdam içinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın verilerine göre kayıtlı 4.5 milyon işçi görülmektedir ve bunun da ancak %54’ü sendikalıdır. 1998 ve 1999’da toplu sözleşme yapılan işçi sayısı ise, yalnızca 1 milyon 200 bin civarındadır. Toplam istihdam içinde sendikalı olanların oranı ise, %10 civarındadır.

Çizelge 10: İşkollarına Göre Toplam İşçi Ve Sendikalı İşçi Sayısı

(Temmuz 2000)

İşkolu	Toplam İşçi	Sendikalı İşçi	%
Tar. Or.Avcı.ve Balık	135.312	129.983	96.06
Madencilik	120.489	78.729	65.32
Petrol, Kim. ve Lastik	208.865	101.237	48.45
Gıda Sanayi	332.865	285.887	73.87
Şeker	38.672	30.599	79.12
Dokuma	505.153	392.298	77.61
Deri	60.568	15.279	25.22
Ağaç	78.133	17.521	22.66
Kağıt	29.436	17.097	58.07
Basın ve Yayın	36.501	7.269	19.91
Banka ve Sigorta	115.386	113.539	98.37
Çimento,Top. ve Cam	133.214	67.928	50.99
Metal	531.005	340.456	64.08
Gemi	10.015	4.507	44.99
İnşaat	681.492	178.038	26.11
Enerji	138.009	107.521	77.88
Tic. Bü. Eğ.Güz. San.	432.837	118.413	19.34
Kara Taşımacılığı	432.837	118.383	27.34
Demiryolu Taşı.	37.555	19.693	52.43
Deniz Taşımacılığı	36.139	11.841	32.76
Hava Taşımacılığı	20.999	11.437	54.45
Ardiye ve Antrepocu.	17.425	6.154	35.31
Haberleşme	40.667	36.743	90.35
Sağlık	50.539	12.929	25.60
Konak. Ve Eğlen.Yer.	219.107	65.658	29.94
Milli Savunma	38.502	30.853	80.13
Gazetecilik	9.184	3.599	39.17
Genel İşler	371.190	297.600	80.15
Top. İşçi/Sen. İşçi	4.521.081	2.468.591	54.60

Kaynak: Resmi Gazete, 17 Temmuz 2000, Sayı: 24112 Mükerrer.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Sendikalar Yasasına göre, ilk defa en son altı aylık verileri dikkate alarak hazırladığı tablodaki rakamlarla (Çizelge: 10) Ocak 2000'de ki rakamlar (Çizelge: 7) arasında oldukça büyük fark ortaya çıkmıştır. Daha önceki rakamlara göre 3.086.000 olan sendikalı işçi sayısı 2.468.591'e düşmüştür. Bakanlık aradaki farka gerekçe olarak, ölüm, emeklilik yada işten ayrılmalar nedeniyle sendika üyeliği vasfını kaybetmiş olanların kayıtlardan düşürülmesini göstermiştir. Buna göre, Temmuz 2000'de yaklaşık 500 bin kişi üyelik vasfını kaybetmiştir. Bunun yanında biri bağımsız, diğerleri üç konfederasyona bağlı olmak üzere toplam 20 sendika, %10 barajını aşamadığı gerekçesiyle toplu sözleşme yetkisini kaybetmiştir. Bu da başta DİSK olmak üzere, sendikalarla Bakanlık karşı karşıya getirmiş ve çalışma hayatında yeni bir uzlaşmazlığa gerekçe teşkil etmiştir.

4.2. İşveren Sendikaları

İşverenler de işçi sendikalarının benzeri örgütler kurmaya çalışmışlardır. Her ne kadar ilk örgütlenmeleri sendika olarak tanımlanmasa da, belirli bir amaç etrafında toplanmışlar, kendi uğraş alanlarını disipline etmeye çalışmışlardır. Bu anlamda bir çok meslek örgütü veya odaları kurulmuştur.

Ancak bu bir araya gelişin sendikal boyut kazanmasında, işverenler arasında koordinasyon sağlama veya başka bir amaçtan çok savunma ihtiyacı önemli rol oynamıştır (Yüksel, 1997, 37). Özellikle toplu pazarlığın önem kazanmasıyla işveren sendikaları, işçi sendikalarının karşısına ayrı ayrı patronlar olarak çıkmak yerine, patronlar sendikası olarak birlik içinde ve daha güçlü çıkmaya çalışmışlardır.

Alman yazar Wolfram Thiele, işveren sendikalarının görüşünü şöyle açıklıyor; **"Bizim işveren kuruluşu olarak görüşümüz; ücret ve gelirler politikasının, üretilenden daha fazla dağıtım olmayacağı prensibine göre tayin edileceğini kamuoyuna ve sendika üyesi işçilere kabul ettirmek olacaktır"**. W. Thiele, aynı zamanda güçlü işçi sendikaları istediklerini ancak bu gücün kötüye kullanılması karşısında da her zaman kendilerini savunacaklarını belirtiyor (Yüksel, 1997, 35).

Özellikle Batı Avrupa ve Japonya'da etkin olan işveren sendikacılığı, ülkemizde de oldukça önemli bir baskı ve çıkar grubu olarak varlığını devam ettirmektedir. Adının sonunda sendika kelimesi olsun veya olmasın bütün işveren kuruluşları ülkemizde diğer sivil toplum örgütlerine göre kamuoyu oluşturmada ve siyasal iktidarları yönlendirmede daha etkindirler. Tabii bunda devletin bir işveren olmasının da önemli yeri vardır.

Ancak bu güçlerine rağmen işverenlerin tamamen örgütlenmeye sıcak baktığını söylemek zordur. İşverenler arasında yaşanan haksız rekabetin önlenememesi birçok işverenin, sendikalaşmanın bedelinin ağır olduğu ve firmanın rekabet gücünü azaltacağı yönündeki düşünceleri örgütlenmeden uzak bırakmaktadır. Bugün Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) adı altında örgütlenen işveren sendikaları gerçek anlamda 1961 Anayasası'nın çıkarılmasından sonra kurulabilmiştir.

15 Ekim 1961 tarihinde altı işveren sendikasının (Türk Metal Sanayicileri Sendikası, Türkiye Ağaç Sanayii İşverenleri Sendikası, Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası, Türkiye Gıda Sanayii İşverenleri Sendikası, Türkiye Matbaacılık Sanayii İşverenleri Sendikası, Türkiye Cam, Çimento, ve Toprak Sanayii İşverenleri Sendikası) "İstanbul İşveren Sendikaları Birliği" adı altında toplanmalarıyla Konfederasyonun doğuşunun ilk temelleri atılmıştır.

Birlik, 20 Aralık 1962 tarihinde Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu adını almış ve Konfederasyonun merkezi 1965 yılında İstanbul'dan Ankara'ya nakledilmiştir (TİSK, Broşür). Konfederasyonun bugün (Kasım 1997) itibarıyla çeşitli işkollarındaki sendikalardan oluşan kamu ve özel sektörde 19 üyesi bulunmaktadır (TİSK, 1997, 34).

TİSK, Teşkilat Broşürü'nde (s.6), temel prensibinin, "**...demokratik esaslar dahilinde faaliyet... göstermek**" ve "**Hürriyetçi, parlamenter demokratik rejimi bütün gücü ile desteklemek**"... olduğunu ifade etmektedir. Ancak bu prensiplerin sahibi TİSK, kendi varlığının sebebi ve güvencesi olan 1961 Anayasası'nın 12 Eylül Askeri Darbesi ile askıya alınmasına karşı çıkmamıştır. Bilakis, çalışma raporunda darbeyi ve darbecileri göklere çıkaran ifadelerle yer vermiştir (Mazıcı, 1989, 195).

Türk Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) ise, çıkarmış olduğu gazetesinde, Türk Silahlı Kuvvetleri'ni "...aylardır beklenen kurtarıcı kuvvet" olarak değerlendirmekten kendini alamamıştır (Mazıcı, 1989, 196).

Askeri yönetim bütün siyasi partileri, dernekleri ve sendikaları kapatırken ve her türlü açıklama yapmalarını yasaklarken, TİSK'i kapatmamıştır. Tabii TİSK de sürekli yapmış olduğu açıklamalarla askeri yönetimden desteğini esirgememiş ve darbe lehine kamuoyu oluşturmaya çalışmıştır.

Darbe sonrası sendikalara getirilen birçok yasak ve kısıtlamalarda da etkin rol oynayan TİSK ve diğer işveren örgütleri böylece yıllardan beri ısrarla istedikleri ilkeleri gerçekleştirme imkanı bulmuşlardır. 1982 Anayasası, 1983 tarihli Sendikalar Kanunu ve TİSGL Kanunu işveren istekleri doğrultusunda çalışma yaşamını düzenlemiştir. Eski MESS genel başkanı Turgut Özal, Danışma Meclisi Anayasa Komisyonu üyesi TİSK eski genel sekreterlerinden Rafet İbrahimoğlu, askeri hükümetin yolsuzluk iddiası üzerine istifa etmek zorunda kalan Sanayi ve Teknoloji Bakanı işveren Sendikası eski yöneticilerinden ve tekrar TİSK yönetim kurulu üyesi ve TÜSİAD genel başkanı seçilen Şahap Kocatopçu yasal düzenlemelerin işverenin istekleri doğrultusunda olmasında etkin rol oynayan isimlerdir (Güzel, 1993, 342).

Askeri darbe sonrası yaklaşık dört yıl görev yapan hükümetin, on bir bakanının özel sektör holdinglerinde görev almaları da devlet-işveren ilişkisinin boyutlarını ortaya koyma açısından önemli olsa gerek (Güzel, 1993, 341).

İşveren kuruluşlarının hükümetler nezdindeki etkinlikleri askeri dönemlerde ki kadar olmasa da, her zaman devam etmiştir. Muhalefetin var olduğu, güçlü çıkar gruplarının yaşam bulduğu olağan dönemlerde de çalışma yaşamını yönlendirmede elinde bulundurduğu yazılı, görsel yayınlarla toplumsal, siyasal, kültürel yaşamı etkilemede ve kamuoyu oluşturmada oldukça etkin oldukları söylenebilir.

Globalleşen dünyamızda ilişkilerin çok boyutlu olması ve özellikle sosyo-ekonomik yaşamın dünyanın en ücra köşesindeki olumsuz bir gelişmeden veya krizden

etkilendiği düşünülürse, işveren sendikalarımızın uluslararası işveren örgütlerinden aldıkları destekle daha da güçlendikleri söylenebilir.

4.3. Memur Sendikaları

Ülkemizde kamu çalışanlarının mücadelesi işçi hareketlerinden ayrı bir mücadele olarak başlamamıştır. Genelde birlikte seyreden bir mücadele görünümü arz etmektedir. İşçilerin hak arayışlarında, yönetici konumda olanların dışında kalan memur ve müstahdemlerin yer alışlarının geçmişi II. Meşrutiyet sonrası döneme kadar gitmektedir. Ancak bu uzun geçmişe rağmen 1961 Anayasası'nın yürürlüğe girdiği döneme kadar ciddi manada bir memur sendikacılığı görülmemektedir.

1924 Anayasası'nın ve 788 sayılı yasanın yasaklayıcı bir hükmü olmamasına rağmen kamu çalışanlarının sendikal manada bir istemleri ve mücadeleleri olmamıştır. Dolayısıyla bir sendikacılık geleneği de oluşmamıştır. Gerçi bu dönemde memurların toplu pazarlık hakları yoktur ve grev 788 sayılı yasanın 65. maddesi ile yasaklanmıştır.

Ancak sendikalaşma talebinin olmaması ve sendikacılık geleneğinin oluşmaması bu sınırlamalardan çok devletin onlara biçtiği rolle yakından ilgilidir (Serim, 1995, 63). Özellikle tek parti dönemi boyunca memur devletin ve de partinin bizatihi kendisi gibi görülmüştür. Tabi ki böyle bir durumdaki insanların mücadelesi ne için ve kime karşı olacaktır? Bu durumu Y. IŞIK şu şekilde açıklıyor; **"Kendisini devletin bir parçası sayan, hatta "devlet benim" diyebilecek kadar abartılı bir tutum içinde olan toplumsal kesimin, devlete karşı örgütlenip hak talep etmesi beklenemez"** (Işık, 1995, 300).

1961 Anayasası'nın yürürlüğe girmesiyle birlikte, sendika, toplu sözleşme ve grev kavramları anayasamızda yerini almıştır. Memurların sendikalaşması konusunda ki asıl düzenleme ise, Haziran 1965'te 624 sayılı Devlet Personeli Sendikalar Yasası ile yapılmıştır. Yasa ile getirilen birçok yasağın yanında, toplu pazarlık ve grev hakkı da

memurlara verilmemiş ve daha birçok kamu görevlisi de kapsam dışı bırakılmıştır. Ancak memurların sendikalaşması konusunda atılan önemli bir adım olmuştur (Serim, 1995, 63).

Tanman bu örgütlenme hakkından ilk yararlanan kesim öğretmenler olmuştur. 8 Temmuz 1965 tarihinde Türkiye öğretmenler Sendikası (TÖS) 92 üyeye faaliyete geçmiştir. Bu örgütün hemen arkasından bir başka öğretmenler sendikası olan Türkiye İlkokul Öğretmenleri Sendikası (İLKSEN) kurulmuştur.

Bu sendikaların ilk ciddi eylemleri ancak kuruluşlarını takip eden 4. yılda, yani 15-19 Aralık 1969'da gerçekleşmiştir. 109 bin öğretmenin katıldığı ve toplumsal açıdan belirgin bir yeri olan bu eylemin yankıları ve tepkileri büyük olmuştur (Işık, 1995, 303).

Bu kısa dönemde kurulan toplam kamu görevlileri sendikası sayısı da 685'i bulmuştur. Bu durumdan rahatsızlık duyan iktidar, her fırsatta Anayasanın bol geldiği hususunda şikayet eder olmuştur. Nihayet 20.9.1971 tarihinde 1488 sayılı kanun ile Anayasanın 46. maddesi değiştirilmiş, sendika ve sendika birlikleri kurma hakkı sadece işçi ve işverenlere verilmiştir. Memur ve diğer işçi olmayan kamu görevlilerine sendika kurma hakkı tanıyan 624 sayılı Devlet Personeli Sendikalar Yasası ile 657 sayılı Devlet Memurları Yasası'nın 22. maddesi yürürlükten kaldırılmış, memurların örgütlenmesi imkansız hale gelmiş ve grev hakkı tamamen yasaklanmıştır (Serim, 1995, 64). Ancak kamu çalışanlarının örgütlenmesi durmamış ve 1974-80 arası dernekler biçiminde, 1990 sonrası ise yine sendikalar biçiminde ortaya çıkmışlardır.

1970'li yıllarda üye sayıları yüz binleri bulan örgütler ile dikkat çeken kamu çalışanları, söz konusu dönemde toplumsal muhalefetin temelini oluşturmuşlardır. Kamu çalışanlarının önemli bir kısmını teşkil eden sol görüşlü personel, TÖB-DER, TÖM-DER, POL-DER, TÖS-DER, TÖTED gibi adlar altında örgütlenirken, sağ görüş sahibi kamu çalışanları ise, POL-BİR, gibi adlar altında örgütlenmişlerdir.

Tam bir ideolojik kamplaşmanın hakim olduğu bu dönemi TİSK, şöyle değerlendiriyor; 1961 Anayasası'na dayanılarak kurulan memur sendikalarının demokratik gelişmemize hiç de katkıları olmamış, ideolojik fraksiyonlarla içli dışlı olmuşlar ve

devletin işleyişini yavaşlatmışlardır. Bu durum ülkemizdeki bazı toplumsal sorunların da kaynağını teşkil etmiştir (TİSK, 1992, 130).

1971-1982 döneminde sendikacılık konusu hiç bir şekilde gündeme gelmemiş, ancak bu dönemde kurulan örgütler bir çok toplumsal sorunun da sebebi olmuştur. Zaten 1971 değişikliklerinin temelinde yatan bu ve benzeri düşünceler olmuştur. Özellikle AP milletvekilleri ve zamanın Çalışma Bakanı Seyfi Öztürk, açıklamaları ile memur sendikalarına karşı olduklarını, sendikaların bir bölümünün anarşi odağı olduğunu ve hatta sendikaların yasaklanmasının devleti bir hastalıktan kurtarmak olduğunu, devletin ve memurun haysiyetinin geri iadesi anlamına geldiğini belirtmiştir (Gülmez, 1994, 116-119).

Önceki dönemlerde yaşanan olaylara bir tepki niteliğinde olan ve oldukça ayrıntılı hazırlanan 1982 Anayasası, çalışma yaşamı ile ilgili olarak çalışma barışını sağlamayı ve üretimi artırmayı temel amaç edinmiştir. Temel amaç bu olunca, sosyal hukuk devleti ilkesine verilen anlam da içerik olarak boşalmıştır. Gerek temel hak ve özgürlüklerde, gerekse sendikal hak ve özgürlüklerde getirilen sınırlamalar, bu ilkeyle hiç de bağdaşmamaktadır.

1982 Anayasası sendika, toplu sözleşme ve grev haklarını yalnızca işçilere tanımış, ancak onda da getirilen kısıtlamalar ve yasaklar söz konusu hakları anlamsız ve göstermelik kılmıştır. Memurlar için ise, sendikal haklar konusunda olumlu yada olumsuz herhangi bir düzenleme yapılmamıştır. Ancak Anayasa Tasarısı'nın Anayasa Komisyonu'nda görüşülmesi esnasında görüşlerini bildirilen üyelerin bir çoğu (M. Fevzi Uyguner, Abdullah Polat Gözübüyük gibi), memurlara bırakın sendikal hakların verilmesini, örgütlenme hakkının verilmesinin dahi uygun olmayacağını, bu hakkı vermenin onları sokaklara dökeceğini, 12 Eylül öncesi anarşik ortama onları da sürükleyeceğini, ayrıca siyasal kamplara ayıracağından tarafsızlıklarını yitireceklerini iddia etmişlerdir. Nitekim Gözübüyük şöyle demiştir; "**Memurlara siyasi sendikalara üye olma hakkının tanınması demek, devleti kundaklamak, manasını taşır.**" (Gülmez, 1994, 151).

Görüldüğü gibi sendikalara karşı olan güvensizlik, bir tepki anayasası olan 1982 Anayasası'na aynen yansımış ve 12 Eylül öncesi yaşanan kaosun nedenlerinden biri olarak sendikal özgürlükler sık sık gündeme gelmiştir.

Anayasanın hazırlık döneminde, memurlar devlete bağlı ve sosyo-ekonomik durumlarının iyileştirilmesi de devletin tekelinde olması gereken bir statüye bağlı insanlar olarak değerlendirilmişlerdir. Konunun demokrasi, insan hakları, uluslararası anlaşmalar vb.. boyutu görmemezlikten gelinerek tartışılmamıştır dahi. Bunun Danışma Meclisi'nin oluşumuyla doğrudan ilgili olduğunu söyleyebiliriz. Zira, Danışma Meclisi atamayla oluşturulmuş ve demokrasiyle uzaktan yakından ilgisi olmayan yapısıyla 1982 Anayasası'nı hazırlamıştır (Gülmez, 1994, 153).

Gerçi 1982 Anayasası'ndan kaynaklanan herhangi bir engelin bulunmadığı ve imzalanan uluslararası anlaşmalar çerçevesinde memurların sendika kurabilecekleri, bunun yasal bir hak olduğu görüşü dile getirilmiştir. Ancak bu görüşü hemen bütün çevreler (siyasiler, sendikalar, akademisyenler, yargı vd.) tereddütle karşılamışlar ve inandırıcı bulmamışlardır. Bunun nedenini M. Gülmez, yasakçı ve mevzuatçı kültürel geleneklerimizden aramak gerektiğini belirtiyor. Fakat 1982 Anayasası'nın bu hakkı güvence altına alması da yasaklamadığı görüşü kabul görmüştür (Gülmez, 1994, 162-165).

1980'li yılların sonuna doğru özellikle örgütlenme geleneğine sahip olan öğretmenlerin, örgütlenme gayretleri artmıştır. Eski öğretmen örgütlerinin yöneticilerinin girişimleri ile başlatılan örgütlenme süreci hızla diğer işkollarına da yayılmıştır. Kısa sürede 28222 sayılı Sendikalar Yasası'nın koymuş olduğu %10'luk baraj aşılmıştır. Bu gücü gören siyasal partilerin hemen hepsi, 1991 Genel Seçimleri'ne giderken, programlarına memur sendikalarını koymuşlar, sendikalaşma hakkını tanıyacaklarını beyan etmişlerdir (Işıklı, 1995, 307).

Nitekim seçimler sonrası iktidara gelen DYP-SHP Koalisyon Hükümeti, hükümet programında ve koalisyon protokolünde; "**Kamu görevlilerine sendikal hak ve özgürlüklerini tanıyacak gerekli yasal düzenlemeler yapılacak, bunun anayasal yönü için gerekli girişimler başlatılacaktır.**" beyanına yer vermiştir. Ancak, SHP'li Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı kamu görevlilerinin sendikal örgütlenme özgürlüğü önünde yasal

engel bulunmadığını belirterek sendikalaşmayı özendirirken, aynı hükümetin DYP'li İçişleri Bakanı, önceki hükümet döneminde uygulanan ve memurların sendikalaşmasının yasal olarak mümkün olmadığını belirten genelgeyi iptal etmemiştir (Serim, 1995, 160).

Memur sendikalarının kurulmasıyla ilgili İLO sözleşmelerinin imzalanmasında da (87 ve 151 sayılı sözleşmelerle) farklı görüşler ileri sürülmüş ve sözleşmenin imzalanmasının anayasaya uygun olup olmayacağı kuşkusu yaşanmıştır. Nihayetinde Başbakanlığın başvurusu üzerine gerek Adalet Bakanlığı gerekse Danıştay anayasamızda kamu görevlilerinin sendikalaşmasını yasaklayan herhangi bir hükmün yer almadığını, konunun yasayla düzenlenmesinin de Anayasaya aykırı olmayacağını bildirmişlerdir (Serim, 1995, 161).

Diğer taraftan, grev ve toplu sözleşme hakkının olmadığı bir sendikalaşmayı öngören, içerik olarak 624 sayılı Yasadan geri olan ve 25.11.1992'de imzalanan 151 sayılı İLO sözleşmesine uygun olmayan yasa tasarılarının yasallaşması engellenmiştir (Işıklı, 1994, 308).

Ancak bu konuda atılan en önemli adım, 23.7.1995 tarih ve 4121 sayılı Yasanın 4. maddesi ile Anayasanın 53. maddesinde yapılan değişiklikler olmuştur. Söz konusu değişikliklere göre, kamu görevlileri kendi aralarında sendikalar ve üst kuruluşlar kurabilecekler. Sendikalar ve üst kuruluşlar üyeleri adına yargı makamlarına başvurabilecekler ve idareyle görüşme yapabileceklerdir. Ancak bu husustaki usuller yasayla düzenlenecektir.

Bu konudaki ilk yasal düzenleme, 12.6.1997 tarihinde yapılmıştır. Çıkarılan 4275 sayılı Yasanın 1. maddesiyle 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun mülga 22. maddesi yeniden düzenlenmiş ve "**Devlet memurları, Anayasada ve özel kanunda belirtilen hükümler uyarınca sendikalar ve üst kuruluşlar kurabilirler ve bunlara üye olabilirler**" hükmü getirilmiştir.

7.7.1997 tarihinde TBMM'ne sunulan ANAP-DSP Koalisyon Hükümeti'nin programında da "**Anayasada yapılan değişikliklere paralel olarak kamu çalışanlarına sağlanan sendikal hakların tam olarak kullanılması ve bu hakların geliştirilmesi için**

gerekli çaba gösterilecektir", ifadesine yer verilmiştir. Hükümetin konuyla ilgili olarak kanun tasarısı üzerinde çalışmalar yaptığı ve idari makamlarca, kurulan ve kurulacak olan sendikalara, sendikacılara, sendikal faaliyetlere gerekli anlayış ve kolaylığın gösterilmesinin istenildiği, Başbakanlığın (Personel ve Prensipler Gen. Müdürlüğü) 20.11.1997 tarih ve 26654 sayılı genelgesinden anlaşılmıştır.

Memur sendikacılığının bundan böyle çağdaş ülkeler seviyesinde olmasa da bir aşama kaydettiğini ve geri dönülmez bir yola girdiği söylenebilir. Zaten son dönemlerde (1997-1998) yapmış oldukları sendikal eylemler ve faaliyetlerle memur sendikaları gündemi işgal etme ve oluşturma noktasında işçi sendikalarının önüne geçmişlerdir.

5. TÜRK SENDİKACILIĞINDA GÜVEN BUNALIMINA İŞÇİ KESİMİNİN GETİRDİKLERİ AÇIKLAMALAR

Dünya sendikacılığı ile birlikte Türk sendikacılığının da bir güven bunalımı içinde olduğu görüşüne, bizzat bu bunalımdan sorumlu tutulan sendikacıların yaklaşımları nasıl olmuştur? Getirdikleri görüş ve açıklamalar nelerdir? Sendikalı ve sendikalı olmayan işçilerin görüşleri nelerdir? Bu bölümde, yöneltilen bu sorulara işçi kesiminin verdiği yanıtlar irdelenmeye çalışılacaktır.

Konuyla ilgili olarak işçi kesiminin görüş ve düşüncelerini ortaya çıkarmak için, kendi kesimlerinin düşüncelerini yansıtabileceklerine inanılan yüz⁷ kişinin görüşüne başvurulmuştur. Başvurulan bu kişilerden yirmi beşi farklı sendika ve konfederasyonlarda yönetici, uzman yada normal personel olarak görev yapan, ancak bilfiil sendikacılıkla uğraşan kişiler olup, sendikacı sıfatlarıyla görüşleri alınmıştır. Kalan kırkı sendikalı, otuz beşi ise sendikasız işçi statüsünde olan kişilerdir.

⁷ Görüşülen veya yazılı soru yöneltilen kişi sayısı çok daha fazla olup rakam, görüşü alınabilenleri ifade etmektedir.

Sendikacıların on beşinin yüz yüze görüşülerek, onunun ise yazılı olarak görüş ve düşüncelerini almak mümkün olmuştur. Ayrıca sendikacıların görüşleri incelenirken, sendikaların kendi yayın organlarından ve sendika liderlerinin görüş ve düşüncelerini yansıtan diğer yazılı kaynaklardan da (Önal, 1996, 10; Gökçe, 1993, 158; Budak, 1996, 10; Meral, 1996, 10; Çetin, 1996, 10; Uslu, 1996, 10; Yıldırım, 1996, 10; Cumhuriyet, 5.6.1996, 10) yararlanılmıştır.

Sendikalı kırk işçiden ancak on ikisinin görüşleri yazılı olarak alınabilmiş, kalan yirmi sekiz kişinin ise, tek tek yada gruplar halinde yüz yüze görüşülerek düşüncelerini almak mümkün olabilmiştir.

Hiç bir sendikaya üye olmamış yada sendikalı iken sendikasıdan ayrılmış otuz beş işçinin ancak sekizinde yazılı görüş alınabilmiş, kalan yirmi yedisinin ise, yine tek tek veya gruplar halinde yüz yüze görüşülerek düşünceleri alınabilmiştir.

Görüşlerine başvurulacak sendikalı ve sendikasız işçiler belirlenirken, farklı işçi kesimlerini ve farklı düşüncedeki işçileri temsil edebilecek örnekler belirlenmeye çalışılmıştır.

Dolayısıyla görüşlerine başvuru alan işçiler arasında, diğer sektörlerdeki firmalara oranla yüksek ücret veren (Lastik sektöründe olduğu gibi) firmalarda çalışan işçilere ve yüksek ücret veren kamu kurumlarında çalışan işçilere yer verildiği gibi, dört-beş ay ücretini alamayan il-ilçe belediyelerinde çalışan işçiler ile taşeron firmalarda asgari ücretle çalışan işçilere de yer verilmiştir.

Ne var ki, görüşleri alınan ve kendi kesimleri içinde çok küçük bir sayıyı işgal eden bu kişiler, kesimlerinin görüşlerini ne derece temsil edebileceklerdir? Yada bu kesimleri temsil edebilecek oran veya sayı ne olmalıydı?

Bu noktada ölçü, ulaşılan belli bir sayıdan sonra farklı görüşlerin gelmemesi ve görüşlerin birbirlerinin tekrarı şekline dönüşmesi olmuştur. Yani görüş ve düşüncelerin tekrarlanmaya başladığının fark edilmesi ile ve söylenenlerden farklı bir görüşün gelmeyeceği inancına varılmasıyla, soru yöneltmeye son verilmiştir.

5.1. Sendikacıların Açıklamaları

Dünya sendikacılığı ile birlikte Türk sendikacılığının da özellikle 1970'li yıllarla birlikte bir çok sorun yaşadığı görüşü sendika yöneticilerinin genelinde kabul görmektedir (DİSK eski Gen. Bşk. K. Nebioğlu, Yeraltı Maden-İş eski Gen. Bşk. Ç. Uygur, Türk HARB-İŞ Başkanı İ. Çetin, Eğitim-Sen eski Gen. Bşk. İ. Aktaş, Bem-Sen Ank. eski Şb. Bşk. Gülaferit Ünsal, Hak-İş Gen. Bşk. S. Uslu, DİSK Gen. Bşk. R. Budak). Tabi bu görüşe muhalefet eden de yok değil örneğin Yol-İş Eğitim Daire eski Bşk Y. Koç, sendikacılığın 1970'li yıllarla başlayan bir kriz yaşamadığını tam tersine bir atak yaşandığını ifade etmektedir (Gökçe, 1993, 130, 138, 148, 158, 168, 190).

Yaşanan bu sorunlar o günden bu güne azalmamış bilakis katlanarak gelmiştir. Sorunların nedenleri ne olursa olsun, sorunlar kurumsallaşmış ve artık sendikalar için her biri güvensizliğin önemli nedenlerinden biri olmuştur. Başka bir deyişle, sendikalara duyulan güveni güven bunalımına iten bir sürece dönüşmüştür.

Sendikacıların incelenen konuya ilişkin görüşleri şu şekilde gruplandırılabilir:

Kriz Dönemleri: 1970'li yıllarla başlayan ekonomik bunalım sendikaları da etkilemiş ve onları boyutları giderek büyüyen bir krize sürüklemiştir. Aslında kriz kapitalizmin yapısından ve kapitalizmin kendi krizine karşı çözüm bulma arayışından kaynaklanmıştır. Özellikle ekonomik krizden çıkış yolları aranırken sermaye yanlısı tedbirler alınmış ve sendikalar krizin asıl nedeni gibi gösterilerek, çözüm arayışları sendikalara saldırıya dönüşmüştür.

Yeni Sağ Politikalar: ABD ve İngiltere'nin öncülüğünü yaptığı İMF ve Dünya Bankası'nın tüm dünya ülkelerinde olduğu gibi Türkiye'de de hakim kılmaya çalıştığı ve oldukça da başarılı olduğu neoliberal (yeni sağ) ekonomik politikaların gereği olarak sendikalar bugünkü bunalımı yaşamaktadırlar. Neoliberalizmin sosyal hak, toplumsal çıkar, toplumsal dayanışma gibi bir amacı olmadığından, sosyal devlete ve sendikalara da karşıdır.

Yeni sağın teorik alt yapısını oluşturduğu, tek pazarın, sermaye için sınırsız özgürlüğün, hareketliliğin ve esnekliğin amaçlandığı küreselleşmenin önünde en büyük engel sendikalardır. Hatta anti sendikal oluşumlar küreselleşmenin koşulu olarak dayatılmaktadır. Emek hareketinin sınırlandırılması, demokratik örgütlerin etkisizleştirilmesi doğrultusunda alınan tedbirlerin gereği olarak sendikalar sermayenin kapsamlı saldırılarına uğramaktadırlar. Sermayenin bu planlı saldırıları karşısında işçilerin o çok güvendiği sendikalar zaafa uğrayıp yenik düşmüş ve güvensizlik başlamıştır. Sermaye destekli medyanın da etkisiyle büyüyen bir "güven bunalımı" yaşanmaya başlanmıştır.

İstihdamın Kuralsızlaştırılması Ve Toplu Sözleşme Düzeninin Bozulması:

Sermayenin temel amacı hep daha yüksek kar olduğundan, büyük bir girdi maliyeti oluşturan işçilik maliyetinin düşürülmesi için büyük çaba harcamaktadırlar. İlk yaptıkları da, önlerinde engel olarak gördükleri temel çalışma ilkelerinin bozulması, esnetilmesi olmuştur. Böylece istihdamda keyfilik hakim olacak, işe alma, işten çıkarma, ücretin belirlenmesi, örgütlenme hakları gibi konularda sermaye tek söz sahibi olacaktır. Esnek alışma yada esnek istihdam, bunun için sermaye çevrelerince hep özendirilmiştir. Esnek istihdamla birlikte, çalışma güvencesi yok olurken, çalışma süresi belirsizleşecek, ücret dışı sosyal haklar kısıtlanacak veya kaldırılacak, toplu sözleşme yapmak yada örgütlenmek imkansızlaşacaktır.

Küçülen Ve Zayıflayan Devlet: Neoliberalist ekonomi politikalarının bir gereği olarak, devlet ve kamu yaşamı sürekli daraltılmaya çalışılmaktadır. Özellikle İMF ve Dünya Bankası'nca özelleştirme teşvik edilmekte, sosyo-ekonomik refaha ulaşmada ve yaşanan ekonomik krizden tek çıkış yolu olarak kamunun ekonomik yaşamdan tamamen çekilmesi gösterilmektedir. Hatta Türkiye'ye yönelik ekonomik programlar bununla da sınırlı kalmayarak, sosyal güvenlik, sağlık, eğitim dahil özelleştirilmenin tüm alanlara yayılmasını, ücretlerin dondurulmasını ve tarımda her türlü sübvansiyonun kaldırılmasını empoze etmektedir. Hükümet protokolünü belirlemede önemli rol oynayan bu programların , sendikacılığımıza zarar verdiği ve toplumsal yaşamı olumsuz etkilediği açıktır.

Sendikaların Zayıflaması Ve Sendikalara Saldırıları: Küreselleşme sürecinde en büyük tehdit ve saldırı sendikalara yönelmiştir. Ulus ötesi sermayenin denetim ve

çıkarları doğrultusunda ki bir küreselleşme süreci tüm dünyada çalışanların durumunu kötüleştirmiş ve sendikaları önemli ölçüde zayıflatmıştır.

Teknolojik gelişmeler sermayeyi serbestleştirmiş ancak emeğe yarar sağlamamıştır. İstihdamı daraltmış ve nitelikli emeği ön plana çıkartmıştır. Bunların niteliksiz işçilere göre örgütlenme eğilimlerinin düşük olması nedeniyle ve sermayenin de örgütsüzlüğü teşvikiyle sendikaların üye bulmaları her geçen gün daha da zorlaşmıştır.

Ayrıca sendikasızlaştırma konusunda zorunlu emeklilik, ödüllendirme veya yıldırma, taşeronlaşma, kapsam dışı veya sözleşmeli personel çalıştırılması, işin eve verilmesi, prim ve teşviklerden kurtulmak için üretimin alt birimlere verilmesi, işletmeleri bölerek sendikaların yetkisini azaltmak gibi birçok teknik kullanılmıştır. Ülkemizde iş güvencesinin olmaması ise özellikle yeni açılan işletmelerde sendikalaşmayı hemen hemen imkansız hale getirmiştir.

Faaliyet Dışı Gelirler: Sermayenin faaliyet dışı karları faaliyet karlarından yüksek olmuş, spekülatif kazanç yayılmış ve tüm dünyada kumarhane ekonomisi oluşmuş, mafya yaygınlaşmış bu ise sendikal harekete zarar vermiştir.

Değerlendirme: Sendikacıların, yaşanan güven bunalımı konusunda genelde kapitalizmi ve sermaye çevrelerini suçladıkları görülmektedir. Özellikle 1970'li yıllarda yaşanan bunalımla birlikte sermaye çevrelerinin sendikalara saldırılarının arttığı ve yaşanan bunalımların sebebi olarak sürekli sendikaların gösterildiği, dolayısıyla da bunalımdan çıkış için alınacak tedbirlerin genelde sendikacılığa saldırıya dönüştüğü, çalışma yaşamında tek söz sahibi olmak isteyen sermayenin bu eğiliminin 1980'li yıllarda yenisığ politikaların hakimiyetiyle desteklendiği ve küreselleşme bahanesiyle de saldırıların iyice arttığı iddia edilmekte ve bütün bu nedenlerin sendikacılığı zayıflattığı ve ona karşı güvensizliği artırdığı vurgulanmaktadır.

Bu çerçevede sendikaların içinde bulunduğu güven bunalımının neredeyse bütün nedenleri dış etkenlerde (kapitalizm, sermaye vb.) aranmaktadır. Oysa gelişen ve hızla değişen teknoloji ve onunla birlikte gelen yeni üretim tarzı karşısında, küreselleşme karşısında kendilerinin nasıl bir değişim içinde olduklarına, uyumsuzluklarının ne

olduğuna, yaşanan güven bunalımında rollerinin ne olduğuna ve ne yapmaları gerektiğine ilişkin sağlıklı tespitlerde bulunamamakta ve ciddi öz eleştiriler getirememektedirler. Zaman zaman rakip konfederasyonlara yönelik eleştiriler yapılıyor olsa da, bu yaşanan güven bunalımının nedenlerini ortaya koymada yeterli bir adım olmamaktadır. Sendikacıların, güven bunalımının gerçek nedenlerini tespit ve bunalımdan çıkış için gerekli adımları atma noktasında gösterdikleri isteksizliğin arkasında kamu ağırlıklı sendikacılık yapmanın verdiği rahatlığın olduğu düşünülmektedir.

5.2. Sendika yesi İşçilerin Açıklamaları

Her kurum için önemli bir hedef kitle ve kitleler için de önemi diğerlerine göre biraz daha fazla olan kurumlar vardır. Her kesimin sendikalara karşı olan güven yada güvensizliği mutlaka önemlidir. Ancak işçilerin sendikalara güven duyup duymamalarının ayrı bir önem taşıdığı ise, tartışılamaz.

Söz konusu edilen bir de sendikalı işçilerin genelde sendikalar, özelde ise kendi yesi oldukları sendikalar ile ilgili düşünceleri olunca, konu daha büyük önem kazanmaktadır. Sendikalı işçilerin sendikacılığa güven duyulmaması konusu ile ilgili olarak ileri sürdükleri görüşler şöyle gruplandırılabilir:

Baskıcı Yasalar Ve İşverenlerin Baskıcı Tutumları: Güvensizliğin en önemli nedeni, sendikal yaşamı ve çalışma yaşamını düzenleyen yasalardır. Yürürlükte olan yasalar, genelde 12 Eylül sonrası işverenlerin istekleri doğrultusunda çıkmış olup, sendikal hakları kısıtlayan ve baskı altında tutan hükümler içermektedirler. Çalışanların büyük bir çoğunluğunun ise, sendikalaşması yasaklanmıştır. Bütün bunlar, sendikacılığın gelişmesini ve güçlenmesini engellemektedir. Bunların yanında, bir de işverenlerin sendikalaşmaya karşı olan tutumları işçilerin sendikalara bakışını olumsuz etkilemekte ve işten atılma korkusuyla sendikalarına yeterince sahip ıkılmamaktadırlar.

Sendikaların Yetersizliği: Sendikalar işçi haklarını yeterince koruyamamakta ve işten çıkarmaların önüne geçememektedirler. Bazen kendileri bile işten çıkarmaları, toplu

sözleşme görüşmelerinde pazarlık konusu yapmaktadırlar. Çünkü nasıl olsa, atılacak olanlar kendi yakınları olmayacak. Oysa daha az ücret zammı dahi alınsa, asla bunu pazarlığın bir parçası yapmamalıydılar. Bunun yanında, sendika işçilerin sorunlarını çözmede de yetersiz kalmaktadır. Çünkü, işçileri ya dinlememekte yada dikkate almamaktadır. İşyeri temsilcisine sorunlar aktarıldığında her defasında tamam deniyor. Fakat hiçbir çözüm de üretilmiyor. Burada ya işyeri temsilcisi söylenenleri tam olarak aktarmıyor yada onu da, işçiler gibi dinleyen yok. Bazen sorunların çözümünde sendika iyi niyetli de olsa çaresiz kalmaktadır. Örneğin üç-dört aydır maaşlarımızı alamamaktayız (İlçe belediye işçileri) ve oldukça da zor durumdayız. Herkese borçlandık. Buna ne belediye başkanı ne de sendika çare bulabiliyor. Sendika temsilcisi ancak belediye başkanının yanına gidip geliyor. Para olsa sendika olmadan da başkan ödeyecek ama yeterli para yok. Çünkü belediyenin payları, önceki dönemden kalan borçlar için kesiliyormuş

Yöneticilerin Yaşamları: Sendika yöneticileri ve onların yakın çevreleri (aileleri, sendikadaki yakın çevreleri vb.) lüks ve gösteriş içinde yaşamaktadırlar. Oysa bunlar, sınırlı geliri olan işçilerin temsilcileri ve onların verdiği aidatlarla yaşayan insanlar. Bindikleri arabaların lüks olması bir yana ancak ailelerinin ve çevrelerinin de aynı lüksü yaşamaları tüm işçileri ve toplumu rahatsız etmektedir. Aldıkları maaşlarla böyle yaşamaları, ailelerini yaşatmaları ve zenginleşmeleri mümkün değil. Toplanan aidatların işçilerin mutluluğu için kullanılmadığını ise, artık gazetelerde, televizyonlarda herkes görüyor.

Diyalog Yetersizliği: Gerek sendikaların birbirleri arasında, gerekse sendikalarla işverenler arasında tam bir diyalog bulunmamaktadır. Özellikle sendikaların kendi aralarındaki rekabet, diyalog kurmalarına engel olmakta ve çalışanlarla ilgili konularda bir araya gelememekte ve işbirliği içinde bulunamamaktadırlar. Bu durum, sendikal gücü zayıflatmakta ve haklı oldukları konularda dahi sonuç alamamaktadırlar yada almakta zorlanmaktadırlar. Aynı şekilde işverenle olan diyalogları da çok iyi yürümemektedir. Böyle olunca arada sorun olmayacak bir çok şey sorun olabilmekte ve ortaya çıkan sorunlar çözümsüz hal almaktadır. Bundan da en çok zarar gören tabii ki işçiler olmaktadır. Uzayan her grevin sonunda işten atılma korkusu yada işverenin lokavta gitme korkusu herkesi korkutmaktadır.

İşçiye Gereken Önemin Verilmemesi: Sendika yönetimi gerekli diyalogu kurmamakta, işçiye gereken önemi vermemekte, duygu ve düşüncelerini sendika politikalarının oluşturulmasında dikkate almamaktadır. İşçinin yani bizlerin ne istediği de onlar için çok fazla önem taşımamaktadır. Sendikalı olmakta bizlere çok fazla bir fayda sağlamamaktadır. Çünkü asıl olan işten atılmalarda korunmamız iken, yine sendika yönetimine yakın olanlar korunmaktadır.

İşyerinin Önemi: Bizim için önemli olan işyerinin ayakta kalmasıdır. İş bulmanın hemen hemen imkansız olduğu bu dönemde işyerimize sahip çıkmamız kaçınılmazdır. Ancak bunu işveren de bildiği için, karı artsa da bunu paylaşmak istememektedir. Ancak zararı olduğunda bunun faturasını hemen işçiye kesmeye çalışmaktadır. Oysa, hem kar artışında hem de zarar durumunda açıkça konuşulması kaydıyla payımıza düşene razıyız.

Değerlendirme: İncelemede, işçilerin kıdemleri, bilgi birikimleri ve tecrübeleri arttıkça sendikalara olan güvenlerinin azaldığı, genç işçilerin ise, sendikaları konusunda daha hala birtakım ümitlerinin var olduğu görülmektedir. Sendikaları eleştirme durumunda ise, ağır eleştiriler genç işçilerden gelirken, kıdemliler biraz daha temkinli yaklaşmakta ancak güvensizliklerini de açıkça ifade etmektedirler. Bunda da yıllar içinde sendikayla ilgili edindikleri tecrübelerin ve kırılan ümitlerinin etkili olduğu görülmektedir.

İşçilerin işyerlerini kendilerine oldukça yakın gördükleri gözlemlenmiştir. Üyesi oldukları sendikalarla bir kıyaslama istenilmediği için, bu yakınlığı yada bağlılığı sendikalarla karşılaştırmanın ve güven yada güvensizlikleriyle doğrudan ilişkilendirmenin doğru olmayacağı düşünülmektedir. Ancak işyerine bağlılığın nedenleri arasında, sendika yöneticileri ile yaşanan diyalog kopukluğunun, istedikleri zaman yada sık sık yöneticilerle bir araya gelememelerinin, sendika merkezlerinin, şubelerinin yada sendikaya ait diğer tesislerinin onlar için bir uğrak, bir buluşma yeri yada sorunlarına çözüm üretecek bir yer olarak algılanmamasının da etken olduğu değerlendirilmektedir. Oysa işyerleri onlar için her şey olmasa da yaşamlarında ki en önemli şeylerden bir tanesi idi.

Genel olarak Sendikalı işçilerin bir sonra incelenecek olan sendikasız işçilere göre, yüz yüze görüşmenin ilk anlarında, sendikalar hakkında konuşurken daha temkinli oldukları ve çok rahat konuşamadıkları gözlemlenmiştir. Görüşmenin ilerleyen safhalarında rahatlasalar da bu hiçbir zaman sendikasızların seviyesine ulaşamamıştır. Özellikle yazılı yanıtlarda bu daha dikkat çekici düzeydedir. Buna, yazılı soru yöneltmemizde çoğunlukla sendikaların aracı olmalarının neden olduğu düşünülmektedir.

5.3. Sendika Üyesi Olmayan İşçilerin Açıklamaları

Çalışma yaşamı boyunca herhangi bir sendikaya üye olmayan işçilerle ve bir sendikaya üye iken daha sonra herhangi bir nedenle ayrılan işçilerle yüz yüze bir çok görüşme yaptık. Bu görüşmeler sonucunda neden sendikalara güvenmedikleri konusundaki görüşlerini şöyle gruplandırabiliriz:

İş Garantisi: Her şeyden önce sendikalı olmak bir iş garantisi getirmiyor. Sendikalı da olsak, sendikasız da işten atılma korkusunu hep yaşıyoruz. Ancak şimdi en azından: "**Sendika üst yönetimine yakın olanların çalışsa da çalışmasa da korunduğunu, diğerlerinin ise her an işten atılabileceği korkusunu yaşamıyoruz. Atılacaksa da çalışmayanın atılacağını biliyoruz**".

Sendikaların İlgisizliği Ve İşçiyi Önemsememesi: Sendika asla işçi ve işçinin sorunlarıyla ilgilenmiyor, ilgilenmeyince de sorunları bilemiyor ve tabii çözüm de üretmiyor. İşyerine gelen (özellikle başkan veya üst düzey) sendika yöneticileri işçilerle tokalaşmak ve onları dinlemek bir yana, direk patronların yanına gidiyor, giderken selam vermeye dahi gerek duymuyor. İşçi işçiliğini, sendikacı (yönetici) sendikacılığını yapsın mantığıyla işçiyi adam yerine koymuyorlar.

Sağlıklı Bir İletişimin Olmaması: İşçilerle ve işyeri temsilcileriyle, sendikalar arasında iletişim oldukça zayıf olduğundan, işyeri temsilcileri dahi sorunlarımızı üst yönetime, şube müdürü dahil kolaylıkla iletemiyorlardı.

Örneğin benim (eski bir işyeri temsilcisi), "**Günlerce telefonuma çaycı ve hizmetliden başka kimse çıkmadı, ben de yorulduğum, iletmekten vazgeçtim.**", fakat sendikadan istifa ettiğimde ise hemen yöneticilik teklif ettiler.

Sendikalı iken sorunlarımızı ne sendikaya ne de işverene anlatamıyorduk, sendikalı olduğumuzdan sendikanın bilgisi ve izni dışında işverenle herhangi bir konuyu görüşemiyorduk, işveren de bizleri muhatap olarak görmüyordu, oysa şimdi, her türlü sorunumuzu Takım Kılavuzu başkanlığında ki İşçi Kurulu vasıtasıyla işverene istediğimiz her an iletebilmekte ve işverenle daha yakın ve daha sıcak ilişki kurabilmekteyiz. İşveren de daha ilgili ve daha sorumlu davranmak durumunda kalmaktadır (Önceden sendikalı olan grup).

Sorumlu Ve Gerçekçi Davranış: Ücret artışları konusunda işçi kurulları çok daha gerçekçi davranmaktadırlar. İşyerinin geleceğini, verimini, karını ve işçi arkadaşlarının geleceklerini dikkate almakta, işten atılmaları meydana vermeyecek bir ücret artışında anlaşmaktadırlar. Sendikalar ise pazarlıkları bir şova dönüştürmekte, işçileri pazarlık malzemesi yapmakta (işten atılacaklar hususunu) ve anlamsız rakamlarla günlerce grevde kalmaktadırlar. Sonunda da işverenin verdiği sadece birkaç rakam üzerinde anlaşılmakta fakat birçok insan da işten çıkarılmaktadır.

Dürüst Ve Şeffaf Yönetim: Grev dönemlerinde yasal ve de sendikaca vaat edilen (maaşın yarısı) yardımları asla alamadık ve ailece zor durumda kaldık, oysa başka işyerlerindeki grevci işçiler için dahi sendikaca yardımlar toplandı, toplanan bu yardımların ve toplanan aidatların akıbeti konusunda asla bilgili verilmedi. Toplanan onca paranın, nereye, niçin ve ne kadar harcandığı asla izah edilmedi. İşten atılan arkadaşlarımızın kesintileri kısmen de olsa ödenmediği gibi, bir de borçlu çıkarıldılar.

Oysa sendikanın girmediği işyerlerinde oluşturulan fonun idaresinin bizzat işçi kurulları marifetiyle yürütülmesi daha katılımcı ve daha şeffaf bir görüntü vermektedir. Kesintiler daha az yapılmakta, fondaki para miktarının ne olduğu, nereye ve nasıl harcandığı ya da harcanacağı, kimlerin fondan tatile gittiği ve gideceği, bunda torpil ve kayırmanın asla olmayacağı herkes tarafından bilinmektedir. Her ne sebeple olursa olsun işten ayrılma durumunda tazminatın eksiksiz ödeneceği hususunda güven tamdır.

Sendika İçi Demokrasinin Olmaması: Sendika içi demokrasi hiçbir zaman işletilmediği için hala 1970'li yılların yöneticileri görevdedirler. Genelde de onların (yöneticilerin) yakınları yönetime girebilmekte ve sendika yönetimine seçilecekler konusunda ise hiçbir zaman işçiye danışılmamaktadır. Doğrusu ne düşündüklerini önemseyen yok. Düşünce birlikteliğinin dahi bir önemi yok, önemli olan akrabalık ya da yönetimdekilerin adamı olmak.

Aynı şekilde sendikalı olduğumuz dönemde, niçin ve nereye götürüldüğümüzü bilmeden biraz da zorla otobüslere doldurularak başka şehirlere götürüldük ve kendimizi biranda ya bir mitingde , ya bir gösteri ya da grevin içinde bulduk. Gitmeyi isteyip istemediğimizi de bize soran olmadı.

Lüks Yaşantı: Sendikalarımızın yöneticileri, lüks içinde ki yaşantılarıyla, şatafatlarıyla tam bir padişah görüntüsü vermektedirler. Atadıkları ya da seçtirdikleri insanlara da işçi aidatlarıyla akıl almaz imkanlar sağlamaktadırlar. Böyle bir yaşamı, saltanatı bırakmamak için de yine akıl almaz yollara başvurabilmektedirler.

Mevzuat: 1980 sonrası çıkan yasalarla sendikaların eski güçleri zayıflatıldı ve yaptırım güçleri kalmadı. Pazarlıkların işletmeye göre değil, işkolunu kapsayacak şekilde yapılması, anlaşma sağlanamayan bir ya da birkaç işyeri nedeniyle anlaşmazlıkları uzatmakta. Bu da uzun vadede sendikacılığa zarar vermektedir.

Değerlendirme: Sendikalı olmayan işçilerin genel olarak sendikaları eleştirme veya güvensizliklerinin nedenini ortaya koyma noktasında, sendikalılara göre daha rahat oldukları, sendikalı iken sendikadan ayrılanların ise, daha önceden hiçbir sendikaya üye olmamışlara göre daha rahat oldukları ve sendikalara ciddi eleştiriler getirdikleri gözlemlenmiştir.

Getirilen eleştirilerin temelinde ise, sendika yöneticileri ile işçiler arasında sıcak ilişkilerin oluşturulamamasının ve bu ilişkiyi sağlayacak kanalların yeterince açık tutulamamasının yattığı gözlemlenmiştir. Bu çerçevede, sağlanan sendikal kazanımların ve faaliyetlerin yanında, işçilere ve onların ailelerine sendikalı olmanın farklılığını,

ayrıcalıklılığını yaşatacak, hissettirecek ve onlara aidiyet ruhu verecek bir oluşuma gidilememesinin sendikalarda kaçışta oldukça etkin olduğu değerlendirilmektedir.

6. TÜRK SENDİKACILIĞINDA GÜVEN BUNALIMINA İŞVERENLERİN GETİRDİKLERİ AÇIKLAMALAR

Türk sendikacılığının içine düştüğü ve geleceğini tehdit eden güven bunalımı ile ilgili olarak, bu durumdan en fazla sorumlu tutulan özel sektör ve kamu sektörü işverenlerinin görüş ve açıklamaları nelerdir? Bu bölümde bunlar ortaya konmaya çalışılacaktır.

Genelde çalışma hayatı ile ilgili olarak, özelde ise sendikacılıkla ilgili olarak kamunun politikasını belirleyen Anayasal sistem ve ona bağlı olarak yürürlüğe konulan mevzuattır. Daha sonra ise hükümet politikalarıdır. Bu manada devletin yaklaşımı 1950-1970 arası dönemde genelde, sendikal faaliyetleri ve oluşumları destekler mahiyette olmuştur. Ancak 1970'lerden sonra bu politika değişmiştir. Devletin sendikalara güvensizliği ve onları tehlikeli görme eğilimi ön plana çıkmıştır.

Kamu adına KİT'lerde ve diğer kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan işçileri kapsayacak toplu iş sözleşmelerinde kamuyu temsilen sendikalarla pazarlığa oturan, kamu çıkarlarını savunan ve bu konudaki politikaları belirleyen Kamu İşletmeleri İşveren Sendikasıdır (Kamu-İş). Bundan dolayı ağırlıklı olarak Kamu-İş ve Kamu-İşe bağlı sendikalarda görev yapan yönetici ve uzman seviyesinde olmak üzere toplam on iki kişi ile, ayrıca kamu işletmelerinde üst düzey yönetici konumunda olan yedi kişi ile, yüz yüze görüşülerek veya yazılı soru yöneltilerek görüş ve düşünceleri alınmaya çalışılmıştır.

Özel sektör işverenlerinin görüşleri ise, kurumsal düzeyde değerlendirilmiştir. Sendikalaşmanın en yoğun olduğu ticaret ve sanayi sektörlerindeki işverenlerin örgütü olan TİSK ve TİSK'e bağlı sendikaların yöneticilerinin ve çalışan uzmanların görüşlerine başvurulmuştur. TİSK'in, TİSK yöneticilerinin, diğer işverenlerin veya işadamlarının görüşlerinin de yer aldığı kendi yayın organları ve diğer yazılı kaynaklardan (TİSK, 1992,

85-90; TISK, 1994, 92; TISK, 1995, 11; Baydur, 1996, 76-77; Paker, 1995, 8) yararlanılmıştır. Bu çerçevede toplam yirmi kişi ile görüşülmüştür.

Görüşülen belirli bir sayıdan sonra görüşlerin birbirinin tekrarı olduğu yönünde oluşan kanaat sonrası soru yöneltmeye son verilmiştir.

6.1. Özel Sektör İşverenlerinin Açıklamaları

İncelenen konu ile ilgili olarak özel sektör işverenlerinin görüşleri şu şekilde gruplandırılabilir:

Küreselleşme Ve Ekonomik Gerçekler: Ülke ekonomisiyle çalışma yaşamı, bir bütünün iki parçası olup, bugün yaşanan sorunların en önemli kaynağı da ekonomiktir ve çalışma barışının bozulmasının temelindeki sebep ise enflasyondur.

Globalleşen dünyada kıyasıya rekabet yaşanmakta olup, bu rekabete ayak uydurmanın en önemli unsurlarından biri de, çalışma yaşamına esneklik ve serbestinin hakim kılınmasıdır. Çünkü artık standardizasyonun ve birbirine benzemenin yerini, bilgi toplumu denilen bugünkü toplumda, değişiklik, çeşitlilik, bireysellik ve yaratıcılık almıştır. İşçi-işveren mücadelesinin yerini ise şirketler arası mücadele almıştır.

Kitlesel üretim kalmadığından bundan böyle kitlelerin bir araya gelmesi ve güç oluşturması da zor görünmektedir. Dolayısıyla sendikaların işlevleri de belirsizleşmiş ve sendikacılık anlamsızlaşan ve fonksiyon ifade edemeyen oluşumlar haline gelmiştir. Böyle olunca sendikacılıktan kaçış da kaçınılmaz hale gelmiş ve artık yeniden yeni dünyaya göre tanımlanması gerekmiştir. Zira iş yerlerinin yok olması pahasına çalışandan yana olmanın insanımıza kötülük etmekten başka bir anlamı yoktur. Bunun işçilere ve sendikalara da faydası olmayacaktır.

Sorumlu Sendikacılık: Sendikalar sorumlu sendikacılı anlayışı içinde hareket etmemekte, ülke sorunlarına piyasa ekonomisinin kuralları çerçevesinde (verimlilik,

istihdam, işsizlik, enflasyon vb.) yaklaşım göstermektedirler ve modası geçmiş ideolojik sendikacılık ve ücret sendikacılığı anlayışından kurtulamamaktadırlar.

Yaklaşık 8 milyon çalışan içinde yalnızca üyesi olan 1.5 milyon civarındaki azınlığın çıkarımı kollamakta ve bu azınlığa tanınan her yeni hak çoğunluğun yaşam alanını sınırlamaktadır. Nitekim sendikalı işçilerin ortalama gelirleri sendikasızlara göre iki-üç kat fazla iken, kayıt dışı kesime göre beş-altı kat, kamu işçileri ise memurlara göre üç kat daha fazla gelir sağlamaktadırlar. Bu ise bütün toplum kesimlerinin tepkisini çekmektedir.

Çalışma barışının olmamasının doğuracağı sonuçlar ağır olacağından, işsizliği artıracığından, yatırımı ve istihdamı olumsuz etkileyeceğinden işçi, işveren ve hükümet kanatlarına önemli sorumluluklar düşmektedir. İdeolojik tabuların bir kenara bırakılarak gerçek ve karşılıklı yarar anlayışı içinde sosyo-ekonomik ilişkilere girilmesi gerekmektedir.

Mevzuat: Ülkemiz sosyal politikaları, işsizliği azaltmak ve her türlü sosyal güvenlikten mahrum çalışanların durumunu düzeltmek yerine yalnızca sendikalı azınlığın çıkarlarını korumaya ve kollamaya yönelik olmuştur. Ancak sendikalar bu durumdan hiç de şikayetçi görünmemektedirler. Dolayısıyla sendika kapsamında olan ve yükümlülüklerini yerine getiren işletmeler işgücü maliyeti (ücret, vergi, sosyal haklar vb.) açısından oldukça ağır külfetlere katlanma durumunda kalmaktadırlar. Bu durum işletmeleri kapsam dışı kalmaya teşvik etmekte ve yasal olmayan yollara yöneltmektedir. Örneğin, 1997 yılı verilerine göre işverenin istihdama ilişkin yasal yükümlülüklerinin toplam işgücü maliyeti içindeki payı (%), Hong Kong'da 3.2, Danimarka'da 4.9, İngiltere'de 12.9, İrlanda'da 14.4, Japonya'da 14.7, İsviçre'de 17.2, Norveç'te 17.3, İsrail'de 17.5 iken Türkiye'de bu oran 19.9 olmuştur.

Yasaların bu ve benzeri yetersizliği, vergi denetimindeki yetersizlikler, üye aidatlarının kanun zoruyla doğrudan işletme tarafından çalışanların maaşından kesilmesi sendikaları üye kazanama çabalarını olumsuz etkilemekte, onları tembelliğe itmekte, işçi-sendika ilişkilerini zayıflatmakta ve sendikalara olan güveni olumsuz etkilemektedir.

İşletmelerin ve işyerlerinin ekonomik güçlerinin farklılığını, iş çevrelerinin olumlu olumsuz yönlerini, işçilerin işyeriyle olan bağlarını ve verimliliklerini (vb.) dikkate

alamayan grup toplu iş sözleşmeleri işçilik giderlerinin farklılaşmasını ve dolayısıyla işyerleri arasında rekabet unsuru olmasını engellediğinden işverenlerin ve özellikle kalifiye elemanların sendikaya bakışlarını olumsuz etkilemektedir.

Ayrıca toplu iş sözleşmesi sistemimizin uyumsuzluğa ve greve açık olması, grev hakkının işçilere değil sendikalara verilmiş olması, sendikaları daha hırçın kılmakta ve ortaya ne zaman biteceği belli olmayan grevler çıkarmaktadır. Grev süresince işçilere belirli bir ücret ödeme zorunluluğu da yasalarımızda yer almayınca sendikalar sorumsuzca grevleri uzatabilmektedirler. Aylarca sürebilen grevlerde en fazla greve giden işçiler zarar görmektedir. Grev esnasında ücretini alamayan, sendikasından da yeterli desteği göremeyen işçi ve ailesi yokluk ve sefaletle sürüklenmekte, hatta işinden olabilmektedir.

Çalıştığı işyerinin zarara sürüklendiğini gören ve maddi olarak büyük kayıplara uğrayan işçilerin ise , başlamasında söz sahibi olamadıkları grevin bitirilip bitirilmemesi konusunda da söz sahibi olamamaları, sendikalara olan güvenlerini sarsmaktadır.

Sonuç da sosyal barış yara alırken, doğrudan yada dolaylı olarak ilgili diğer insanların ve toplumun tepkisi büyümekte ve sendikalara olan güven erozyona uğramaktadır.

Teşmil müessesinde de benzer olumsuzluklar karşımıza çıkmaktadır. Azınlığa uygulanan bir toplu iş sözleşmesinin çoğunluğa teşmil edilmesi, yeni açılan işyerlerini de kapsamaması, gelişmiş bölgelerde yapılan sözleşmelerin geri kalmış bölgelere de teşmil edilmesi ve uygulamanın sendikalarca takibinin yapılması iş çevrelerinin sendikalara bakışını olumsuz etkilemektedir. Bunun sendikalaşmaya da bir faydasının olduğu düşünülmemektedir

Yasalardan kaynaklanan bir başka güvensizlik nedeni de, iş mevzuatıyla çalışanlara tanınan haklardır. Ekonomik gelişmişlik seviyemizin üzerinde sağlanan bu haklar oldukça kısıtlı bir alanda uygulanabildiğinden ,orta ve küçük işletmelerde, hatta bazı büyük işletmelerde bu nedenle ücret ve istihdam esnekliği çok yüksektir.

Kamu Sendikacılığı: Bu gün ülkemizde yapılan kamu sendikacılığıdır. Özel sektörde bağitlanan sözleşmeler kapsamındaki işçi sayısı beş yüz bin iken, kamuda sendikalı üye sayısı yaklaşık bir milyondur. Bu her şeyden önce sendikaların isteksizliklerinin ve gösterdikleri başarısızlığın da bir ifadesidir.

Değerlendirme: İşveren kesimi , sendikaların genelde sorumsuz, ülke gerçeklerini, ekonomik gerçekleri (üretim, verimlilik, işsizlik, rekabet vb.) ve çalışan diğer kesimleri hiçe sayan bir anlayışla yalnızca üyeleri için sendikacılık yaptıklarını vurgulamaktadır. Bu davranışın arkasında yatan neden de onlara göre, öncelikle yasalar ve kamunun ekonomi içindeki payıdır. Oysa küreselleşen dünyada, kitlesel üretim kalmadığından işçi kitlelerinin bir araya gelmesi ve güç oluşturması da zor görünmektedir. Dolayısıyla sendikaların işlevleri belirsizleşmiş ve sendikacılık anlamsızlaşan ve fonksiyon ifade edemeyen oluşumlar haline gelmiştir. Yani, sendikaların varlığı tartışılır hale gelmiştir ve sendikasız bir çalışma yaşamına doğru hızla yol alınmaktadır.

Bu düşüncelerine dayanılarak, işveren kesiminin gelecekte sendikaların yer aldığı bir çalışma yaşamı düşünmedikleri ve bunun gerçekleşmesi için de mücadelelerini artıracakları ve yaşanan güven bunalımını da en iyi şekilde kendi lehlerine kullanacakları söylenebilir.

6.2. Kamu İşverenlerinin Açıklamaları

Konuyla ilgili olarak, görüşlerine başvuru alan yetkililerin düşünceleri şu şekilde gruplandırılabilir:

Çıkar Ortaklığı Bilinci: 1980'li yıllarla birlikte, işçilerde adeta bir zihniyet değişikliği olmuştur. İşçi-işveren tarafları çatışan iki taraf olma yerine, işletme karlılığının her iki tarafın da çıkarına olduğu noktasında uzlaşacak bilince ulaşmışlardır. Özellikle bireysel bilincin ve bilginin ön plana çıkmasıyla, işçiler işverenle yada işletmeyle daha karlı ve sendika olmadan, aracısız anlaşabileceklerini görmüşlerdir.

Ayrıca ücretlerini artırma aracı olarak gördükleri sendikaların başarısızlıklarını ve dertlerine çare olamayacaklarına olan inançlarını dile getirmekten çekinmemektedirler.

Doğu Bloğunun Çöküşü: İşçi sınıfı bilincinin kaynağı sayılan ideolojik söylem "Marksizmin" pratiği sayılan komünist dünyada meydana gelen çözülme/yıkıntı sendikalaşmaya olumsuz etkisi olmuştur.

Ücret Sendikacılığı: Sendikalar ücret sendikacılığında vazgeçmemektedirler. Halbuki yüksek ücret alan sendikanın iyi sendika olduğu anlayışı tamamen değişmiştir. Çünkü, yüksek ücret sonrası bir çok işçinin işinden olduğu (o kişi kendisi de olabilirdi veya ileride olacak) ve de istenen yüksek ücret kadar, artık işverenin imkansızlıklarının da önemli olduğu işçilerce iyi bilinmektedir. Bu gerçeği dikkate almayan sendikaya işçi nasıl güvenebilir?

Popülist Politikalar: İktidarların popülist politikaları neticesinde işletme karlılığı, sektörün durumu gibi veriler dikkate alınmadan yüksek ve de ölçsüz zamların verilmesi ve buna bağlı olarak her geçen gün kamu işletmeleri açıklarının büyümesi,

Ayrıca KİT yönetim kurullarına atanan ancak ne gibi bir becerisi, yeteneği, eğitimi olduğu anlaşılamayan iktidar yandaşları mahalli insanların, kamuyu temsilen yer aldıkları pazarlıklarda işletme karlılığından çok "İşçilere verilecek her kuruşun, nihayetinde tüccar, esnaf vb. olan kendilerine geri döneceği." düşüncesiyle, sendikaların işletmeyi batırmaya kadar götürecek yüksek zam istemlerini sıcak karşılamaları, KİT açıklarının Hazine'den karşılanması vb. politikalar, kamuoyunun tepkisini çekmiş ve güvensizlikte önemli bir etken olmuştur.

Kamuoyu Desteğinin Yitirilmesi: İletişim teknolojisinin ulaştığı boyutla orantılı olarak belirttiğimiz hususların anında kamuoyuna yansması , işçiler lehine oluşan bütün gelişmelerin kendilerinin fedakarlığı sonucunu doğuracağı, hakları olan bir kısım ekonomik imkanın bu kesime devir olunacağı gibi bir kanaatin kamuoyunda uyanmasıyla kamuoyu desteği sendikaların arkasında hızla kaybolmaktadır. Yapılan olumsuz

propagandalar ve sendikasızlaştırma çalışmalarının da etkisiyle sendikaların istemleri kamuoyunda öfkeyle karşılanmaktadır.

Ahlaksal Yozlaşma: Genel olarak toplumun, özel olarak ise sendika yöneticilerinin içinde bulunduğu kural tanımazlık, prensipsizlik, şahsi menfaate düşkünlük gibi ahlak dışı tutum ve davranışlar (sosyal hakların kullanımında işvereni kendi menfaati doğrultusunda yönlendirmek, ücretle orantılı olmayan zenginleşme, fon yönetiminde usulsüzlük, yabancı dil bilmeyen yöneticilerin konferanslara katılma bahanesiyle yurt dışına gitmeleri ve harcırah almaları vb.) son dönemde oldukça artmıştır.

Ekonomik Krizler: Dünyada ve ülkemizde yaşanan ekonomik kriz ve yüksek enflasyon nedeniyle sendikalar üyelerinin gelirlerinde reel bir artış sağlayamamaktadırlar.

Diğer taraftan uzun yıllar ülkemizin siyasal, ekonomik ve hukuksal sisteminin bütününde yaşanan istikrarsızlık ve güven bunalımı sendikaları da olumsuz etkilemektedir.

Uzlaşmaz Tavır: Her geçen gün biraz daha fonksiyonsuzlaşan sendikalar, çalışanların desteğini canlı tutmak maksadıyla hırçın ve işveren karşısında uzlaşmaz bir tavır sergilemektedirler. Basına yansıyan ise genelde sendikaların bu yüzü olduğundan, sonuçta işçilerin hakkını koruma mücadelesi, kamuoyuna olumsuz bir görüntü olarak yansımaktadır.

Değerlendirme: Özel işveren kesimine göre sendikacılığa çok farklı yaklaşmayan kamu işverenleri, özellikle 1980 sonrası yıllarda işçilerde bireysel bilincin ve bilginin ön plana çıktığını, çıkar ortaklığı anlayışlarının geliştiğini dolayısıyla da işverenle çatışan iki taraf olma yerine, işletme karlılığının her iki tarafın da çıkarına olduğu noktasında sendikasız da uzlaşacak bilince ulaştıklarını belirtmektedirler. Diğer taraftan (kamu işverenlerine göre), sendikalar her geçen gün biraz daha fonksiyonsuzlaşmaktadır ve bunun da farkında olduklarından, hırçınlıkları artmakta ve genelde de kamu oyuna bu yüzleri yansımaktadır. Bu da güvensizliği pekiştirmektedir.

7. TÜRK SENDİKACILIĞINDA GÜVEN BUNALIMINA SİYASETÇİLERİN, BASININ, KAMU YÖNETİCİLERİNİN VE SADE YURTTAŞLARIN GETİRDİKLERİ AÇIKLAMALAR

Sendikacılıkta yaşanan güven bunalımı ile ilgili olarak, işçiler ve işverenler dışındaki toplumun diğer kesimlerinin düşünce ve görüşleri neydi? Doğrudan ilgili görünmeyen ancak öyle ya da böyle sendikalarla yada onların üyeleriyle bir şekilde muhatap olan yada etkilenen veya etkileyen üniversite hocaları, siyasetçiler, kamudaki üst düzey yöneticiler, sade yurttaşlar konu ile ilgili olarak ne düşünüyorlar? Nasıl bir gelecek görüyorlar? Burada bu konular irdelenmeye çalışılacaktır.

7.1. Siyasetçilerin Açıklamaları

Konu ile ilgili olarak, siyasetçilerin ve onların ait olduğu partilerin görüşleri, parti programları ve parti yada partinin bir yetkilisi tarafından yayınlanan yazılı kaynaklar taranarak, partilerin genel başkanlarının veya parti yetkililerinin değişik ortamlarda ifade ettikleri görüşlerinden yararlanılarak ve partili yetkililerle (milletvekili, parti merkezinde yönetici, il-ilçe başkan yada yöneticisi) ve partilerin bu konuda politikasını oluşturan yetkililerle, uzmanlarla ve belediye başkanları ile bizzat görüşülerek veya yazılı soru yöneltilerek görüş ve düşünceleri ortaya konmaya çalışılmıştır.

Bu çerçevede, soru yöneltilen ilk politikacılar, çalışma yaşamıyla ilgili düzenlemelerde yetkili ve de söz sahibi olan TBMM, “Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu” üyesi (20. Dönem) milletvekilleri olmuştur. Bunda, siyasal partilerin çalışma yaşamı ile ilgili politikalarını üreten milletvekillerinin öncelikle bu Komisyonunda yer alacağı düşüncesi de etkin olmuştur. Ancak, Komisyon üyesi milletvekillerinin bir kısmı soruları yazılı yada yüz yüze sözlü olarak yanıtlamada ve bireysel görüşleri de olsa bir düşünce belirtmekte oldukça isteksiz davranmışlardır.

Siyasetçilerin görüş ve düşüncelerini ortaya koymak için, taranan yazılı kaynakların yanında ANAP' dan yirmi, DYP'den on yedi, CHP'den on beş , FP' den on iki, MHP' den yirmi beş ve DSP'den on siyasetçi ile görüşülerek yazılı yada sözlü yanıtları alınmıştır.

7.1.1. Anavatan Partili Siyasetçilerin Açıklamaları

1983 yılında kurulan Anavatan Partisi, yayınladığı Parti Programında "**...serbest pazar ekonomisini esas alan bir siyasi partiyiz.**" diyerek , sendikacılığa karşı da liberal bir yaklaşım sergileyeceğini belirtmiştir.

ANAP Sosyal İlişkiler Başkanlığının 2 nolu yayını olan "Sosyal Güvenlik ve Çalışma Yaşamının Sorunları" adlı kitapta , 2822 sayılı Kanunu ve buna bağlı olarak endüstriyel ilişkiler sistemimizin güçlü sendikacılığa dayandığı, bu nedenle işyeri sendikacılığını benimsediğini, "**Bu kabulün sonucunda 1963 yılında 565 olan işçi sendikası sayısı 1993 yılında yaklaşık 5 kat azalarak 116'ya düştüğü**" ifade edilmiştir (ANAP, Tarihsiz, 64).

Aynı kitabın başka bir yerinde ise (ANAP, Tarihsiz, 71), "**Dünyada çalışma yaşamında yaşanan önemli problemler olarak kabul edilen istihdam, işsizlik, ücretler ve sosyal diyalog gibi konularda yeni çözümler üretilirken Türkiye'nin Dünya pazarlarında yer kapma arayışları içerisinde olduğu bu dönemde Dünyada ki gelişmelere arkasını dönerek etkin ve sağlıklı politikalar üretebilmesi mümkün değildir.**" ifadesine yer verilmiştir.

Söz konusu kitapta özelleştirme ile iki türlü işten çıkarımların olacağı ifade edilmektedir; Bunların ilkinin işletmenin rasyonalizasyon ve sermaye yoğun tekniklerin uygulanmasına dayanacağı, ikincisinin ise, "**...sendikasızlaştırma uygulaması ile, çalışan sendikalı işçilerin yerine sendikasız işçi istihdam edilerek bunların daha düşük bir ücretle çalıştırılması amacına...**" dayanacağı belirtilmektedir (ANAP, Tarihsiz, 82).

ANAPLI siyasetçilerin görüşleri şöyle gruplandırılabilir;

Değişime Uyum: Sendikalarımız zaman içinde ortaya çıkan sorunları tam olarak kavrayamamış, değişen ve gelişen dünyayı iyi değerlendirememişlerdir. Ülkemizde sermaye-işçi ilişkileri hala 19. yüzyıldaki şekliyle yaşamaktadır, artık bunun günümüze taşınması gerekmektedir. Özellikle 1980 öncesi tahrikler neticesinde yaşanan karmaşa, kırılan makineler, indirilen şalterler, iş bırakmalar, üretimi düşürmeler dikkatlerden kaçmamıştır. Hala çalışanlarımız sermayeye, devlet imkanlarına ve milli servete ortak olduklarını öğrenememişlerdir (İnan, 1995, 18). Örneğin, işyerlerinde iş değerlendirmesine işçi sendikalarının sıcak bakmamaları konusu sendikaların yaşadığı güven bunalımının, önemli bir nedenidir.

Çalışma Barışının Bozulması: Çalışma yaşamında yaşanan huzursuzluk toplumun huzurunu bozan en önemli nedenlerden biridir. Tarafların organize olması huzursuzluğu bütün ülkeye derhal ve dalgalar halinde yaymakta ve çalışanlarla işverenler arasındaki bu uyuşmazlıklar tüm ekonomiyi olumsuz etkilemektedir⁸ (Çarsancaklı, 1997, 9-11).

Sendikalar, üyelerini bilinçlendirme, yönetime katma ve işverenle çıkarlarının ortak olduğu gerçeği doğrultusunda eğitememiştir. Halbuki, işçi ve işveren aynı gaye için çalışması gerekmekte, mücadele ve kavga yerine iş barışının tesisi için gayret göstermeleri gerekmektedir.

Ücret Sendikacılığı Ve Kaybedilen Kamuoyu Desteği: Sendikacılığın en önemli çıkması, verimliliği dikkate almadan, işçiye daha fazla ücret politikası güden sınırlı sendikal anlayıştır. Bundan dolayı da, **"İşçi sendikaları, sağlıklı ve temel bir ücret tespiti yapabilecek ve rasyonel bir ücret yapısı oluşturabilecek adımlar atamamışlardır."** (ANAP, Tarihsiz, 75).

Sendikacı ücret konusu kadar, ülke meselelerinde, işkolu problemlerinde ve işyeri güçlüklerinde sorumluluk hissetmemektedir. Bundan dolayı da sendikalar toplumsal

⁸ ANAP Genel Başkanı Mesut Yılmaz'ın Kamu Çalışanlarının Sorunları Konulu Panelde yaptığı konuşmadan alınmıştır.

desteği arkalarına alamamaktadırlar. Toplumsal destek olmayınca sendikal etkinliğin yaşaması da zorlaşmaktadır. Özelleştirmede olduğu gibi, toplumsal mutabakatın sağlandığı konularda, sendikacılar ücret kaygısıyla bu mutabakata karşı çıkararak toplumsal desteği kaybetmektedirler.

İdeolojik Örgütlenme Ve Milli Heyecan: Sendikalar özellikle 1970'li yıllarda toplum yapısını ve dengelerini bozacak yanlış ideolojilere kaymışlar ve ideolojik bir boyut kazanmışlardır. "**İşçinin içinde üretimi artırma arzu ve heyecanı yoktu. Bu eğitim ve heyecan verilmemişti. Ancak hak istemedi, grevde heyecanları vardı. Türkiye için çalışma, Türkiye'nin kavgasını verme heyecanı kaybolmuş durumda.**" (İnan, 1995, 20).

Değerlendirme: Parti Programında, açıkça serbest pazar ekonomisini esas aldığını belirten ANAP'nin, siyasetçilerinin sendikalarla ilgili görüşlerinin ve düşüncelerinin de genelde bu felsefeye paralel olduğu görülmüştür. Bu doğrultuda, sendikaların yaşadığı güven bunalımının nedenlerinin, sendikaların kendi düşünce, tavır ve davranışlarının bir sonucu olduğu yönünde görüş ve düşünceye sahip oldukları gözlemlenmiştir.

Her şeyden önce hızla değişen ve gelişen dünyanın yaşadığı sorunlara artık farklı yaklaşımlar ve çözümler üretildiğini, oysa Türkiye'de sendikaların hala sermayeye, devlet imkanlarına ve milli servete ortak olduklarını anlayamadıklarını, bundan dolayı da dünya pazarlarında yer kapma mücadelesini kavrayamadıklarını, değişimi takip edemediklerini ve çalışma barışını korumaya çalışmadıklarını ifade etmişlerdir.

7.1.2. Doğru Yol Partili Siyasetçilerin Açıklamaları

DYP II. Demokrasi Programı'nın Çalışma Yaşamı alt başlığı altında, çalışanların bir bütün olarak değerlendirileceği ve tek bir çalışma yasasının oluşturulacağı vurgulanmakta, sendikaların ücret sendikacılığı yerine toplumsal ve ekonomik alanda çözüm üreten merkezlere dönüşmesinin teşvik edileceği belirtmektedir (DYP, 1998, 24).

Yaşanan güven bunalımının nedenleri hususunda ise, görüşlerini şöyle sıralamak mümkün:

Hükümetlerin Yapısı Ve Tutumu: Siyasal istikrarın olduğu dönemlerde hükümetler güvenli ortamlarda kurulmakta ve işçilerin isteklerine yanıt vermede, sorunlarını çözmede daha gayretli ve arzulu davranmakta idiler. Sendikalarla (Özellikle de Türk-İş'le) ilişkileri daha sıcaktı. İşçi sorunlarını gidermeye, haklarını genişletmeye, sosyal güvenlik, mesken gibi hususlarda var olan sıkıntıları çözmeye yönelik olarak ilgili bakanlarla sendikacılar sık sık bir araya gelmekte idiler.

Bütün bu ilişkiler zamanla ve özellikle 1980 sonrasında adeta tersine döndü ve sendikalar yok sayılmaya başlandı. Bu ise sendikaların toplumun ve işçilerin nezdinde itibar kaybetmelerine zemin hazırladı.

Basının İlgisi: Siyasal iktidarlarda olduğu gibi, medyanın varolan, işçi sorunlarını değişik platformlarda kamuoyuna yansıtan, sendikacıların görüş ve düşüncelerini olumlu şekilde aktaran ilgisinin kesilmesi de sendikalar için olumsuz bir gelişme olmuştur.

Medyada giderek daha az yer alan ve seslerini duyurmada zorluklar yaşayan sendikalar, giderek kamuoyunda unutulmuş kurumlar durumuna sokulmaktadır.

Ancak medyanın genelde sendika ve yöneticileri ile ilgili olumsuz ve kamuoyunda tepki doğuracak haberlere yer vermesi güvensizliği artırmaktadır.

Yöneticilerin Tutum Ve Özel Yaşamları: Sendika yöneticilerinin zaman zaman medyaya yansıyan ve kamuoyunda ilgi uyandıran lüks içindeki özel yaşamları ve işçi aidatlarının amacı dışında kullanıldığı izlenimi veren haberler işçilerin ve tabii kamuoyunun tepkisini çekmektedir.

Diğer yandan üye kapma yarışı ile birbirine düşen, sözü dinlenmeyen, sorunlara çözüm getiremeyen, sürekli menfi propagandaların muhatabı olan yöneticiler ve sendikaları giderek güven kaybına uğramaktadırlar.

Askeri Müdahaleler: Yapılan askeri müdahalelerle demokratik ortamın bozulması genelde sendikaların işlevsizleştirilmesi neticesini doğurmaktadır. 1971 müdahalesiyle kısmen de olsa sendikalar işlevlerini yerine getirmekte güçlüklerle karşılaşmışlardır.

Ancak 1980 ihtilali ile işlemez duruma sokulan demokrasiyle birlikte, anayasa ve çalışma yaşamını düzenleyen kanunlar (274, 275, 1475) işveren yararına ve işçi aleyhine, işçi hakları ve sendikalar aleyhine değiştirilmiştir.

Toplu iş sözleşmesi düzeninin dört yıl askıya alınması, mecburi hakem döneminin açılması, Kamu İşveren Sendikalarının kurulması ve işçilerin karşısına işveren olarak doğrudan hükümetin çıkması, işçi isteklerinin dikkate alınmaması, hükümetlerin sıcak ilişkiye yanaşmaması vb. hususlar sendikaları işçi ve kamuoyu nezdinde oldukça güç duruma sokmuştur.

Bütün bu gelişmeler, "Hükümetler gerekeni veriyorlar artık sendikalara ne gerek var?" düşüncesinin ve sendikasız ortamın daha iyi olacağı anlayışının yaygınlaşmasına neden olurken, güvensizliği de kalıcı hale getirmiştir.

Değerlendirme: ANAP gibi serbest pazar ekonomisini esas alan DYP ve DYP'li siyasetçiler de sendikal sorunlara ve sendikaların içinde buldukları güven bunalımı sorununa liberal bir yaklaşım göstermektedirler. Sendikaların içinde bulunduğu mevcut güvensizliği siyasal istikrarla ve askeri darbelerle gelen yönetim anlayışı ile doğrudan ilişkilendiren DYP, diğer partilerden farklı olarak da medyanın sendikal konulara ilgisizliğinin ve genelde sendikalarla ve sendika yöneticileri ile ilgili olumsuz haber ve yazılara yer vermesinin söz konusu güvensizliği beslediğine dikkat çekmektedir.

7.1.3. Cumhuriyet Halk Partili Siyasetçilerin Açıklamaları

CHP, emeğin bir bütün olarak algılanması gerektiğini, el ve düşünce

emeği ayırımının anlamsız olduğunu, bütün bunların örgütlenmelerinin önündeki engelleri kaldıracaklarını belirtmektedir (CHP Parti Prog., tarihsiz, 42).

Programın Sendikacılık alt başlığında ise, çalışma yaşamı ve sendikacılık hareketinin karşılaştığı bir çok engel ve olumsuzlukların ara yönetimlerin eseri olduğu (CHP Prog., Tarihsiz, 94) belirtilmekte ve satır aralarında sendikaların siyasal partilerle ilişki kurmasını engelleyen, çalışanların sendikalara üyeliklerini ve sendikalara yönetici seçilebilme süreçlerini kısıtlayıcı düzenlemelerin varolduğu, sendikaların kendi iç düzenlemelerinde ve işleyişlerinde demokratik ilkelere ve gereklere yeterli derecede uyulmadığı ifade edilmektedir.

Parti olarak toplu sözleşmeli, grevli sendikal haktan tüm çalışanların yararlanmalarını öngördüklerini ve öngörülen hususların önündeki bütün engelleri kaldırmaya ve olumsuzlukları gidermeye kararlı olduklarını belirtmektedirler. Programın 194. Sayfasında ise, " **CHP, alışanların ağdaş sendikal hakların önündeki, İLO standartlara uymayan bürokratik ve yasal her türlü engeli kaldıracaktır.**" diyor. CHP adeta İLO standartlarının yakalanamamasının bir çok sorunu ortaya çıkardığını ifade ediyor.

Bunların dışında incelenen konu ile ilgili olarak CHP'nin görüşlerini şu şekilde gruplandırarak verebiliriz;

Genel Güvensizlik: Her şeyden önce güven kavramı genel bir olgudur ve herkesi kapsar. Yani birleşik kaplar gibidir. Toplumda genel bir güvensizlik hakimken , sendikacılıkta bunun yaşanmaması mümkün değildir. Toplumsal yaşamda var olan ve yaşanan güven bunalımı, istikrarsızlık sendikaları ve sendikacılığımızı da olumsuz etkilemektedir.

Sendikal İşleyiş: Sendikalar arasında ve sendikaların kendi ilerinde yaşanan yanlış ve usulsüz uygulamalar ve bu doğrultuda yürütülen politikalar güvensizlikte önemli bir etken olmuştur. Toplumumuzda genel bir ahlaki yozlaşma olduğundan, çalışma yaşamı da yasalarla ne kadar iyi düzenlenirse düzenlensin sendikalar ve sendikacıların ilişkilerinde de bu yozlaşma yaşanmaktadır. Sendikalar rakip bir sendikanın önüne geçmek için yasal ve ahlaki olsun olmasın her türlü yola başvurabilmektedirler. Örneğin; 12 Eylül

öncesi özgürlükçü ortamda, bir sendika bir işyerinde örgütlenebilmek için %10 barajını aştığını o işyerinde üyesi olan sendikalara da duyurmak zorunda iken, iadeli-taahhütlü duyuru zarfı içine ilgisiz broşürler veya ilanlar koyarak diğer sendikaları saf dışı bırakmakta ve onların itiraz süresi içinde kendisinin örgütlenmesine itiraz edebilme şansını ve yolunu ortadan kaldırmaya çalışmakta ve bundan da başarılı olmakta idi.

Yeni açılan işyerlerinin sendikalarla anlaşmaları neticesinde, yaklaşık işçi sayısının %10 una karşılık gelen bir grup işçiyle sözleşme yapmaları, daha sonra bu az sayıdaki işçiyle yapılan ve oldukça kötü şartlar taşıyan sözleşmeyi, işyerinde çalışan işçilerin tamamına uygulamaları işçileri sendikalardan soğutmuştur.

Bir başka usulsüzlük hukuk bürolarınca yapıla gelmiştir. Bu işi kendine iş edinen bazı avukatlar anlaşmalı işçilerini işyerlerine yerleştirerek, sendikalaşma çalışmalarını başlatıp işyerini karıştırıyorlar, daha sonra işverene giderek, "**Biz bu işin uzmanıyız sizi bu sıkıntıdan ancak biz kurtarıyoruz.**" diyerek işvereni zorluyorlar. Sendika istemeyen işveren ise zorunlu olarak avukata sarılıyor ve büroyla sözleşme yapıyor.

Yapılan bu sahtekarlığın yanında, 1980 sonrasında bir kısım sendikacıların mevcut yönetimlerle işbirliğine gitmesi, bir kısmının ise patronluğa soyunması ve yaşanan daha nice örnek, var olan güveni zedelemiştir ve zedelemektedir

Tabi, kaçak işçi çalıştırılması, primlerin yatırılmaması gibi konulara sürekli dikkat çeken sendikalara karşı işverenin, sendikalar arası çatışmayı körüklediğini de (gizli veya açık) unutmamak lazım.

12 Eylül İhtilali: 12 Eylül ihtilaliyle birlikte çalışma yaşamı en büyük darbeyi almış, varolan özgürlükçü ortam sona ermiştir. Çalışma yaşamı işverenlerin istekleri doğrultusunda yeniden düzenlenmiş, sendikalar etkisiz ve işlemsiz hale getirilmiş, İLO ve diğer sözleşmeler yok sayılmıştır. Yasalara saygılı sendikacılar dahi bir çok yurttaşın yaşadığı sorunları yaşadılar, aç kaldılar, yurt dışına kaçtılar. Top yekün suçlandılar, hapse atıldılar ve sonunda da beraat ettiler.

İşçiler büyük bir yoksulluk içine itildiler. Aldıkları artışları da enflasyon aldı götürdü. Değer yargıları alt üst oldu, hayali ihracat, rüşvet aldı yürüdü, ilkel sorumlu insanlar bir çok sıkıntı yaşadılar. İşverenler, bütün bunlara sebep olan askerlerle tam bir elbirliği içinde oldular ve yozlaşma bütün kesimlerde olduğu gibi sendikacılıkta da hız kazandı.

Sonuç da bütün topluma ve tabii ki sendikalara da güvensizlik hakim oldu.

Uygulamalar: Uygulama da yaşanan savsaklama, vurdumduymazlık ve sendikasızlaştırma politikaları güven kaybında önemli bir etken olmuştur. Gelişen ve hakim olan sağ politikaların gereği olarak sendikasızlaştırma propagandaları hızla yayılmaya başlamış, bundan etkilenen hükümetler (sol hükümetler dahil) sendikaların varlığının gerekliliğine olan inançlarını kaybetmiş gibi, 12 Eylül sonrası uygulamalarını tamamen değiştirmişlerdir. Örgütlülüğün gerekliliğine iktidarlar inanmayınca bürokratların sendikalara yaklaşımları da olumsuz yönde değişmiştir. 1982 Anayasasındaki ve diğer mevzuattaki engelleri aşmaya çalışan sendikalar bir de bu yaklaşımlar ve propagandalarla mücadele etmek durumunda kalmışlar.

Siyasiler ve bürokrasi işverenin sendikasızlaştırma politikalarına alet olmuşlar, neticede mevcut yasaları uygulamada ve yasanın verdiği denetim yetkisini kullanmada iş ve işlemleri savsaklamışlardır.

Çalışma Bakanlığı müfettişlerince yapılan denetimler etkisini ve önemini kaybetmiş, yapılan denetimler neticesinde ortaya çıkan sayısız dosya ve fezlekeler işlem görmemiş ve tozlu raflara terkedilmiştir. Diğer taraftan SSK ve Çalışma Bakanlığı müfettişleri işyeri ve işçi artışıyla orantılı olarak artırılmamıştır.

Hükümetler ve buna bağlı olarak bürokratlar sendikaları denetlemeyi yük kabul eder hale gelmiş veya sendika yönetimlerinin tepkisinden korkmuşlardır. Bu denetimsizlik sendikalardaki yozlaşmayı hızlandırmıştır.

Değişime Uyum: Bütün bunlarla birlikte, işverenler iş yasaları ile ilgili, uygulamalarla ilgili, halkla ilişkileriyle ilgili çok ciddi eğitim çalışmaları yaparak çalışma

hukukunu takip ederken, sendikalar sendikacılığı dahi öğrenecek eğitimi verememişlerdir. Yasal boşlukları çok iyi değerlendiren işveren karşısında karşı ve farklı bir argüman ileri sürememişlerdir.

Sonuç da sendikalarımız ve sendikacılarımız işçiler ve tüm toplum nezdinde büyük itibar kaybına uğramışlardır.

Değerlendirme: CHP, sendikaların yaşadığı güvensizlik dahil sendikal sorunlara ve sendikal işleyişe daha somut bir yaklaşım sergilemekte ve bu sorunları ve nedenlerini somut olarak ortaya koymaktadır. Çalışma yaşamının üç aktörü olan işveren, devlet, sendikalar arasındaki ilişkide ise dengeli bir yaklaşım benimsediği söylenebilir. Zira, güven bunalımının nedeni olarak, ne yalnızca devletin yaklaşımını ve yasaları, ne de işverenin hakim ve baskıcı tutumunu göstermektedir. Güvensizliğin nedeni olarak bunları sayarken sendikaların yanlış tutum ve davranışları ile değişime kapalı ve gerçek sendikacılığı dahi öğrenmeye ve öğretmeye gayret etmeyen yaklaşımlarını da önemli nedenler olarak eklemektedir.

7.1.4. Fazilet Partili Siyasetçilerin Açıklamaları

Parti Programının 9'ncü sayfasında, çalışma yaşamında, çalışan ve çalıştırmanın haklarının korunmadığı, sosyal ve ekonomik yaşamın geliştirilmesine yeterince yardımcı olunmadığı, kısacası adil ve istikrarlı bir yaşamın olmadığı dolaylı olarak ifade edilmektedir.

Grevli, lokavtlı, toplu sözleşmeli sendikacılık demokratik bir düzende çalışma yaşamının temel unsurudur diyen Fazilet Partisi (FP Prog., tarihsiz, 9), milli ekonominin verimliliği ve milletler arası rekabet için kavga ve mücadele yerine, adil ve uzlaşmanın sağlandığı bir çalışma yaşamını gerekli görmektedir.

Sendikacılıkta yaşanan güven bunalımının nedenleri konusunda Partinin görüşleri dört başlık altında toplanabilir;

Sağ Politikaların Hakimiyeti Ve Doğu Bloğunun Dağılışı: 1980'lerle birlikte başlayan yeni sağ akım bütün dünyayı etkilemiş, bu arada gelişmekte olan ülkelerle birlikte ülkemizi de etkisi altına almıştır. Yeni sağ politikaların bir gereği olarak ülkemiz dahil bütün dünyada özelleştirme hız kazanmış ve devletler ekonomide kamunun payını küçültmeye başlamışlardır. Yine bu ve benzeri politikalar doğrultusunda sendikacılık kan kaybederken, sendikasızlaştırma propagandalarının da etkisiyle sendikaların üye sayısı hızla düşmeye başlamıştır.

Tabi Doğu bloğunun dağılması ve bu ülkelerin de kurtuluş olarak sağ politikalara sarılması sendikacılığı oldukça zor duruma sokmuştur.

Sendikalar Arası Rekabet, Terör ve Anarşiye Bulaşma: Sendikalar, aralarında olması doğal olan haklı rekabet ve eylemlerden çok siyasi ve ideolojik söylemleri ön plana çıkarmışlardır. Söylemlerinde işçi ve de ülke çıkarları doğrultusunda devletin reorganizasyonuna yer vereceklerine, devletin yıkılıp yıkılmaması gibi tartışmalara yer vermişlerdir. Bu ise başta emekçiler olmak üzere tüm kamu oyunun tepkisini çekmiş ve de güvensizlik yaratmıştır.

Özellikle 12 Eylül Askeri İhtilali öncesi, sendikaların hak ve özgürlüğün eylemde geçtiğini savunmaları ve istekleri dışında da olsa işyerlerini tahrip etmeleri, işvereni dövmeleri hatta öldürmeleri vb. olaylar başta işveren olmak üzere kamu oyunda sendikalar aleyhine oldukça ciddi bir hava yaratmıştır.

Bu bağlamda DİSK üyelerince TARIŞ'ın yakılması, Kale Kilitleri Fabrikasının yakılması, MKE'nin araç parkının tahribi gibi olaylar kamu oyunda sendikalara karşı bir nefret uyandırmıştır.

Aynı şekilde yaşanan terör olaylarında ki sağ ve sol kamlaşmasında işçi sendikalarının odaklaşma merkezleri olması ve terörle ilişkilerinin mahkeme kararlarında da tespit edilmesi sağduyulu işçi ve yurttaşların sendikalara olan güvenini sarsmıştır.

İhtilalle birlikte sendikaların kapanması ise sendikacılığa vurulan ayrı bir darbe olmuştur.

Ücret Sendikacılığı: Sendikaların bütün çalışmalarının, mücadelelerinin ve gayretlerinin ağırlık merkezini işçi ücretlerinin oluşturması ve diğer sosyal haklar ve özgürlükler üzerinde yeterince durulmaması çalışanları sendikalardan soğutmuştur.

En lüks binaların, otellerin, kampların sendikalara ait olması ve yöneticilerin lüks içindeki rehaveti işçileri korkutmuştur.

Sendika İçi Demokrasi: Sendika yöneticilerinin, gerek Türk-İş'te, Hak-İş'te, gerekse DİSK'te yıllardır aynı kişiler ve onların etrafındaki insanlardan oluşması, belirli ekiplerin dışında işçilerin istekleri doğrultusunda bir yönetimin işbaşına getirilmesinin imkansızlığının işçiler tarafından da net olarak anlaşılması sendikalarda kaçıışı hızlandırmış ve güvensizliği kronikleştirmiştir.

Değerlendirme: FP'li siyasetçilerin sendikaların yaşadığı güven bunalımının nedenlerini genelde sendikaların kendi yanlış tutum ve davranışlarında arama eğiliminde oldukları görülmektedir. Her ne kadar askeri ihtilallere dikkat çekilse de, güven bunalımının temel etkenleri olarak sendikaların ideolojik örgütlenmelerinin sonucu olarak karıştıkları anarşi ve terör olayları ile bu doğrultuda yapılan diğer eylemler gösterilmiştir. FP'nin, devletin yaklaşımını ve yasaları değerlendirmekten kaçınan bir yaklaşım sergilediği görülmektedir.

7.1.5 Milliyetçi Hareket Partili Siyasetçilerin Açıklamaları

Parti programında, bütün prensipleri ile hür ve güçlü sendikacılığın tesis edilmesini öngören MHP, milli kalkınma ve demokrasi için taraflar arası işbirliğine dayalı bir çalışma yaşamından yana olduğunu belirtmektedir (MHP Parti Prog., tarihsiz, 55,56).

Taraflar arası mücadelede devletin taraf olmaması gerektiğini, ancak devletin çalışma yaşamında yasal teşviki, desteği sağlaması ve adil, işbirliğine dayalı, uzlaşmacı

bir yapının oluşması için gereken tedbirleri alması gerektiğini, özellikle kıdem tazminatı, işsizlik sigortası gibi düzenlemeleri yapmanın varolan problemleri çözeceğini savunmaktadır (MHP Parti Prog., tarihsiz, 55-56).

Sendikaların, işçiyi ideolojik amaçlar için istismar etmesinin ve sendika yöneticilerinin lüks içinde yaşamasının önünün alınmasının gerektiğini belirtmektedir (MHP Parti Prog., tarihsiz, 56).

Yaşanan güven bunalımının nedenleri ile ilgili olarak belirtilenlerin dışında partinin görüşleri şöyle gruplandırılabilir:

Sendikal Anlayış Ve İşleyiş: Türk sendikacılığında son on beş yıldan buyana genişleyen ve yoğunlaşan bir güven bunalımı yaşanmakta olup, bunun birinci sebebi de sendikal işleyiştir. Sendikal işleyişin demokratik esaslar çerçevesinde olmaması bunalımın başlıca sebebi olarak karşımıza çıkmaktadır.

İşleyişin demokratik olmamasının sebebi yasalardan kaynaklandığı (işyeri temsilcilerinin atanması yetkisinin sendika genel merkezine ait olması gibi) gibi, mevzuata ve teamüllere aykırı ve tamamen keyfi uygulamalardan da (genel kurul delege seçimlerinde işyerlerinin sendikalarda birleştirilmesi veya ayrılmasındaki keyfilik gibi) kaynaklanabilmektedir.

Toplu iş sözleşmelerinin fiks hale gelmesi ve çoğu zaman muhatabın kamu işverenleri sendikalarının olması, sözleşmelerde ileri hakların alınmasını imkansız hale getirmektedir. Hatta bazı haklarda gerilemeler dahi söz konusu olabilmektedir. Bu ise sendikaları işçilerin gözünde "büro" olmaktan öteye geçirememektedir.

Mevzuat: Emekli olan sendikacıların yeniden seçilmelerine, sendika organlarında görev alanların aynı göreve tekrar seçilmelerine sınırsız hak tanıyan mevzuatın, iki yılda bir yapılan genel kurulların dört yılda bir yapılmasına imkan sağlayan yasal değişikliklerin "...feodal yapıyı ve fosilleşmiş zümre sendikacılığını, ..." özendirilmesi sorunlar yaratırken güvensizliği de artırmakta ve pekiştirmektedir.

Sendikacıların Yaşamları: Sendikacıların lüks içindeki özel yaşamları ve sendikaların sunduğu sayısız imkanların istismarı üyelerce yakinen izlenmektedir. Yöneticilerin hizmet ikramiyesi adı altında kıdem tazminatı tavanını aşan miktarları alarak sendika kasasını boşaltmaları artık üyelerce bilinmektedir.

Bunların yanında, yöneticilerin yönetim işi dışında kooperatifçilik vb. görevler üstlenmeleri güvensizliği artırmaktadır.

Teknolojik Yenilikler Ve Yeni Anlayışlar: Gelişen teknoloji ve yeni anlayışlar karşısında sendikaların hazırlıksız olmaları bir diğer güvensizlik nedeni olarak karşımıza çıkmaktadır. Gelişen teknoloji karşısında tavır belirleyemeyen, alternatif çözümler üretemeyen, özelleştirme, esnek istihdam vb. gelişmeler karşısında hala eski anlayışla sendikacılığı götürmeye çalışan sendikacılar, işçilerin sendikalardan kaçışını hızlandırmışlardır.

Değerlendirme: Hür ve güçlü sendikacılıktan yana olduğunu ifade eden MHP, çalışma yaşamında devletin, işbirliğinin ve uzlaşmanın hakim olduğu bir ortamın tesisi için gerekli tedbirleri alması gerektiğini ve düzenlemeleri yapması gerektiğini belirtmekte ve işçi-işveren ilişkisinde devletin taraf olmasının bir çok sıkıntıyı da beraberinde getirdiğini ve bunun sendikaları zayıflattığını söylemektedir. Bunun yanında sendikacıların yanlış tutum ve davranışları ile, sendikaların değişime ve teknolojik yeniliklere uyum sağlayamamalarının söz konusu güven bunalımında etkili olduğu vurgulanmaktadır.

7.1.6. Demokratik Sol Partili Siyasetçilerin Açıklamaları

DSP Parti Programı incelendiğinde, ülke sorunlarıyla ilgili diğer partilerin programlarında görülemeyen bir yoğunlukta ve ayrıntıda siyasal ve sosyo-ekonomik tahlillerde bulunulduğu, tespitler yapıldığı ve öneriler getirildiği görülmektedir.

Yapılan tahliller, tespitler ve getirilen önerilerde hemen hemen yaşanan bütün sorunlar çağdaş manada çoğulcu, katılımcı demokrasinin işletilip, işletilememesiyle ilişkilendirilmektedir. "...Türk toplumu artık demokrasiziz yaşamayı düşünemez hale

gelmiştir..." "...Ancak, Türk toplumu henüz, demokrasiyi verimli ve kesintisiz işletebilir ve demokrasiyle huzur içinde yaşayabilir duruma erebilmiş değildir.." (DSP Prog., tarihsiz, 44) şeklinde de tespit yapılmaktadır.

Toplumun neden ve niçin demokrasiyi verimli, kesintisiz ve huzur içinde yaşayamadığının tahlili yapılırken ve tespitlerde bulunulurken, genelde toplumsal güvensizliğin, özelde ise sendikal güvensizliğin nedenlerinin de ip uçları verilmektedir.

Parti programında belirtilen bu nedenler ve parti yetkililerinin basına yansıyan görüşlerinden ve bazı partililerle bizzat görüşülerek tespit edilmeye çalışılan diğer nedenler şu başlıklar altında toplanabilir:

Dikta Heveslileri Ve Askeri Yönetimler: Toplumumuzda sorunları aşmada dayanışma, işbirliği ve uzlaşma alışkanlığının olmaması ve sorumluluk almak yerine başkasından bekleme huyunun yaygın olması bir çok sorunu da beraberinde getirmektedir.

Bununla birlikte, toplumu her kesimiyle bir dikta idaresinin güdümüne sokmak isteyen yada "...kendi toplumu ve insanların düşünce ve arayış özgürlüklerini kısıt ve çağdaş iletişim teknolojilerinin sağladığı araştırma ve bilgi üretme kolaylıklarından kendi toplumlarını yararlandırmayı göze alamayan ..." ve halk katılımına karşı olan zihniyetlerin varlığı siyasal ve sosyo-ekonomik sorunları artırmaktadır (DSP Prog., tarihsiz, 69).

Özellikle bunalımlı dönemlerde, hemen her kesim askerleri göreve çağırmayı alışkanlık haline getirmekte ve askerinin müdahale edeceği ve duruma el koyacağı beklentisi içine girmekte, görev ve sorumluluklarını büsbütün savsaklamaktadırlar.

"O kadar ki partileri iktidarda olsun, muhalefette olsun, kimi parlamenterler, parti yöneticileri, hatta kimi hükümet üyeleri, ayrıca bazı kamu kuruluşları veya toplumsal örgütler bir araya gelip de ortak çözümler arayacak ve sorumluluklarının gereğini yapacak yerde, iktidarla muhalefeti uzlaşmaya, dayanışmaya ve işbirliğine yöneltecek yerde, sorumluluktan kurtulmak isteyenlere özgü bir davranışla, doğrudan silahlı kuvvetlere başvurarak, onu "görev"e

çağırmakta, siyasal işlev üstlenmeye zorlamakta, hatta kışkırtmaktadırlar."(DSP Prog., tarihsiz, 54).

Bütün bunlar, sorunları daha da çözümsüz hale getirmekte, toplumda hayal kırıklığı, doyumsuzluk ve güvensizlik uyandırmaktadır. Bu ise, dikta heveslilerine yol açmakta ve gerekçe sağlamaktadır.

Halbuki doğrudan yada dolaylı askeri yönetim altında yaşamının getirdiği sorunlar ve öncelikle bu sorunun çözülmemesi, demokrasiyi yaşatmak ve demokrasiyi yaşayabilir hale getirmek için alınacak bütün önlemleri geçersiz kılacaktır.

Egemen Çevrelerin Ekonomideki Ve Yönetimdeki Hakimiyetleri: Tekelleşen ve kartelleşen, zenginleşirken sosyal adaleti içine sindiremeyen, şahsi çıkarlarını toplum çıkarlarının önünde tutan büyük sermaye, toplumsal örgütlerin ve halkın da etkisiz kılınmasıyla devlette etkinliğini artırmakta ve ekonomiyi yönlendirmektedir .

Özgürlükçü anlayıştan uzaklaşan bu zihniyet, adeta toplumun sıkıntılara ve adaletsizliklere katlanmasını sağlamak için, devleti ekonomik ve sosyal alanda etkisizleştirirken, siyasal alanda demokrasiyle bağdaşamayacak kadar etkinleştirmeye çabalamaktadırlar.

Durumlarını sürdürmenin buna bağlı olduğunu bilen bu ayrıcalıklı kesimler, ideolojilerini benimsemeseler bile taktik gereği bazen şiddet eylemlerini desteklemekte veya göz yummaktadır (DSP Prog., tarihsiz, 47). Çünkü bütün bunların sonucunda güçlülerin buyruğunda bir ekonomik yapı oluşacağını iyi bilmektedirler . Bu şekilde ekonomik güçlerini siyasal güce dönüştürme arzularını da gerçekleştirmiş olacaklardır.

Örgütsüzlüğü teşvik eden ve emeğin sömürüsüne dayalı üretkenlik beklentisi içindeki bu egemen çevrelerin ağırlığının sınırlanamaması, sağlıklı bir sosyal güçler dengesinin oluşmasını ve çoğulcu, katılımcı demokrasinin gerçeklik kazanmasını da engellemektedir.

Örgütlenme Özgürlüğü: "Demokratik dayanışmanın temelinde çoğulcu örgütlenme özgürlüğü vardır" (DSP Prog., Tarihsiz, 18). Ancak ülkemizde siyasal ve toplumsal örgütlenme hakları ve özgürlükleri, düşünce ve istekleri açıklama özgürlükleri alanı oldukça dar ve yürürlükte bir çok engel vardır.

Toplumsal örgütlerle siyasal partilerin birbirleriyle ilişki kurmalarının ve işbirliği yapmalarının yasaklanması ve daha bir çok engel, örgütlü halk kesimlerinin, yönetimde ve siyasette ağırlıklarını duyurmalarını engellemekte, yönetim ve yasama çalışmalarını etkileyip, denetlemelerini mümkün kılmamaktadır.

Böyle olunca ortaya çağdaş, katılımcı ve gerçek bir demokrasi değil, güçlülerin egemen olduğu bir seçkinler demokrasisi çıkmaktadır. Bu tür bir ortamda sivil toplum örgütlerinin ve de sendikaların gelişip güçlenmesi beklenemez.

Yanlış Sosyo-Ekonomik Politikalar: Uzun yıllardır uygulanan yanlış sosyal ve ekonomik politikalar neticesinde, ekonomik yapı değişen koşullar karşısında esneklik gösterememiş, enflasyon, işsizlik, refah paylaşımındaki dengesizlik artmış, sanayi yatırımları durma noktasına gelmiştir. Ekonomik durgunluk ve daralma had safhaya ulaşmıştır.

Toplumda kutuplaşmayı, çatışmayı ve şiddet eylemlerini hazırlayıcı adaletsizlik ve bozukluklardan arındıracak sosyal ve ekonomik politikalar uygulanamamış, sağlıklı yapısal değişiklikler yapılamamıştır. Ekonomik alt yapıda, adalette, eğitimde, sağlıkta, sosyal güvenlikte, konutta, vb. alanlarda toplumsal beklentilere yanıt verilememiştir.

İç tasarruf artırılmadığı ve kayıt dışı ekonominin önü alınamadığı gibi, üretkenlikten daha karlı olan spekülatif kazanç kapıları artmıştır.

Devlete ait iktisadi işletmeler, bakanlıklarla ve bürokrasiyle organik ilişki içinde olmaktan kurtarılamamış, yönetim ve yatırımlarında verimlilik yerine siyasal tercihler rol oynaya gelmiştir.

Belirtilen nedenlerin yanında, özelleştirmede yapılan yanlışlıklar, taşeronlaştırma, aşırı borçlanma gibi uygulamalarla devlet, içine düştüğü tıkanıklık ve yetersizlikten dolayı kendinden beklenen bir çok kamu hizmetini de hayır sever yurttaşlara bırakmıştır.

Kapitalizmin öncülüğünü yapan ülkelerde dahi devlet tarafından yerine getirilen bu hizmetler, vergiden düşmek kaydıyla yapılmasına rağmen, hizmeti yapana bir çok ayrıcalıklar da sağlamıştır. Tabii bu durum, hizmeti daha pahalıya getirdiği gibi, kişilerle devletin işlevlerini de birbirine karıştırmıştır.

Diğer taraftan, "**Devlette de özel sektörde de aşırı güç yoğunlaşmasını önleyecek, halkın gücü ve özgürlüğü için, demokrasinin esenliği için, toplumun dirlik düzenliği için, bir güvence oluşturacak...**" olan halk sektörünün ekonomide ve ekonomi politikasında etkinliğinin olmaması toplumsal ve ekonomik dengeyi bozmuştur (DSP Prog., tarihsiz, 73-74).

Baskıcı Yönetim Anlayışı: Kendilerine verilen yetkileri, özgürlükleri daraltıcı anlamda değerlendirerek kullanan bir anlayış devlet kademelerinde hakim bir anlayıştır. Bu anlayış, özellikle güvenlikle ilgili hususlarda yetkilerini daha da geniş ve insan yaşamını kapsayıcı anlamda değerlendirmektedir.

Bir de demokratik denetime kapalı günlük düzenlemelerin varlığı ve yasalara saygılı yurttaşları dahi baskı altına alacak, demokratik hukuk kurallarına uymayan yetkilerin yönetimlere verilmesi toplumsal yaşamı oldukça sınırlamaktadır.

Güvenlik gerekçesiyle alınan olağan üstü tedbirlerin amacı dışında kullanılması, yanlış uygulanması, örgütlenme özgürlüğünü sınırlaması, dolayısıyla zarar vermesi; şiddet eylemlerine, yıkıcı ve ayrılıkçı eylemlere karşı demokratik hukuk kuralları çerçevesinde ve açıklık ilkesine uygun mücadele edilmemesi, kurumların ve mensuplarının şahsında siyasal sisteme güven kaybettirmektedir.

Küreselleşme Ve Yeni Teknolojiler: Küreselleşmenin ve yeni teknolojilerin getirdiği hızlı rekabet ve değişim, istihdam yapısıyla birlikte firmaların yapısını da değiştirmektedir.

Bilindiği gibi ağırlıklı olarak nitelikli işçilerin çalıştığı dev sanayi işletmelerinde sendikaların örgütlenmeleri oldukça rahat olmuştur. Ancak küreselleşme ve gelişen teknoloji ile birlikte daha az işçiyle ve ileri teknoloji ile çalışan küçük işletmeler hızla artmış, büyükler ise yapılarını değiştirmeye, bunu başaramayanlar ise kapanmaya yüz tutmuşlardır. Yeni işletmelerde üretim ve istihdam yapısı esnekleşmiş, niteliksiz işçilerin yerini bireysellikleri yüksek olan nitelikli işçiler yada fikir işçileri almıştır.

Bu işçilerin örgütlenme eğilimlerinin düşük olması sendikaları zor durumda bırakmıştır. Yani değişim sendikalara yaramamıştır.

Bu olumsuzlukların yanında ülkemiz açısından bir başka olumsuzluk, Türk firmalarının düşük verimlilik ve eski teknoloji ile çalışıyor olmalarıdır. Artan global rekabet karşısında mücadele etmeleri zorlaşmış, kapanmaya yüz tutmuşlardır. Bu ise her geçen gün işsizler ordusuna yenilerinin katılması sonucunu doğurmuştur.

Bir diğer olumsuzluk da, küreselleşmeyle birlikte sermaye dolaşımı hız kazanmış, daha ucuz ve de örgütsüz işgücünün olduğu bölgeleri tercih etmeye başlamışlardır. Bu da sendikaların üye kaybına neden olmuştur.

Değerlendirme: Sendikaların yaşadığı güven bunalımı sorununa oldukça geniş bir açıdan bakan DSP ve DSP’li siyasetçiler, Türkiye’nin içinde bulunduğu sosyo-ekonomik koşullardaki ve siyasal koşullardaki olumsuz gelişmelerin, egemen çevrelerin (sermaye) tek hakim olma arzularından kaynaklanan baskıcı tutumlarının, dayanışma, işbirliği ve uzlaşma alışkanlığı gelişmemiş Türk insanın sorunlar karşısındaki kolaycı yaklaşımının ve bunun neticesinde her bunalımda çözümü askerde bekleme alışkanlığının sendikaları da olumsuz etkilediğini belirtmektedirler. Bunun yanında baskıcı yönetim anlayışının hakimiyeti, halka güvensizlik üzerine kurulu olan ve düşünce ve arayış özgürlüğünü kısıtlayan düzenlemelerin varlığı da güven bunalımında etkin olmuştur.

7.2. Kamu Yöneticilerinin Açıklamaları

Görüşlerine başvurduğumuz kamu yöneticilerinin, kamuda yönetici olarak görev yapan bütün görevlileri temsil ettiği söylenemez. Ancak vali ve kaymakamların görev yaptıkları il yada ilçenin emniyet ve asayişinden sorumlu görevliler olarak, gerek işverenlerle, gerekse işçilerle ve yurttaşlarla yakın diyalog içinde oldukları gerekçesiyle görüşlerinin yansıtılmasının incelenen konu açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Değişik kamu kurumlarında görev yapan müfettişlerin ise, kurumlarında işçi çalıştıran veya işçilerle ilgili konularda sorumlulukları olan görevliler olarak sendikaların geleceği konularında düşüncelerinin konuya ışık tutacağı düşünülmüştür.

7.2.1. Valilerin ve Kaymakamların Açıklamaları

Mülki İdare Amiri olarak görev yapan vali, merkez valisi, kaymakam ve vali yardımcılarında yüz yüze on beş kişi ile görüşülerek düşünceleri alınmaya çalışılmıştır. Yazılı soru yöneltilen otuz kişiden ise yalnızca dokuz kişiden yanıt alınabilmiştir. Alınan yanıtlarda sendikacılıkta yaşanan güvensizliğin nedenleri olarak gösterilen hususlar şöyle sıralanabilir:

Yaşanan Yaygın Güvensizlik: Toplumda politikacıya, siyasal ve sosyal kurumlara karşı yaygın bir güvensizlik yaşanmaktadır ve de toplum geleceğini net olarak görememektedir. Bu durum tabii ki sendikaları da olumsuz etkilemektedir.

Emniyet-Asayiş: Sorun iki boyutludur: Birincisi, sendikalar genelde uzlaşmaz, kavgacı bir tutum sergilemektedirler. Özellikle grev dönemlerinde takındıkları sert tutum; işyerini işgal etmeleri, işyerini tahrip etmeleri, emniyet güçlerine zorluk çıkarmaları; sendikal sorunların ve ülke sorunlarının dile getirilmesinde izlenen kavgacı ve yapıcı olmayan tutumları halk nezdinde sendikalara önemli derecede itibar kaybettirmektedir.

İkincisi, sendikaların aşırı uçlarda yer alan (buna bölücü terör örgütleri de dahil) bir çok örgütün eylemlerine destek vermeleri, eylemlerde üye işçilerin ve yöneticilerin bizzat yer almaları toplum nezdinde ki imajlarına zarar vermekte ve sendikaları marjinalliğe itmektedir.

Aşırı Siyasallaşma: sendikalar ve sendikacılar aşırı siyasallaştıklarından, tavır ve eylemlerinde istikrarlı ve prensipli bir çizgi izleyememektedirler. Günlük politikaya göre ve çıkarıcı bir hareket tarzı belirlemektedirler. Bu ise onların güvenilirliğini tartışılır hale getirmektedir.

Yönetici Ve Ailelerinin Yaşamları: Sendika yöneticilerinin ve ailelerinin, işçilerin mütevazı yaşamları karşısında son derece abartılı, lükse ve şatafata bulaşmış izlenimi uyandıran yaşamları, aldıkları yüksek ücret ve yolluklar, izah edilemeyen zenginleşmeleri, işçilerin ve toplumun dikkatinden kaçmamakta, sendikacılığımıza da zarar vermektedir.

Sendika İçi Demokrasi: Sendikalarda işçilerden kopuk ve yıllardır değişmeyen ve işçilerin arzusu doğrultusunda değiştirilemeyen bir yönetici ve yandaşları sınıfı oluşmuştur. Bunların işçi ve ülke sorunlarıyla ilgilenmekten öte, asıl mücadeleleri mevcut konularını nasıl koruyabilecekleriyle ilgilidir.

Değişime Uyum Ve Krizler: Dünyada yaşanan baş döndürücü değişim karşısında, sendikaların etkilenmemesi imkansızdı. Ancak bu değişime sendikaların ayak uyduramaması ve bu yönde bir gayret içinde olmaması sorunu daha da kronikleştirmiştir. Küreselleşme, bireysellik, karşılaşılan ekonomik krizler, işsizlik vb. konular karşısında çözüm üretememek ve ücret sendikacılığında ısrar etmek sendikalara duyulan güveni önemli ölçüde sarsmıştır.

İşten atılmalar, gelecek korkusu, ekonomik ve siyasal belirsizlikler karşısında işçiler işverenle iyi geçinmenin ve onun gözüne girmenin tek çözüm olduğunu düşünmüşler ve bunun içinde sendikalardan hızla uzaklaşmışlardır.

12 Eylül Askeri İhtilali: Askeri ihtilalle gelen dönemde sendikalar, ihtilalin ana nedenlerinden biri gibi gösterilmiş ve bu doğrultuda politikalar izlenmiştir. Daha sonra yapılan yasal düzenlemeler ise sendikal hakları kısıtlayıcı mahiyette olmuş ve sendikalar gelişmemiştir.

Değerlendirme: Düşünceleri alınan mülki idare amirlerinin hemen hepsinde, sendikacılığa karşı genel bir güvensizliğin olduğu görülmüştür. Belirtilen ilk neden ise, sendikaların yapmış oldukları çatışmacı eylemleri ve karışmış oldukları yasa dışı olaylar olmuştur. Bu hassasiyetlerinin görev yaptıkları il ve ilçelerde birinci dereceden emniyet ve asayişten sorumlu kişiler olmalarından ve yine o görevleri yaparken sürekli değişik suçlamalara maruz kalan güvenlik güçlerinin amirleri olmalarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Özellikle 1980 öncesinde görev yapanlarda bu hassasiyet daha belirginleşmekte ve güvensizliklerini sendikaların bizzat çıkardıkları yada karıştırdıkları iddia edilen anarşik ve terör olaylarıyla ilişkilendirmektedirler.

Sendikaların ekonomik dengeleri gözetmeksizin aşırı ücret istemleri ve bu miktarı almak için sergiledikleri uzlaşmaz tutumları ile sendika yöneticilerinin ve ailelerinin israf derecesinde lükse düşkünlükleri ve karıştırdıkları skandallar istisnasız bütün mülki idare amirlerinin bir başka önemli güvensizlik nedeni olarak ilk sıralarda yer almaktadır.

Ancak, mülki idare amirlerinin yoğun güvensizliklerine rağmen sendikacılığa karşı olmadıkları ve olması gereken demokratik bir kurum olarak kabul ettikleri görülmüştür.

7.2.2. Müfettişlerin Açıklamaları

Sendikacılıkta yaşanan güvensizliğin nedenlerinin neler olduğu konusu ile ilgili olarak, sendikalarla yakın ilgisi olan çeşitli kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan toplam 25 müfettişle yapılan yüz yüze görüşmeler sonunda elde edilen görüşler ve yazılı olarak yöneltilen sorulara yine yazılı olarak alınan yanıtlar şu şekilde sıralanabilir:

Devletin Kontrolü: Ülkemizde sendika ve sendikal haklar bir mücadelenin sonucu olarak kazanılmamış, devlet bunu bahşetmiştir. Dolayısıyla devletin kontrolü altındadır ve izin verildiği ölçüde gelişebilmektedir. Kolay kazanıldığı için, kıymeti de anlaşılammış ve elde tutmak ve geliştirmek için de gereken mücadele verilememiştir.

Dolayısıyla, birtakım güç odaklarının (işveren, siyasal iktidar vb.) etkisinde kalarak, üyelerinin ve tüm çalışanların genel istekleri ve menfaatleri doğrultusunda hareket ederek demokratik bir tavır sergileyememeleri işçilerin ve toplumun tepkisini çekmiştir.

Diğer taraftan, sistem sendikacılık ve sendikal hareketleri tehdit ve tehlike olarak algılamaktadır. Bunun için de genel olarak örgütlenmenin, özel olarak da sendikacılığın önüne yasal yada yasal olmayan bir çok engel çıkartılmaktadır. Sistemin bu bakışı işçileri ve toplumu da etkilemektedir. Sendikaların, devletin bu bakışına rağmen başarılı olmasının mümkün olamayacağı düşüncesi topluma hakim olmaktadır. İşlevleri ve etkisi azalan bir sendika ise üyelerine ve işçilere güven verememektedir.

Siyasallaşma: Sendikaların fazla siyasallaşmaları nedeniyle kendi asli işlerinin dışında, kendi görüşleri doğrultusunda hükümet kurmak yada hükümet düşürmek gibi işlere girişmeleri farklı görüşteki işçilerin ve toplumun tepkisini çekmektedir. Sendikal gücün ideolojik amaçlar için kullanımını gerek işçiler, gerekse toplum doğru bulmamaktadır.

Kamu Ağırlıklı Ücret Sendikacılığı: Ücret sendikacılığı yapılması neticesinde, üye bulmanın ve aidat toplamanın dışında sorumluluk taşımayan sendikaların, çalışan kesimin çok az bir kısmının sendikalı olduğu ülkemizde, işyeri ve toplumsal menfaatleri göz ardı ederek salt ücret sendikacılığı yapmaları tepki çekmektedir. İstemlerinde kar-zarar, verimlilik-maliyet gibi ekonomik kıstasları dikkate almamalarına rağmen, siyasal iktidarların popülist yaklaşımları sonucunda koparılan tavizler, KİT'leri işçi mezarlığına dönüştürmüştür. Bütün bu olanlar ise, toplumun genelinde sendikalara karşı bir tepki doğurmuştur.

Sendika Ağalığı: Sendika yöneticilerine büyük imkanlar sağlanması, yöneticilerin şahsi menfaatlerine düşkünlükleri, toplanan aidatların akıbetinin meçhul olması, sonuçta sendika ağalığını doğurmuştur.

Bunun yanında, gelişen ve yaygınlaşan iletişim teknolojisi sayesinde sendika yönetimini daha yakından takip edebilen işçiler, onların haksız zenginleşmelerini, toplanan aidatların nasıl ve nerelere kullanıldığını görmeleriyle sendikalarına olan güvenleri azalmış ve kaçış hızlanmıştır.

Sosyal Refahın Artması: Ülke genelinde sosyal refahın artması, işverenlerin işçilere makul bir ücret vermesi ve bir takım sosyal haklar tanınması, özellikle özel sektörde sendika ve sendikal haklar konusundaki istemleri kısmıştır.

Ahlaksal Yozlaşma: Toplumdaki genel ahlaksal yozlaşmaya, kirlenmeye ve güvensizliğe paralel olarak sendikalarda da benzer bozulmalar yaşanmıştır. İnsanların özel yada kamu kurumlarına olan güvenleri (sebebi ne olursa olsun) büyük oranda sarsılmış, bu güvensizlik kişilerin özel yaşamlarını da etkilemiş ve bire bir ilişkiler de bundan zarar görmüştür. İnsanlarda dolayısıyla da işçilerde bireysellik ön plana çıkmış, bireysel çıkar, grup, müessese ve genel menfaatlerin önüne geçmiştir. Örneğin, sendikalarda kaçışın önünü kesmek adına, disiplinsiz, sorumsuz personelin kusuru ne olursa olsun kayıtsız şartsız sendikalarca sahiplenilmesi, diğer çalışanların tepkisini çekmiş ve onların gözünde sendikalar, haksız koruyan kurumlar konumuna düşmüştür.

Değişime Uyum: Sendikalar yeni gelişmelere , değişime ve yükselen değerlere ayak uyduramamışlardır. Özelleştirme, tasfiye gibi genel kabul gören konularda peşin yargılı bir karşı çıkışla ülkenin uzun vadeli menfaatlerinin ne olabileceği değerlendirilememiş ve alternatif politikalar üretilememiştir. Benzer şekilde din, bireysellik, insan hakları, örgütlülük, siyaset ve yönetime katılma konularında yetersizlik ve uyumsuzluk içindedirler.

Sendikaların üyelerine verdikleri hizmetlerin yetersiz kalması, bir çok işçinin sendikanın herhangi bir hizmetini görememesi ve yararlanamaması, sosyal hizmetleri, sosyal güvenliği artırıcı ve yaygınlaştırıcı hizmetler ile teknolojiye uyum sağlayıcı (eğitim,

araştırma ve bilgi donanımı hizmetleri gibi) hizmetleri üstlenememesi vb. hususlar güveni azaltmıştır.

Bunlara ilaveten, kayıt dışı ekonominin boyutunun hesap edilebilirliği aşmış olması, sendikaların kamu dışında, özel kesimde gelişmemesi, işsizliğin artışı sendikalardan kaçışı hızlandırmıştır.

Değerlendirme: Görüşlerine başvurulmuş müfettişlerin, genelde sendikalarla ilgili sorunların yoğun olarak yaşandığı kurum ve kuruluşları denetleyen görevliler olmaları nedeniyle, sendikaların bu kurumları nasıl etkilediğini de en iyi tespit edecek konumda oldukları değerlendirilmektedir. Müfettişler, “sendikal haklar bir mücadelenin sonunda değil devletin bahşetmesiyle ülkemize gelmiştir, dolayısıyla da bunun sendikalarca kıymeti çok iyi anlaşılamamıştır. Devletin kontrolünde ve izin verildiği ölçüde gelişebilen sendikaları bugün devlet, bir tehlike ve tehdit olarak algılamaktadır”, şeklinde bir tespitte bulunduktan sonra, söz konusu güven bunalımında sendikaların kendi yanlış tutum ve davranışlarının büyük rolü olduğunu belirtmektedirler. Bu çerçevede, asli fonksiyonlarından uzaklaşarak sendikal gücün ideolojik amaçlar doğrultusunda kullanılması ve işin hükümet kurmaya-düşürmeye kadar götürülmesi, sendika yöneticilerinin ağlaşması, tüm çalışanların ve toplumun menfaatlerini hiçe sayan, verimliliği dikkate almayan, kamu ağırlıklı bir ücret sendikacılığı politikasının güdülmesi, ahlaksal yozlaşma vb. sendikacılığı güven bunalımına götüren önemli hatalar olarak sayılmaktadır.

7.3. Sade Yurttaşların Açıklamaları

İlgileri olsun yada olmasın, sürekli toplumsal gündemi işgal eden ve demokratik sivil toplum örgütlerinin en güçlüsü ve yaygın olan sendikaların içinde bulunduğu durumla ilgili olarak toplumun diğer kesimleri (üniversite öğrencileri, öğretim üyeleri, esnaf ve sokaktaki sade yurttaş, basın mensupları) ne düşünüyordu, bu bölümde bunlar ortaya konmaya çalışılmıştır.

7.3.1. Üniversite Gençliğinin Açıklamaları

Bu çerçevede toplam 1000 öğrenciye yazılı soru yöneltildi ve bunlardan 78 tanesi yanıt verdi. Söz konusu grubun içinde, doktora ve yüksek lisans öğrencilerinin yanında, son sınıfta ve ara sınıflarda eğitim gören öğrenciler de bulunmaktadır.

Yaşanan güven bunalımıyla ilgili olarak bazıları yalnızca, "güven bunalımı yaşıyor" diyerek nedenlerini sıralarken, bazıları ise, "güven duymuyorum, çünkü..." diye daha net bir tavır sergiledikleri görülmektedir.

Öğrencilerin, neden güven duymadıklarına yada neden bunalım yaşandığına dair getirdikleri açıklamalar daha anlaşılabilir olması için, siyasal, sosyal, ekonomik ve hukuksal nedenler olarak gruplandırılmıştır. Önceki bölümlerde ki gibi bir gruplandırmaya, belirtilen nedenlerin genellikle maddeler halinde ancak üzerinde yoğunlaşmadan sıralanmasından ve yanıtlayan için öncelikli olan bazı nedenlerin önemini kaybedebileceği endişesinden dolayı gidilmemiştir.

Siyasal Nedenler:

- Sendikaların ve sendikacıların aşırı politize olmaları,
- Siyasal istikrarsızlıklar, ülkeyi yönetenlerin yetersizliği ve uygulanan yanlış politikalar,
- Ülkeye hakim olan baskıcı ve müdahaleci yönetim anlayışı, sınırlı demokrasi, ifade ve düşünce özgürlüğünün olmaması,
- Siyasal sistemin üzerinde halkın ittifakının olmaması,
- Demokrasiye inançsızlık ve sendika içi demokrasinin yerleşmemesi,
- Askeri darbeler ve sendikaların desteği,
- Devletin işverenden yana tavır takınması,

Ekonomik Nedenler:

- Yaşanan ekonomik krizler ve istikrarsızlıklar,
- Küreselleşme (uluslar arası şirketler, gelişen ve yaygınlaşan teknoloji, değişen üretim biçimi, artan rekabet, esnek çalışma vb.),

- Yeni yönetim tekniklerine ve değişimlere uyum sağlayamamaları ve endüstri ilişkilerinde ekonomik gerçekleri göz ardı etmeleri,
- Yüksek enflasyon, işsizlik gelir dağılımındaki bozukluklar gibi ekonomik sorunlar,
- Beyaz yakalıların mavi yakalılara oranla sayısal artışı, kadın iş gücünün artışı, nitelikli iş gücünün ve bireyselliğin ön plana çıkması,
- Sendikaların üyelerinin menfaatlerini koruyamamaları, geliştirememeleri ve bu manada ki kurumlar olarak görülmemeleri,
- Sarı sendikacılık,
- Ekonomik ağırlığın özel sektöre kayması,
- Çalışma şartlarının iyileşmesi,
- Bitmek bilmeyen grevlerin yarattığı ekonomik sorunlar.

Sosyal Nedenler:

- Şaibeli, lükse ve kişisel menfaatlerine düşkün sendika yöneticileri,
- İnsan kalitesinin ve eğitim seviyesinin düşüklüğü,
- Hoşgörüsüz bir toplum oluşumuz,
- Rüşvetin, yolsuzluğun yaygınlaşması,
- Çeteleşmenin artması, can güvenliğinin olmayışı ve faili meçhuller,
- İnsan kaynakları departmanlarının, sendikaların görevlerini üstlenmeleri,
- Medyanın varolan gücünü kural tanımaksızın kötüye kullanması,
- Sendikacılığın yeterince tanıtılamaması.

Hukuksal Nedenler:

- Yasal düzenlemelerin katı ve sınırlayıcı olması,
- Yargı bağımsızlığının zedelenmesi ve geciken yargı kararları.

Değerlendirme: Güvensizliğin yaşandığını belirten (78 öğrenciden 71'i) üniversite öğrencilerinin, değişik yoğunlukta ve hadiseyi dar kalıplarının dışında çok boyutlu olarak ele aldıkları ve güven kaybının nedenlerini ülkede yaşanan sorunlarla iç içe bir bütün olarak algıladıkları görülmektedir. Yani neredeyse ülkede yaşanan bütün sorunlar, sendikacılıkta yaşanan güven bunalımının nedenleri olarak, fakat farklı yoğunlukta ve farklı öncelikte gösterilmektedir.

Güven bunalımının, öncelikli olarak sendikacıların kendi yanlış, çıkarıcı ve politize olmuş tutumlarından kaynaklandığını ileri sürmektedirler. İkinci öncelikli neden olarak ise, katı, sınırlayıcı yasal düzenlemeleri, devletin baskıcı ve müdahaleci yönetim anlayışını göstermektedirler. Siyasal-ekonomik istikrarsızlık ise önem sırasında üçüncü önceliğe yerleştirilmektedir. Daha sonra diğer nedenler sıralanmaktadır.

7.3.2. Basındaki Yansımalar ve Köşe Yazarlarının Açıklamaları

Sendikacılıkta varolan güvensizliği en iyi yansıtan şüphesiz yazılı ve görsel basındır. Yani medyadır. Medya varolan güvensizliği topluma yansıttığı gibi, zincirleme olarak toplumda da, yaymış olduğu olumsuz yayınlarla sendikalara karşı güvensizliğin kurumsallaşmasına da sebep olmaktadır.

Medya kuruluşlarının sermayenin elinde olduğunu, sendikal örgütlenmenin buralarda yeşeremediğini ve de sermayenin özellikle son dönemlerde sendikalara bakışı göz önüne alınırsa, sanırım yapılan yayınlar daha sağlıklı değerlendirilebilir. Ancak bütün bunlara rağmen medya olanı yansıtmaktadır. Abartılı da yansıtırsa bu sendikalara duyulan güven yada güvensizlik gerçeğini bütünüyle değiştiremez.

Burada medyanın tamamı değil, yalnızca yazılı basın denilen kısmı dikkate alınarak ve sendikalara duyulan güvensizliği ortaya koyan haber ve köşe yazılarından örnekler verilecektir. Örnekler belirli bir dönemde, belirli bir yada birkaç yayın organında çıkan yazı ve haberlerden öte, yıl (1994-2000 yılları arasında), dönem ve yayın organı sınırlamasına gidilmeden rastgele seçilmiştir. Yazarların konuya bakışı ise, yorum yapılmadan yansıtılmaya çalışılmıştır.

Yılmaz Esmer, "Kurumları Öldürmek" başlığıyla yayınlanan bir yazısında kurumlara güvenin hızla yok olduğunu belirterek, o dönemde yapılan bir araştırmanın⁹

⁹ 1990 yılı Türkiye Değerler Araştırması.

sonuçlarını vermektedir. Söz konusu örneğe göre en çok ve en az güven duyulan kurumlar yüzde olarak şu şekilde sıralanmaktadır (Esmer, 1994, 36-37).

Çizelge 11: Kurumlara Duyulan Güven

Silahlı Kuvvetler	61	Parlamento	29
Dini Kuruluşlar	39	Devlet Memurları	21
Eğitim Sistemi	35	Siyasal Sistem	19
Sos. Güvenlik Kuruluş.	33	Sendikalar	16
Polis	32	Basın	16
Mahkemeler	30		

Kaynak: Esmer, 1994, 36.

Görüldüğü gibi genelde kurumlara ve siyasal sisteme karşı bir güven bunalımı yaşanmaktadır. Son sıralarda yer alan sendikalar ve basın ise bu güvensizlikte artık dibe vuran kurumlar olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu araştırmanın sonuçlarını verildikten sonra, basında yer alan ve sendikacılığa yaşanan güvensizliği konu alan haber ve köşe yazılarını beş bölümde toplamak mümkün:

Birincisi, sendika ağaları olarak isimlendirilen sendika yöneticilerinin, ailelerinin ve yakın çevrelerinin lükse düşkünlükleri, usulsüz ve hesapsız harcamaları, siyasilerle ve iş çevreleriyle olan yakınlıklarını ve sorumsuzluklarını konu alan haberler ve yazılardır.

Mehmet Altan, "Devletçiliği Londra'da Vurdular..." başlıklı köşe yazısında bizdeki sendikacılığı, "...kendine yakın bir bakan aracılığıyla "kamuda" örgütlenip, çalışanların maaşlarından kesilen "işçi aidatı" ile yan gelip yatmak..." olarak tanımlarken, güven bunalımının nedenlerine de ışık tutmaktadır (Sabah, 7 Nisan, 1995).

Yalçın Bayer ise, gazetede ki köşesinde; "Türkiye'de ücret sendikacılığı yapılıyor... İşçi sendikalarına kaynaktan para kesiliyor. Nasıl olsa bu para geldiği için sendika ve sendikacı da bir faaliyet göstermiyor. Jaguar alıyor, otel alıyor. Avrupa'da öyle değil, işçi sendikaya üye olacaksa kendisi gider yatırır. Bizde ise mecburi alınıyor . Ve sendika ağaları doğuyor. Tembel sendikacılar yaratılabilir." diyerek, sendikal sistemin arazlarına ve doğurduğu sonuçlara dikkat çekiyor (Hürriyet, 26 Aralık 1997).

Bu konuda yazılı ve görsel basında yer alan haber ve yazılara oldukça sık rastlamak mümkün. Türk-İş Genel sekreteri Şemsi Denizler'e alınan Jaguar marka makam aracı ile ilgili basında yer alan (Nisan, 1995) haber ve yorumları, Ocak 1997 değerleri ile Türk-İş Başkanı Bayram Meral'in makam odasına harcanan 6 milyar TL ile ilgili haberleri, Türk-İş Genel Sekreterinin lojmanına harcanan 4.5 milyar TL'yi konu alan ve "Türk-İş'te İkinci Konfor Skandalı" olarak basında yer alan haberleri (Son Çağrı, 12 Ocak 1997), 22 Kasım 1996 tarihli Radikal Gazetesinde yer alan "Bayram Meral Oğluna Çalışıyor" başlığı altında 13.3 milyar TL' sına alınan lojmana oturtuğunu ve sendikanın misafirhanesinin müteahhitlik işini oğluna verdiğini belirten haberleri, yine Türk-İş Başkanı Bayram Meral'in bir mitingde, "... işçileri satmak ve hükümetin uşağı olmakla suçlanarak " kendi üyelerince taşlanmasını konu alan 27 Kasım 1994 tarihli Sabah Gazetesinin "Meral Taşlandı" başlıklı haberi örnek verilebilir.

İşçi aidatlarının lüks yaşantı ve bol harcırahlı yurt dışı gezileriyle nasıl çar çur edildiğini gösteren bir başka haber de 26.05.2000 tarihli Yeni Binyıl Gazetesinde yer almıştır. Turistik Gezi olarak adlandırılan ve Türk-İş'in bir yetkilisine dayanılarak verilen habere göre, İLO'nun Cenevre'de 16 gün sürecek 88. Çalışma Konferansına (30 Mayıs-15 Haziran 2000) Türk-İş 45 kişilik bir grupta katılmıştır. Oysa beş komisyonun görev yapacağı konferansta, komisyonlara ancak iki kişinin katılabileceğini dolayısıyla on kişilik bir heyetin yeterli olacağı belirtilmiştir. Uçak ücretleri ve 300 dolarlık günlük harcırah dahil sendikaya toplam maliyeti 250 bin dolar (155 milyar TL) olan geziye katılanlardan ancak birkaçının yabancı dil bildiği ve her yıl tekrarlanan bu geziye katılanların bir çoğunun İLO binasını dahi görmeden döndüğü ifade edilmektedir.

İkincisi, sendika yöneticilerinin uzlaşmaz diyalog yanlısı olmaktan uzak ve işçileri tahrik eden tutum , davranış ve konuşmaları, kendi aralarında bitmek bilmeyen kavgalarını konu alan haber ve yazılardır.

Bu tür haberlere, öncelikle sendikaların kongre öncesinde ve devam eden süreçte ortaya çıkan ve gazetelere yansıyan olaylar örnek verilebilir:

9 Haziran 1994 tarihli Milliyet Gazetesinde yer alan, Türk Metal Sendikası Başkanı Mustafa Özbek'in, 1994 ekonomik krizi bahane edilerek işçi çıkarılması karşısında, "**Fabrikaları işgal ederiz.**" şeklindeki açıklamasının yer aldığı aynı başlıklı haber,

Türk-İş'in Aralık 1995 Kongresi öncesi, aynı sendikanın Mali Sekreteri Enver Toçoğlu ile Toley-İş Sendikası Başkanı Cemal Bakındı'nın Türk-İş Başkanı Bayram Meral'in kongre öncesi delege oyunlarına ve hukuka aykırı işlemlere yöneldiğini, bunun sendikal ahlaka yakışmadığını iddia eden basın açıklamaları, 1995 yılında toplam 200.079 işçinin katıldığı 121 grevde, 4.841.317 iş gününün yitirildiğinin yer aldığı haberler (Zaman, 26 Kasım 1995), örnek olarak verilebilir.

Konuyla ilgili olarak Yalçın Bayer ise, sendikaların ve sendikacıların, kendi işçilerinin sosyal ve ekonomik durumlarını, kültür düzeylerini yükseltmek yerine, oturdukları yerden, "**...işçi-işveren düşmanlığı, ezilen, ezilmeyen vs. gibi modası geçmiş slogan sendikacılığı ...**" yaptıklarını belirtmektedir (Hürriyet, 26 Aralık 1997).

Üçüncüsü, bitmek bilmeyen grevlerin, protestoların ve bu esnada yaşanan üzücü olayların ve sendikaların karıştığı diğer anarşik olayların yer aldığı haberler ve yazılardır.

1980 öncesinde yaşanan anarşik olaylarda sendikaların ve üyelerinin bizzat yer aldıklarını gösteren haber programları ve gazete kupürleri, İzmir TARİŞ olayları ve kamu mallarına verilen zararlar hala hafızalardadır.

Yine 1994 yılı içinde yaşanan ve bitmek bilmeyen grevler, diğer illerden Ankara'ya yapılan yürüyüşler, kapanan fabrikalar ve işin mali portesini ortaya koyan haberler hala hafızalardadır.

10 Nisan 1995 tarihli Sabah Gazetesi, 40 gün süren Havaş Grevi neticesinde bir kamu kuruluşu olan Havaş'ın cirosunun % 40'ını oluşturan müşterilerinin sektörün diğer bir firması olan ve özel sektöre ait olan Çelebiye geçtiğini, böylece Çelebi'nin, kapasitesinin % 150 üzerinde faaliyetine devam ettiğini ve sektördeki pazar payının % 90'a ulaştığını haber veriyor. Yapmış olduğu grevier nedeniyle bir sendikanın (Hava-İş) hak arama uğruna (!), bir kamu kuruluşunu batma noktasına getirmesinin kamuoyunda yaratacağı tepkinin olumlu olmasını sanırım kimse bekleyemez.

İşin diğer bir ilginç yanı ise, 40 gündür grev yapan Hava-İşin Çelebi içinde örgütlenememesidir. Bu noktada insanların aklına tabii ki bir çok soru geliyor. Ancak ilk akla gelen sorunun şu olduğuna eminim; "Acaba Çelebi, bu sendika ağalarıyla nasıl bir ilişki içinde ki grev bitmek bilmiyor ve kazanan Çelebi oluyor?."

Sabah Gazetesi yazarlarından Güngör Mengi ise, "**Bir çok sendikacı ve bir çok solcu göremiyor ki Türk işçisinin rakibi patronu değil, öbür ülkelerde aynı malı üreten başka işçilerdir.**" diyerek ülkemizdeki sendikal anlayışın yanlışlığına dikkat çekiyor (Sabah, 26 Mayıs 1995).

Dördüncüsü, bizzat sendikaların, güven kaybına neden olacak eylem ve işlemlerini konu alan haber ve yazılardır.

18 Eylül 1995 tarihli Türkiye Gazetesi, "**Sendikal Sahtekarlık**" başlığı ile verdiği haberde, Ocak 1993 Çalışma istatistikleri için açılan davada Ankara 9. İş Mahkemesi'nin DİSK'e bağlı Gıda-İş Sendikasının, 7 bin 64 üyesini sahte bularak üyeliklerini iptal ettiğini, bu üyelere 3.314' ünün gıda iş kolu dışında faaliyet gösteren veya kapalı olan iş yerlerinde kayıtlı olduğunu, 3.750'sinin ise her hangi bir iş yerinde kaydının bulunmadığının belirlendiğini, belirtiyor.

Yine başta Hak-İş olmak üzere bir çok sendikanın özelleştirme ile patronluğa soyunmasını ve ağırlıklı olarak işçilerden oluşan işverenin (Kardemir AŞ.), ücretlerdeki artışlar konusunda işçilerle uzlaşmaması yanında, ilave fedakarlıklar istemesini konu alan haberler (Sabah, 10 Nisan-9 Eylül, 1995),

49 yılına işçi sendikasının kurduğu (Dok-Gemi İş Sendikasının yıllardır başkanlığını yapan Nazım Tur ve dört sendika yöneticisince kurulan) Gestaş şirketine kiralanan dört tersanede (Haliç, Camialtı, Alaybey ve Pendik), huzursuzluğun bitmek bilmediğini ve işçilerin patron-sendikalara karşı isyan bayrağını açtıklarını ve " **Gestaş'ın bir işçi şirketi olmadığını, sendika ağalarının şirketi olduğunu**" söylediklerini, buna karşın Nazım Tur'un, "**Çalışmayan canını okurum. Zamanından önce yemek kuyruğuna giren işçiyi kapı önüne koyarım.**" şeklindeki ilginç açıklamalar da bulunduğunu belirten Sabah Gazetesinin 6 Kasım 1995 tarihli "**İşçi-Patron Sendikaya Karşı**" başlıklı haberi örnek verilebilir.

Beşincisi, kamu sendikacılığı, kamuda çalışan işçilere verilen ücretlerin yüksekliği, buna bağlı olarak da KİT açıklarının büyümesi, bunun toplumda ve diğer kamu personeli arasında doğurduğu tepki vb. hususları konu alan haberler ve yazılar.

Sendikalı kamu işçilerine verilen ücretler, toplumsal dengeler dikkate alınmadan artırıldığı, diğer çalışanlara verilen ücretle aradaki farkın kapatılmasının imkansız bir hal aldığı, ücretlerin sıralı amir ücretlerinin de önüne geçtiği, üstelik de çalışılan kuruluşun sürekli zarar ettiği gerçeği basında yer aldıkça tepkinin boyutu da her geçen gün büyümüştür.

İşçilerin, memurların 2.8 katı fazla ücret aldıkları ve yaratılan katma değer neredeyse tamamının ücretlere gittiği konularında çarpıcı rakamlar veren Hasan Cemal, "**Sadece ücret sendikacılığı peşinde koşan, işletmelerin verimliliğiyle zerrece ilgilenmeyen, siyasal iktidar sahipleri gibi popülizm ve işçi dalkavukluğu içinde gününü gün etmeye bakan sendika liderleri de bu günkü çıkmazdan kesin sorumludurlar.**" demektedir.

Necati Doğru ise, "**İşçinin Gerçek Dostu Yoksa Çiller mi?**" başlıklı köşe yazısında; sendikaların sadece işçi aidatlarıyla beslenip, yüksek maaşlar aldıklarını, 30 yıldır sendikanın değişmez başkanı kaldıklarını ve ücret sendikacılığı yaptıklarını belirtiyor. Daha sonra; sendikacıların, işletmelerin niçin zarar ettiğini veya neden daha az kazandığını sormadıklarını; politikacıların KİT'leri fazla adamla doldurmalarına, seçim dönemlerinde yüksek zamlarla ekonomik dengelerin bozulmasına neden karşı çıkmadıklarını, niçin yüksek zam istemleriyle KİT'lerin borç batağına sürüklenmesine ve dolayısıyla enflasyonun yükselmesine ve halkın işçilere kızmalarına seyirci kaldıklarını, soruyor (Sabah, 5 Ekim 1995).

Mehmet Altan, üretim ve işletme kavramından uzak ekonominin hiçbir kuralının işlemediği, kar edenle zarar eden işletmelerin toptan dikkate alındığını ve devlet yöneticilerinin taraf olduğu kamudaki ücret pazarlıklarının sakat yanlarına dikkat çekerek, ekonominin devletin ve siyasetçilerin kontrolünde çıkarılmasını öneriyor (Sabah, 12 Ekim 1995).

17 Kasım 1994 tarihli Sabah Gazetesi, birinci sayfadan ve sür manşetten verdiği, "**Kapatın! Maaş Verin**" başlıklı haberinde, "**Zararı 100 trilyona yaklaşan KİT'ler kapatılıp işçilerine çalışmadan maaş verilse, devlet üstüne para kazanacak.**" diyor. Çünkü, zarar eden söz konusu bu KİT'lere personel giderlerini karşılayabilmesi için hazineye sürekli yardım yapılmaktadır. Bütün bunlara rağmen hala sendikalar, kar-zarar dengesine bakmadan ücret uyuşmazlıkları bahanesiyle grevlere gidebiliyorlar.

Değerlendirme: Yukarıda verilen örneklerden de görüldüğü gibi, basın-yayın organlarında genelde sendikalarla ve yöneticilerle ilgili olumsuz, sansasyonel ve kamuoyunda tepki doğuracak haberlere yer verilmektedir. Bu haber veya yazılar, yöneticilerin lüks ve gösteriş içindeki yaşamlarını ortaya sererek veya antipati yaratacak hırçınlıklarını sergileyerek kamuoyunda yöneticilere itibar kaybettirmekte ve güvenilirlikleri hakkında kuşku doğurmakta yada işçilerin güvenlik güçleriyle çatışmalı eylemlerini yansıtarak onları adeta devlete karşı gelen terör örgütü mensupları gibi kamuoyuna takdim etmektedir. Nitekim sendikaların basın-yayın organlarında bu tarz yer alışlarının kamuoyunda sendikalar ve yöneticileri hakkında olumsuz bir imaj yarattığını ve

yaşadıkları güven bunalımında da önemli bir etken olduğunu Kamu işverenleri ve DYP'li siyasetçiler de vurgulamışlardır.

Basın-yayın kuruluşlarının kamuoyuna sendikaları ve onların yöneticilerini bu tarz sunuşlarının arkasında, bu kuruluşların da birer işveren olduğu ve patronlarının sendikalara bakışının yattığı gerçeği unutulmamalıdır. Ancak bu kuruluşların olmayanı değil, olanı, yaşananı yansıttığı ve sonuçta zarar görenin sendikalar olduğu gerçeği de göz ardı edilmemelidir.

7.3.3. Esnafın ve Sokaktaki Sade Yurttaşların Açıklamaları

Yüz yüze görüşülerek konuya ilişkin görüşlerine başvurulmuş toplam 24 esnaf ve sokaktaki sade yurttaşın, önemli bir kısmının sendika ve sendikacılıkla ilgilerinin olmadığı ve buna bağlı olarak da söyleyecekleri şeylerin sınırlı olduğu gözlemlenmiştir.

Görüşülen ancak sendikacılıkla ilgili bir fikrinin olmadığını ifade edenler değerlendirme dışı tutulursa, sokaktaki insanlar sendikacılığa güven duyulmadığı noktasında adeta fikir birliği etmiş gibiler. Güvensizlikle ilgili söyledikleri nedenleri şu şekilde gruplandırılabilir:

Yöneticilerin ve Ailelerinin Yaşantıları: Sendika yöneticilerinin, ailelerinin ve yakın çevrelerinin yaşantıları, tavır ve davranışları güvensizliğin en önemli nedenidir. Özellikle yöneticiler, lüks içindeki yaşantıları, şatafata ve gösterişe düşkünlükleri, haksız ve olağanüstü zenginleşmeleri ile işçilere ve topluma güven vermiyorlar.

Şeffaf Yönetim: Toplanılan aidatların ne olduğu ve nasıl harcandığı konusunda yönetim işçileri bilgilendirmemekte ve şeffaf bir yönetim ortaya koyamamaktadırlar.

İşten atılmalarda sendika yönetiminin yakın çevresi etkilenmemekte ve sendika imkanlarından genelde onlar yararlandırılmaktadır.

Sağlıklı İletişimin Olmaması Ve Önemsizleşme: İşçilikten gelmeyen yöneticiler, genelde işçilerden kopuk yaşamaktadırlar. İşçilerle yakın, sıcak ilişkiye girmemektedirler. Onlara önemli olduklarını hissettirecek ve onları sendikaya çekecek tavır gösterememekte ve faaliyetlerde bulunamamaktadırlar.

Özellikle grev dönemlerinde işçiler büyük sıkıntı yaşarken, sendika yönetimi hem işçilere yardım etmemekte, hem de işçilerin ne düşündüğünü ve işten atılma korkularını dikkate almadan uzlaşmaz tavrını sürdürmektedir.

Bilinç Seviyesinin Yükselmesi: İşçilerin bilinçlenmesi neticesinde sendikalı olmanın ne kazandırıp, ne kaybettireceğinin farkına varmaları işçileri sendikalardan uzaklaştırmaktadır.

Diğer Nedenler: Devletin sendikalar üzerindeki baskıcı tutumunun sürmesi, işçi eylemlerinde polislin işçileri dövmesi, sendikaların devletle (polisle) çatışmaya girmesi, sendikalı işçilerin aldıkları yüksek ücretlerin KİT'leri zarara sokması ve bunun neticesinde KİT ürünlerine yapılan yüksek zamların enflasyonu yükseltmesi, yani halkın nezdinde sendikaların enflasyonun sebebi olarak görülmeleri, sendikaları güven bunalımına iten nedenlerdir.

Değerlendirme: Sokaktaki yurttaşın bilgisi özel gayretle elde edilen bilgi ve buna bağlı bir tavır değildi. Sahip oldukları bilginin ve söylediklerinin kaynağı genelde iki merkezli idi.

Bunlardan birincisi ve öncelikli olanı, basın-yayın organları vasıtasıyla elde edilen yada farkına varılmadan kulaktan duyma olan, ancak etkisinde kalınan bilgilerdi. Bunlar genelde sendikalar ve sendikacılarla ilgili olumsuz görüşler içeren, özel de ise sendika yöneticilerinin basına yansıyan özel yaşantılarıyla ve sendikaların çatışmalı eylemleriyle ilgili bilgilerdi.

İkincisi, sendika ile herhangi bir şekilde (sendikalı bir yakın, akraba, arkadaş, dost vb. vasıtasıyla) oluşan temastan edinilen bilgilerdi. Bu tür kaynaktan edinilen bilgiler ve buna bağlı olarak geliştirilen düşünce ve tavır daha kapsamlı ve daha tutarlı idi.

Çatışmalı eylemlerde, bir kısım yurttaşın devleti (polisi) suçladığı, bir kısmının da sendikaları suçladığı, ancak ağırlıklı olarak çatışmadaki iki tarafın da tutumunun onaylanmadığı ve toplumda genel bir memnuniyetsizlik yarattığı gözlemlenmiştir. Bunun yanında sendikaları enflasyonun sebebi gibi görenler toplumun farklı kesimlerinde olabilirken, aldıkları yüksek ücretlerden rahatsız olanların genelde kamu çalışanları olduğu görülmüştür.

7.3.4. Üniversite Öğretim Üyelerinin Açıklamaları

1970'li yılların özellikle ikinci yarısında yaşanan derin ekonomik krizle birlikte, sendikacılığın da paralel bir sürece girdiği noktada öğretim üyeleri adeta fikir birliği içinde olduklarını görüyoruz (Işıklı, 1993, 180-182; Centel, 1996, 43-45; Kutal, 1997, 252-265; Soyer, 1996, 63-68; Koray, 1994, 85-88-89-90-91; Ekin, 1996, 20-30).

Kutal, söz konusu krizde en fazla etkilenen şüphesiz **"...işçiler ve onların sendikaları olmuştur."** derken, Soyer, ülkemiz de ise **"...ekonomik sıkıntılar ve siyasi çalkantıların da etkisiyle kolektif ilişkiler tıkanma noktasına gelmiştir."** demektedir (Kutal, 1997, 252; Soyer, 1996, 63).

12 Eylül askeri darbesinden bugüne ise sorunlara çözüm bulunamamış, işsizlik artmış, sendikalar hızlı üye kaybeder hale gelmişler ve hatta sendikaların varlığı tartışılır hale gelmiştir (Ekin, 1996, 21).

Sendikaları bu duruma getiren ve onlara duyulan güveni, güven bunalımına dönüştüren nedenler, yazılı kaynaklardan görüşleri alınanlar ve bizzat görüşülerek düşüncelerine başvurulmuş toplam on beş öğretim üyesinin (asistanlar dahil) görüşleri doğrultusunda şöyle sıralanabilir:

Küreselleşme: Küreselleşme sendikacılığımızın karşılaştığı temel sorunların başında gelmektedir. Küreselleşme kapsamında değerlendirilebilecek keskin rekabet, çok

uluslu şirketler ve oluşan yeni finans piyasaları endüstri ilişkilerine farklı bir boyut kazandırmıştır. İş gücünün ucuzluğu, örgütlülüğü, hammaddeye ve pazara yakınlığı gibi faktörler yatırımın yönünü belirlerken, sendikal istemlere karşı da işverenin gücünü artırmıştır. Bir çok ülkede aynı malı üreten çok uluslu şirketler, sendikaların güçlü olduğu ülkelerden daha zayıf sendikacılığın olduğu ülkelere üretimi , yatırımı kaydırmakla, grev tehdidine karşı diğer ülkelerdeki stokları devreye sokmakla pazarlık gücünün bitmezliğini göstermektedirler.

Bunun yanında, teknolojide yaşanan gelişmeler, çalışma yaşamının esnekleşmesini sağlarken, istihdamın sektörel dağılımı değişmiş, taşeronlaşma ve standart dışı çalışma yaygınlaşmış, küçük sanayi yaygın hale gelmiştir. Küreselleşme bahane edilerek sermayenin sendikalara karşı yürüttüğü propagandanın dozajı artmıştır. Bütün bunlar sendikalara olan güveni olumsuz etkileyecek gelişmelerdir.

Sendikal Geleneğin Oluşmaması: Türk sendikacılığı Batılı örnekleri gibi belirli mücadelenin içinden geçerek değil, yabancı sistemlerden yararlanılarak oluşturulan yasal düzenlemelerle şekillendiğinden, karşılaştığı sorunların çözümünü de yasa koyucudan bekler olmuştur. Sendikal gelenek oluşmamış, dolayısıyla üyelerinin maddi ve manevi dayanışmasından doğacak gücün bir çok sorunun çözümünde oldukça etkili olabileceğinin farkına varamamışlardır.

Yabancı sistemlerden yararlanılırken **"... sisteme damgasını vuracak temel müesseselerin kabul yada ithal edilmesinden de dikkatle ..."** kaçınılması (Soyer, 1996, 64), sıkça yaşanan olağanüstü dönemler ve bu dönemlerin izlerini taşıyan düzenlemeler sendikalara, üyeleri ve topluma karşı olan sorumluluklarını hatırlatmaktan alıkoymuştur.

Sendika İçi Demokrasinin Olmıyışı: Diğer yandan anayasamızda sendikalar, demokratik kuruluşlar olarak belirtilmesine ve sendika içi demokrasinin yerleşmesi için bir çok yasal hüküm getirilmesine rağmen, sendikaların işleyişinde demokratik kurallar hakim kılınamamıştır. **" Bu yüzden sendika yönetimlerinin hem üyelerle olan ilişkilerinde sorunlar yaşanmakta, hem de kamuoyunda sendikalar sürekli prestij kaybetmektedirler."** (Kutal, 1997, 261).

Sendika içi demokrasiyi teşvik eden yasaların yanında, bazı yasaların sendika içi demokrasiyi ortadan kaldıracak baskılarla donatılması ve siyasal iktidarların engellemeleri sendikal demokrasiinin işleyişini güçleştirmektedir.

Türkiye'nin İçinde Bulunduğu Koşullar:Sendikacılığa duyulan güvenin olumlu yada olumsuz olmasını etkileyen önemli unsurlardan bir tanesi de, ülkemizin içinde bulunduğu sosyal, siyasal ve ekonomik koşullardır. Bu şartların iyileşmesi sendikacılığı da olumlu etkileyecektir. Bu şartlarda ki kötüleşmenin olumsuz yansımaları sendikacılıkta da görülecektir.

Örneğin, çoğulcu demokrasiinin tüm kurumları ile işleyememesi ve zaman zaman kesintiye uğraması, henüz sanayi toplumu ve ücretliler toplumu olamamamız ve hala tarım kesiminde çalışanların istihdam içindeki payının %40'ların üzerinde olması, istihdamın sürekli daralması ve istihdamın büyük bir kesiminin ücretsiz aile işçilerinden oluşması, %2 oranındaki nüfus artışının doğurduğu ciddi istihdam sorunu sendikacılığı da olumsuz olarak etkilemektedir.

Yine bu bağlamda belirtilebilecek, yüksek enflasyon ve işsizlik oranının yüksekliği ise, taraflar arasında güven bunalımının en ciddi kaynağıdır.

Ekonomide Kamu Ağırlığı Ve Kamu Sendikacılığı: Ülkemizde ağırlıklı olarak kamu sendikacılığı yapılmaktadır. Bunda en büyük neden şüphesiz, devletin işveren sıfatıyla ekonominin yarısına sahip olması, dolayısıyla da devletin hem düzenleyici, hem de işveren olmasıdır. Çünkü bu büyük gücün üzerinde politikacılar popülist politikalarını uygulama imkanı bulmaktadırlar. Bu nedenle, toplu pazarlık ekonomik olmaktan çok siyasal bir olgu olarak görülmekte ve bunun neticesinde, ücret-verimlilik ilişkisi kopmakta ve işletmecilik gerçekleri göz ardı edilmektedir. Bu ise, sendikacılar için rahat, fazla mücadele etmeye gerek olmayan bir yaşam ve hükümetlere karşı her zaman iyi bir yaptırım gücü, politikacılar içinse, kamu kaynaklarıyla kolay elde edilebilecek büyük bir seçmen kitlesi demektir.

İş Güvencesinin Olmaması: İş güvencesinin olmamasının getirdiği keyfilikle işveren işçinin işine son verebilmekte ve onların yerine asgari ücretle, herhangi bir sendikal bağı olmayan işçi çalıştırabilmektedir.

Bunun yanında, brüt ücretlerde devletin yaptığı çok sayıdaki kesinti de işvereni sendikasız, asgari ücretle işçi çalıştırmaya zorlamaktadır.

Değişime Uyum: Sendikalar değişen şartlara uygun olarak faaliyetlerini çeşitlendirememişler ve üyelerine somut yararlar sağlayamamışlardır. Bunun yanında kendi aralarındaki örgütsel dağınıklık, hala ideolojilere dayalı sendikacılık yapmaları onlara olan güveni her geçen gün zayıflatmaktadır.

Üyeleri Adına Sendikacılık: Sendikaların çalışanlar adına değil üyeler adına sendikacılık yapmaları ve toplumun sorunlarına ilgisiz kalmaları önemli bir güvensizlik nedeni olmuştur. Toplu sözleşmeye tabi işçilerle diğer ücretliler arasında gittikçe büyüyen bir gelir uçurumunun oluşması ve bunun ücretliler arasında yarattığı huzursuzluk bu bağlamda önemli bir olumsuzluk olmuştur.

Belirtilenlerin dışında, endüstri ilişkilerinde hakim olan kutuplaşmayı ve zıtlıkları ulusal düzeyde ve işletme düzeyinde azaltacak kurum ve mekanizmaların olmaması, kayıt dışı ekonominin yaygınlığı güvensizliği besleyen etkenlerdir.

Değerlendirme: Üniversite öğretim üyelerinin, sendikaların içinde bulunduğu güven bunalımının nedenleri konusunda, birincil önemi ekonomide kamunun ağırlığına ve buna bağlı olarak ortaya çıkan olumsuzluklara verdikleri söylenebilir. Zaten bir geleneği olmayan Türk sendikacılığı, hem işveren hem düzenleyen konumundaki kamu gücünün popülist politikacılar eliyle kullanılarak toplu pazarlığın ekonomik olmaktan çıkarılıp siyasal hale getirilmesi sayesinde, fazla bir uğraşa, mücadeleye ihtiyaç duymamışlardır. Böylece, güvenilirliklerinin kaybı için yeterli ve de gerekli ortam sağlanmıştır. Adeta, üyeleri adına değil, tüm çalışanlar adına sendikacılık yapma, toplumsal çıkarları gözetme ve gelişen, değişen dünyayı takip etme ve sorunlara yeni çözümler üretme sorumlulukları hiç doğmamıştır. Türkiye'nin içinde bulunduğu olumsuz koşullar ise, bu güvensizliği besleyen ve yerleştiren önemli bir etken olmuştur.

8. TÜRK SENDİKACILIĞINDA GÜVEN BUNALIMININ NEDENLERİ VE SONUÇLARI

Türk sendikacılığında, çeşitli çevrelerin getirdikleri açıklamalar ve ortaya koydukları düşünceler de dikkate alınarak, güven bunalımının yoğun şekilde yaşandığı ve bunun toplumda yaygın bir kanaat haline geldiği söylenebilir. Ancak varolan bu güven bunalımının siyasal, sosyal, ekonomik ve hukuksal nedenleri ve sonuçları nelerdir? Bu bölümde bunlar ortaya konmaya çalışılarak, güven bunalımından nasıl çıkılabileceği ile ilgili öneriler getirilmeye çalışılmıştır.

8.1. Güven Bunalımının Nedenleri ve Sonuçları

1963 Anayasasının getirdiği sivil ve siyasal özgürlükler alanındaki rahatlamayla hızla örgütlenen sendikalar, 70'li yılların ikinci yarısından itibaren yaşanan siyasal ve toplumsal olumsuzlukların dışında kendilerini tutamamışlardır. Toplumun birbirlerine olan güvenleri ideolojik kamplaşmalardan dolayı sarsılırken, kurumlar da benzer kamplaşmalar neticesinde toplum nezdinde güven kaybetmeye başlamışlardır. Bu güven kaybı 1980 yılına gelindiğinde en üst seviyeye ulaşmıştır.

1980 sonrası ise, ülkemizde ve dünyada meydana gelen olumlu-olumsuz siyasal, sosyal, ekonomik ve hukuksal gelişmelerden elbette ki sendikalar da etkilenmiştir. Ancak söz konusu etkilenme Türk Sendikacılığı için hiç de olumlu olmamış ve Türk Sendikacılığı güven bunalımına itilmiştir.

Bu bölümde sendikacılığı güven bunalımına iten etkenler sınıflandırılarak incelenmeye çalışılacaktır. Söz konusu etkenler her ne kadar siyasal, ekonomik, sosyal ve hukuksal olarak ayrılmaya ve sınırlandırılmaya çalışılsa da, daha önceki bölümlerde incelendiği gibi bu ayırım yeterli olmayacaktır. Çünkü, herhangi bir nedenin bir çok boyutu (sosyal, ekonomik vb.) olduğu gibi, siyasal diyerek incelenen bir nedenin

sonuçlarının siyasallıkla sınırlı kalmadığını, çok boyutlu olarak toplumun bir çok kesimini etkilediğini de görmek mümkündür. Aynı şekilde ekonomik bir neden, ekonomik olduğu kadar siyasal, sosyal, hukuksal bir çok sonuç doğurabilmektedir.

Ancak sorunun ve çözümün, yani nedenlerin ve sonuçların daha anlaşılabilir olması için bu tarz bir ayırımın uygun olacağı düşünülmektedir. Bunun için de nedenler, siyasal, sosyal, ekonomik ve hukuksal olarak dört bölümde incelenecektir.

8.1.1. Siyasal Nedenler ve Sonuçları

Zamanın Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Mehmet Moğoltay, çalışma yaşamı üzerinde siyasal etkiyi ve etkileşimi en iyi görebilme durumunda olan bir kişi olarak, ülkemizde çalışma yaşamının ekonomik sistemden ve gelişmelerden çok, siyasal sisteme ve gelişmelere, demokrasimizdeki duraklama yada gerilemelere bağlı olarak şekillendiğini belirtmektedir (Moğoltay, 1994, 7). Bu bağlamda doğrudan yada dolaylı olabilen bu etkiler nelerdir tek tek ele alınarak incelenmeye çalışılacaktır.

8.1.1.1. Sağ Politikaların Hakimiyeti: 1980'li yıllarla birlikte yeni sağ olarak adlandırılan ve hızla kapitalist dünyada kabul gören ekonomi politikalarının, gelişmenin ve kalkınmanın tek yolu, tek anahtarı olduğu politikasının bütün dünya ülkelerine empoze edilmeye çalışıldığı görülmektedir. Gerçekten de Thatcher ve Regan'ın iktidar oldukları dönemlerde elde ettikleri başarılar, kendileriyle birlikte uyguladıkları bu politikalara bağlanmıştır. Yeni sağ bu dönemde hakim politika olmuştur.

Yeni sağın çalışma yaşamına bakışı işveren endeksli olduğundan, sendikalar bu dönemlerde önemli prestij kaybına uğramışlardır. Yapılan propagandaların da etkisiyle ekonomik gelişmenin, kar ve verimliliğin karşısındaki en büyük engel gibi gösterilen sendikalara gerek kalmadığı gibi bir sonuç ortaya çıkmıştır.

Özal Hükümetleriyle birlikte ülkemizde de uygulama alanı bulan bu politikalarla (özelleştirme çalışmaları ile) devletin ekonomideki ağırlıklı payı küçültülmeye çalışılmış,

düzenleyici, üretici ve paylaştırıcı bir aktör olarak işlevleri yavaş yavaş tasfiye edilme gayreti içine girilmiştir. Saf ve baskıcı işlevi kalan devlet için “emeğin denetimi” temel görevlerden biri olarak ortaya çıkmıştır (Boratav, 2000,21).

Tabii bu bağlamda sendikasılaştırma çalışmaları da hız kazanmıştır. Sağ politikaların bu derece popülerite kazanması nedeniyle iktidara gelen sol yada sosyal demokrat iktidarlar dahi bu politikaların etkisinde kurtulamamışlardır. Başka bir deyişle; sol söylem sahibi siyasal partiler, iktidara gelmenin yolunun yeni sağ söylemlere karşı çıkmamaktan geçtiğini görmüşlerdir. Örneğin İngiltere'de İşçi Partisi, bu manada bir söylem değişikliği ile iktidara gelmiştir.

8.1.1.2. Muhafazakar Hükümetler: 1970'li yıllarla birlikte (özellikle 1980'li yıllar) ülkemiz çok sık olarak, liberal-muhafazakar partilerin iktidarını yaşamıştır. Söz konusu bu partilerin söylemleri olan sağ politikaların sendikalara yaklaşımının ise genelde olumsuz olduğu ve devleti ekonomi dışına çekmeyi amaçladığı bilinmektedir. Özelleştirmenin bu denli popüler olması da bu iktidarların "olmazsa olmaz" diye halka sundukları politikalarının bir sonucudur.

Ülkemizde özellikle 1980'li yıllarla birlikte gelen Özal'lı günler, sağ politikaların hakim olduğu ve sendikaların zor günler geçirdiği yıllar olmuştur. Özelleştirme hızlanmış, toplu sözleşmelerde kamuyu temsil edecek olan, Kamu İşverenleri Sendikası kurulmuştur. Türkiye ilk defa kamuda sözleşmeli personel uygulaması ile tanışmıştır. Kamusal niteliği olup olmadığına bakılmaksızın bir çok iş, ihale yoluyla taşeronlara devredilmiştir. Bütün bunlar sendikasılaştırmaya hız kazandırırken, sendikalara da önemli ölçüde itibar kaybettirmiştir.

Özal sonrasında ise, sağ-muhafazakar partilerin hakim olduğu koalisyon hükümetleri iktidarı ellerinde tutmuşlardır. Söz konusu hükümetlerin politikaları ve sendikalara yaklaşımları da genelde Özal döneminden çok farklı olmamıştır.

8.1.1.3. Doğu Bloğunun Yıkılışı: Doğu Bloğunun dağılışı ile birlikte sendikalar, en önemli ideolojik beslenme kaynaklarını yitirmişlerdir. Bu yitiriş onlara çöküşü yaşatmaya başlamıştır. Bütün dünyada olduğu gibi ülkemizde de sol söylemleri seslendiren

sendikalar, bu söylemlerinde değişiklik yapmak durumunda kalmışlardır. Ancak işçi sınıfının ve yurttaşların bu söylemlere sahip olan olmayan bütün sendikalara bakışının değişmesine de mani olamamışlardır.

8.1.1.4. Siyasal İstikrarsızlıklar: Ülkemizde uzun yıllardır yaşanan siyasal istikrarsızlık, belirsizlikleri ve iktidar boşluğunu da beraberinde getirmiştir. 12 Mart 1971 sonrası kurulan iktidarların ömrü 7 ayı geçmemiştir. 1980-1989 arası dönemi saymazsak, 1989 sonrası hükümetlerin ortalama ömrü 8 ay olmuştur. Tek başına hiç bir parti (azınlık hükümeti dışında) iktidara gelememiş ve ülke sürekli koalisyonlarla yönetilmiştir

Ortaya çıkan belirsizliğin getirdiği rahatsızlık, huzursuzluk arttıkça kuşku ve kaygı da artmıştır. İnsanlar işlerini kaybetmemek için, işvereni memnun edecek, örgütlü olmaktan vazgeçme de dahil, bir çok fedakarlığa razı olmuşlardır. İşsiz olanlar ise, az da olsa düzenli gelir getirecek bir işe kavuşmak için her türlü şartı kabul edecek ve her türlü fedakarlığı göze alacak duruma gelmişlerdir.

Söz konusu ortam kamu kesimini, işsizlerin en büyük umudu, sendikaların ise asla vazgeçemeyecekleri bir alan haline getirmiştir.

8.1.1.5. Teröre Bulaşma: 1970'li yıllarda başlayan ve özellikle ikinci yarısında yoğunlaşan ideolojik kamplaşma ve buna bağlı olarak gelişen ideolojik kökenli olaylar toplumun geneline yayılmıştır. Sağ ve sol ideolojileri savunan en ılımlılarından, en radikaline bir çok örgüt ortaya çıkmış ve silahlı eylemlerin ve cinayetlerin sayısı binlerle ifade edilir olmuştur.

Benzer kamplaşma işçiler, dolayısıyla sendikalar arasında da yaşanmıştır. Aynı iş yerinde çalışan işçiler ideolojik farklılaşmadan dolayı, karşı örgütlerde yer almışlar ve toplumsal sınıf ruhuna hiç de uygun olmayan ilişkiler yaşanmıştır. Yaşanan terör olaylarına sendikaların da karıştığı inancı toplumda yayılırken, bir çok sendikacının olaylarla bağlantıları belirlenmiş ve tutuklanmışlar, bir çok sendikacının ise faaliyeti durdurulmuştur (Şenkal, 1999, 258). Bir çoğu basın ve medyada yer alan bu olaylar yurttaşların ve olaylarda taraf olmayan çalışanların tepkisine neden olmuş, sendikalara ve

yöneticilerine olan güven olumsuz etkilenmiştir. İsmi terör olaylarına karışan sendikalar ise kamuoyu nezdinde kuşkulu hale gelmiş ve itibar kaybına uğramışlardır.

12 Eylül Askeri Darbesi sonrasında yine terör ve anarşik olaylara karıştıkları gerekçesiyle bir çok sendika kapatılmış ve bir çok sendikacı tutuklanmıştır. Askeri Darbe sonrası DİSK mensubu 1955 sendikacı gözaltına alınmış, yaklaşık beş yıl süren dava neticesinde göz altına alınanlardan 264'ü suçlu bulunmuş ve toplam 2 053 yıl 5 ay 20 gün hapis cezasına mahkum edilmişlerdir (Pekin, 1998, 320). Aynı dönemde Türk-İş, MİSK ve bağımsız sendika üyesi yüzlerce sendikacı gözaltına alınmış ve bunlardan 431 kişi İstanbul Sıkıyönetim Mahkemelerinde yargılanmış ve beraat etmiştir. Yargılananlardan yalnızca 18 kişi mahkum olmuştur (Pekin, 1998, 460).

Sonuç da kamuoyunda sendikalar ve sendikacılar aleyhine yaygın bir izlenim oluşurken, sendikalar büyük oranda üye kaybına uğramışlar ve mali yönden büyük kayba uğramışlardır (Şenkal, 1999, 258-259)..

8.1.1.6. İdeolojik Örgütlenme ve Sendikal Rekabet: Ülkemizde siyaset her şeyin önünde olduğundan, sendikacılarımız da sorunlarını daha çok siyasetle ilgili sormaktadırlar (Korkusuz, 1997,158) ve genelde sendikalar ideolojik bir yapılanma ve bölünmüşlük içindedirler. Siyasal partilerle doğrudan işbirliğine gidebilmektedirler. Bu ise onların güç birliği yapmalarına ve ortak tavır takınmalarına engel olduğu gibi, aralarında olması normal karşılanan sendikal rekabeti de sertleştirmekte ve çatışmalı ilişkilere dönüştürebilmektedir. Bu da işçilerin ve tüm kamuoyunun tepkisine neden olmaktadır. Nitekim görüşlerine başvuru kesimlerin çoğu, sendikaların içinde bulunduğu güven bunalımının nedenlerinden biri olarak ideolojik yapılanmalarını ve aralarındaki sert ve zaman zaman etik kuralları hiçe sayan, çirkinleşen rekabeti belirtmişlerdir. Sendikaların siyasal partilerle olan ilişkilerini ise, işçiler ve genel olarak seçmenler onaylamadıklarını aşağıda verilen örneklerden de anlaşılacağı gibi, değişik vesilelerle göstermişlerdir.

Türkiye'de ilk konfederasyon olarak 1952 yılında kurulan Türk-İş, Amerikan Sendikacılığı olarak tanımlanan bir yapıda örgütlenmiştir. Buna göre, hiçbir şekilde siyasete girmemesi, siyasal partilerle işbirliği yapmaması yada karşı politika gütmemesi ve siyasal ve ihtilalci fikirler taşımaması gerekmektedir. Bu doğrultuda Türk-iş, uzun yıllar

politikaya girmemiş fakat üye ve yöneticilerine politik konularda istedikleri şekilde davranma hakkını vermiştir. Parlamento üyesi olan bazı eski Türk-İş yöneticileri de birbirine muhalif partilerden yer almıştır. 1970 yılında Türk-İşe bağlı sendika liderlerinden yedisi CHP, beşi ise AP tarafında yer almıştır (Dereli, 1977, 85). Ancak Türk-İş zaman zaman bu çizgiden saparak bizzat siyasal arenada yerini almıştır. Örneğin 1987 seçimleri öncesinde ANAP'a karşı yoğun bir kampanya başlatmıştır. Ancak bu kampanyaya rağmen ANAP, % 37 oy ve 292 milletvekiliyle en güçlü parti olarak meclise girmiştir (Korkusuz, 1997, 157). Yani yaptığı çalışmalar başarısızlıkla sonuçlanmıştır.

Düz bir mantıkla Türk-İşin, ANAP'a sempati duyan işçilerin ve halkın tepkisini aldığı, dolayısıyla arkasında var olan kamuoyu desteğini de azalttığı söylenebilir.

1967 yılında, programı Marksist söylemler taşıyan Türkiye İşçi Partisi ile işbirliği sonucu kurulan ve sol-sosyalist düşünceler taşıyan DİSK, sol partilerle (TİP, CHP, DSP vb.) ilişki içerisinde olmuştur. 1989 yılında DSP, DİSK Yürütme Kurulu Üyesi Dr. Mukbil Zırtıloğlu'nu İstanbul Büyük Şehir Belediye başkanı adayı olarak göstermiştir. Söz konusu aday %10'un da altında oldukça düşük bir oy alabilmiştir. 1991 yılında SHP, Petrol-İş Genel Başkanı Cevdet Selvi'yi Eskişehir'den 1.sırada milletvekili adayı göstermiş ancak C. Selvi, milletvekili olamamıştır. 1995 seçimlerinde DİSK, sol partileri özellikle de CHP'yi destekleme kararı almıştır. Seçimden bir yıl önce (CHP+SHP) CHP'nin oyları 1994 seçimlerinde % 18 iken, bir yıl sonra 1995 seçimlerinde % 10.25'e düşmüştür (Korkusuz, 1997, 158).

1976 yılında milli ve manevi değerlere bağlı muhafazakar bir konfederasyon olarak kurulan Hak-İş, genellikle eski Milli Selamet Partisi, Refah Partisi ve yeni Fazilet Partisine daha yakın bir politika izlemektedir. İlk Genel Başkanlarından Yasin Hatipoğlu'nu da MSP'den milletvekili olarak TBMM' ne göndermiştir. Refah Partisine milletvekili olarak gönderdiği eski genel başkanı Necati Çelik Hak-İş- MSP ilişkisini daha sonra şöyle değerlendirmektedir; **“Kuruluş yıllarında Hak-İş yöneticileri o dönemdeki MSP'ye sıcak bakan insanlardı. MSP de Hak-İş'e sıcak bakıyordu. (...) Hak-İş ile MSP ilişkisini ayniyet çizgisine indirgemenin çok iyi niyetli ve gerçekçi bir yaklaşım olmadığı inancındayım. İlla bir ilgi kurmak gerekiyorsa bunu toplumsal ve siyasal alanda aramak gerekir. Hangi toplumsal ve siyasal şartlar MSP'yi ortaya çıkarmışsa**

Hak-İş'i de o şartlar var etmiştir” (Türk Send. Ans. C.2, 1998, 527). İlk dört yıllık dönemde de 1980' e kadar daha çok MSP'nin etkin olduğu bakanlıklara bağlı kuruluşlar da örgütlenmiştir. 1995 yılında Hak-İş Genel Sekreteri Özçelik-İş Sendikasının Genel Başkanlığına aday olmuş ve işçi oylarının tamamına yakınına alarak Genel Başkanlığa seçilmiştir. Ancak ANAP Karabük adayı olarak girdiği milletvekili seçimlerinde %16 oy alabilmiştir. Oy vermeyenlerin çoğunluğu ise işçilerdi (Korkusuz, 1997, 158).

1970 yılında kurulan MİSK (Türkiye Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu) ise, isminden de anlaşılacağı gibi milliyetçi politika izlemiş ve MHP ile yakın ilişki içinde olmuştur. MİSK'e bağlı sendikaların üye sayıları özellikle MHP'nin de dahil olduğu Milliyetçi Cephe Hükümetinin (1975-1976) kurulmasından sonra artış göstermiş, hatta bazı işyerlerinde örgütlenmeye ve MHP ilişkisini kullanarak Çalışma Bakanlığı'ndan yetki almaya başlamıştır (Türk Send. Ans. C.2, 1998, 424).

Örneklerden de görüldüğü gibi sendikalar, siyasal partilere olan sempatisine göre bölünmüşler ve siyasal partilerle yakın ilişki içine girmişlerdir. Bu ise, sendikacılığın bütünlüğü için zararlı olmuştur. Bunun yanında bir çok sendikacı, yönetici olduğu sendikayı sadece siyasal makam ve mevkilere geçme aracı olarak görmüş ve kullanmıştır. **“...böylece çıkarlarını temsil etmeleri gereken işçilerin de güvenini kaybetmişlerdir”** (Dereli, 1977, 83).

8.1.1.7. Askeri İhtilaller: Ülkemizde yaşanan askeri ihtilaller ve verilen muhtıralar (12 Mart, 12 Eylül), örgütlü toplum olmanın önündeki en büyük engel olmuştur. Bu dönemler, sendikalaşmanın, sendikal hakların ve bütün demokratik hakların kesintiye uğratıldığı dönemler olmuştur (Tokol, 1994, 55).

Yaşanan toplumsal olayların, istikrarsızlıkların, terör olaylarının hep özgürlükçü ortamlardan kaynaklandığını ileri süren darbeciler tarafından, sendikalar ihtilallerin en önemli nedenlerinden biri olarak gösterilmiştir. Özellikle 1980 ihtilali sonrası her türlü sendikal faaliyete son verilmiş, sendikalar kapatılmış, bir çok sendikacı takibata uğramış ve mahkum olmuştur.

Ancak demokrasinin kesintiye uğratılmasıyla sendikacılığa büyük zarar verilirken, bu dönemlerde yaşanan oldukça acı tecrübeler ve verilen kötü sınavlarda olmuştur. Sendikaları ve sendikacıları mahkum eden darbelere bazı sendikacılar açık davetiye çıkarmış, bazıları söz konusu bu olağanüstü dönemlerde nasıl çıkar sağlayacağını yollarını aramış, bazıları ise verilen makam ve mevkilerle yetinmiştir. Ancak mahkum olanlara ve onların ortada kalan ailelerine kimse (üye arkadaşları dahil) sahip çıkmamıştır.

Muhtıra ve darbe sonrası yapılan hukuksal düzenlemeler ise, sendikalara olan güveni sarsan en önemli etkenlerden biri olmuştur. Genelde işveren görüşlerini yansıtan düzenlemelerde, sendikaları ve sendikal faaliyetleri en ağır şekilde zapturapt altına alacak ve onları demokratik bir sivil toplum örgütü olmaktan uzaklaştıracak hükümlere yer verilmiştir.

İhtilalin etkisinin azaldığı dönemlerde ise, kesintiye uğratılan ve katı kurallara bağlanan sendikal yaşamın, mahkum olan ve zor günler geçiren sendikacıların, normale dönmesi oldukça zor olmuş, yaşanan olaylar sendikalara ve sendikacılara olan güveni sarsmıştır.

Benzer olayların tekrar yaşanabileceği endişesinin ve korkusunun ortadan hiç bir zaman kalkmaması ise, normale dönüşü geciktirmekte ve güvensizliği kalıcı kılmaktadır. Demokratik yaşamdan yana tavır koyması beklenen yasa koyucular, sendikacılar ve çalışanlar da bu endişeyle hareket ettiklerinden, karşılıklı ve olması gereken demokratik mücadelenin verilebildiği tabii bir ortamın oluşması zorlaşmaktadır.

8.1.1.8. Devletin Yaklaşımı: Ülkemizde demokratik bir yönetim için örgütlü toplum olmanın gereği ve önemi yeterince anlaşılamadığından, sivil ve siyasal özgürlük alanları da yeterince genişletilerek güvence altına alınamamıştır. Bunun için de devletin yasama, yürütme ve yargı erkini elinde tutan bir kısım insanlar tarafından sendikalar birer suç üretme merkezleri, sendikacılar ve üyeleri de potansiyel suçlular gibi görülmektedir. Ya da bir kısım sermaye çevrelerinin işine öyle geldiği için, bu tür anti demokratik, anti sendikal bir anlayış yaygınlaştırılmaya çalışılmaktadır.

Bu yaklaşım tabii ki işçileri ve toplumu da olumsuz etkilemektedir. Böylece işçi sınıfının sayısal artışı ve bilinçlenmesi engellenmektedir.

Ancak devlet, genel tutumunun tersine bazı açılardan koruyucu bir tutum da sergilemektedir. Özellikle siyasal iktidarların popülist yaklaşımlarının bir sonucu olarak, kamuda çalışan işçilere ayrıcalıklı bir konum verilirken, yine oy kaygısıyla kamuda sendikaların güçlenmesine yardımcı olunmakta ve bir takım tavizler verilmektedir.

Verilen tavizler bazen oldukça abartılı bir hal aldığından (Sendikalı işçinin, şoförün maaşının hem kamudaki aynı işi yapan sendikasız meslektaşlarının, hem de amiri ve müdürü konumundaki diğer çalışanların maaşının üstünde olması gibi.), toplumun diğer kesimleri ve diğer çalışanlar ihmal edilmişlik duygusunu yoğun şekilde yaşamaktadırlar. Tabii olarak bu durum kamuoyunun sendikalara olan tepkisini artırmaktadır.

8.1.2. Sosyal Nedenler ve Sonuçları

Bir sivil toplum örgütü olan sendikaların, toplumsal davranış değişikliklerinden ve toplumsal olaylardan etkilenmesi kaçınılmazdır. Güven ise kendi başına bir toplumsal olgudur. Bu nedenle, toplumun geneline hakim olan bir güvensizlikte, belirsizlikte sendikaların etkilenmemesi, sendikaların içinde bulunduğu benzer bir durum da ise toplumun ve diğer kurumların etkilenmemesi düşünülemez. Aşağıda sendikalarda yaşanan güvensizlikte etken olan sosyal nedenler irdelenmektedir.

8.1.2.1. Sosyal Belirsizlikler: Ülkemiz, 1970'li yıllarla başlayıp halen de durulduğu söylenemeyen siyasal, ekonomik ve sosyal krizlerle istikrarsızlığı bir arada yaşamaktadır. 1983-1991 yılları arasında kısmen de olsa giderilen istikrarsızlık, bugün yoğun şekilde yaşanmaktadır.

Gelir dağılımındaki dengesizlik, göçler, yüksek enflasyon ve işsizlik, kayıt dışı istihdamı körüklerken, toplumda kapanması imkansız sosyal yaralar açmakta ve sosyal sorunları içinde çıkılamaz hale getirmektedir. Gelir dağılımının en adaletsiz olduğu ülkeler

arasında dünyanın en kötü 5 ülkesinden biri olan ülkemizde (Çizelge:12) sanırım kimse insanları iyi ve adil yönetildiği noktasında ikna edemez ve yaşanan güven bunalımını kısa sürede gideremez.

Bu durumun toplumsal yaşama getirdiği belirsizlikler, kuşkular insanların geleceğe dönük, uzun vadeli planlar yapmasını ve uzun vadeli düşünmesini engellemektedir. İnsanlarımız önlerini görememekteyiz. Bu, ümitsizliği, karamsarlığı artırmaktadır.

İnsanlar arasında var olan itimat duygusu sarsılmakta, insanların birbirleriyle olan ilişkileri olumsuz yönde etkilenmektedir. Ortam onları daha anlayışsız ve kavgacı yapmaktadır. İstikrarsızlık ve belirsizlik sosyal çalkantıları ve toplumsal olaylardaki artışı beslemektedir.

Çizelge 12: Bazı Ülkelerde Gelir Dağılımı

(Alt Ve Üst Dilimlerin Milli Gelirden Aldıkları Paylar)

Ülkeler	En Üst %20	En Alt %20	Ülkeler	En Üst %20	En Alt %20
Brezilya (1995)	64.2	2.5	Filipinler (1994)	49.6	5.9
Şili (1994)	61.0	3.5	Tunus (1990)	46.3	5.9
Kolombiya (1995)	61.5	3.1	Fas (1990-1991)	46.3	6.6
Meksika (1995)	58.2	3.6	ABD (1994)	45.2	4.8
Türkiye (1987)	49.9	5.2	Endonezya (1996)	42.3	8.0
Türkiye (1994)	54.9	4.9	Cezayir (1995)	42.6	7.0
Türkiye	55.0	5.0	İspanya (1990)	40.3	7.5
Rusya Fed. (1996)	52.8	4.2	Hindistan (1994)	39.3	9.2
Peru (1996)	51.2	4.4	Belçika (1992)	34.5	9.5
Ürdün (1991)	50.1	5.9	Avusturya (1987)	33.3	10.4

Kaynak: The W. Bank, 1999, 238-239; UNDP, 1998, 43; Düzenli, 1998, 15.

8.1.2.2. Güven Bunalımının Yaygınlığı ve Ahlaksal Yozlaşma: Toplumumuzda yaşanan güven bunalımı bir yada birkaç siyasal-toplumsal kurumla sınırlı olmayıp yaygın

olarak yaşanmaktadır. Siyasal kurumlara (meclise, hükümetlere, yargıya, eğitime, sağlığa , vb.) ve toplumsal kurumlara karşı yoğun bir güvensizlik söz konusudur (Çizelge:11). Bu güvensizlik karşılıklı bireysel ilişkilerde de kendini göstermektedir. Bu ortam insanların ruh sağlıklarını dahi tehlikeye sokmaktadır.

Yargının çözemediği bir çok husus mafyaya havale edilir hale gelmiştir. Çeteler ve mafya kamu görevlileriyle iç içe bir görüntü vermektedir. Devletin üst kademesindeki insanların dahi öyle yada böyle çetelerle ilişki içinde olduğu hususu medyanın gündemini sürekli işgal eder olmuştur. İnsanlar; " Ortaya çıkan ve duyduğumuz bu kadar ise, milletin menfaati (!) gözetilerek ortaya çıkarılamayan, saklanan boyutu ne kadardır acaba?" diye düşünmeye başlamışlar ve her şeye kuşkuyla bakar olmuşlardır.

Devlet yönetimindeki ahlaki yozlaşma, rüşvet, talan, siyasilerin ve devletin en üstündekilerin dahi her gün değişen ve çelişen açıklamaları insanlarımızı karamsarlığa itmiştir. Çizelgeden de görüldüğü gibi, 1997 verilerine göre 52 ülke arasında ülkemiz, rüşvetin ve yolsuzluğun en yaygın olduğu 8'nci ülke olarak sıralamada yerini almıştır.

Çizelge 13: Rüşvette İlk 10 Ülke (1997)

1. Nijerya	6. Hindistan
2. Pakistan	7. İtalya
3. Kenya	8. Türkiye
4. Çin	9. İspanya
5. Rusya	10. Yunanistan

Kaynak: Düzenli, 1998, 62.

Basına yansıyan bunca ahlak dışı olaylar karşısında, insanlarımız bir devlet yetkilisinin sorumluluk içeren bir açıklamasına, Batılı ve Uzak Doğulu siyasilerin gösterdiği prensip ve cesaret içeren tavırlarına benzer bir davranışa şahit olamamıştır. Dünyada örneğine sıkça rastladığı tarzdan bir istifayı dahi görememiştir. Yapanın yanına kar kalıyor düşüncesi bütün insanlarca onaylanır olmuştur.

Sonuç da bu kuşkuculuk ve yoz ilişki bireysel ilişkilerimize de yansımıştır. İnsanlar birbirine güvenemez hale gelmiştir. Birbirine güven açısından Türkiye,1990-91 Dünya Değerler Araştırması sonuçlarına göre en alttaki iki ülkeden biri olarak ortaya çıkmıştır. "1991 yılında Türkiye'de insanları güvenilir bulanların oranı %10 iken, bu oran 1997'de %6.6'ya ..." düşmüştür. 1990'da yapılan Dünya Değerler Araştırması sonuçlarına göre söz konusu oran, ABD'de %52, İsveç'te %66, Norveç'te %65, İrlanda'da %47, K. İrlanda'da %44, Çin'de %60, Nijerya'da %23, Slovenya'da %17, Romanya'da %16 ve Brezilya'da %7, Filipinler'de %6 olarak gerçekleşmiştir (Esmer, 1999, 33; Düzenli, 1998, 57). Görüldüğü gibi yalnızca Brezilya'da ve Filipinlerde insanların birbirlerine olan güven oranları Türkiye düzeyindedir.

Yani ülkemizde yaşanan güven bunalımı insan-insan ilişkisini de olumsuz etkilemiş ve adeta insanlarımızın birbirlerine güvenleri kalmamıştır. Böyle bir ortam, elbette ki sendikaların ve sendika yöneticilerinin güvenilirliklerini de olumsuz etkileyecektir. Etkilenmenin iki yönlü olabileceği değerlendirilmektedir; Birincisi, topluma hakim olan güvensizlik ve ahlaksal yozlaşma nedeniyle, genel olarak çalışanlar, üye işçiler ve kamuoyu sendikalara ve sendika yöneticilerine belirli bir önyargı ve şüpheyile bakacaklardır. Dolayısıyla da sendikayla olan ilişkilerinde ve sendikalarla ilgili değerlendirmelerinde güvensizlik esas olacak ve her şeyden bir kusur arama tavrı hakim olacaktır. İkincisi, sendikaların ve sendika yöneticilerinin kendi tavır ve davranışlarında görülen olumsuzluklardan kaynaklanan bir etkilenme olacaktır. Her şeyden önce sendikalar bu toplumun içinde varlığını sürdürmeye çalışan toplumsal örgütler, yöneticiler de yine bu toplumun içinde yaşayan kişilerdir. Bundan dolayı da genel bir güvensizlik ve ahlaksal yozlaşma onları da olumsuz etkileyebilmekte ve kabul görmeyen, hoş karşılanmayan tavır ve davranış içinde olabilmektedirler. Bu da toplumun ve üyelerin zaten olumsuz olan ve güvensizlik içeren bakışlarını, yaklaşımlarını doğrulamakta ve de beslemektedir. Sonuçta içine düşülen kısır döngü çözümü güçleştirmektedir.

8.1.2.3. Aidiyet Ruhunun Oluşturulamaması: Sendikalı işçilerin ve sendikasız işçilerin (özellikle de önceden sendikalı iken sonradan ayrılanların), sendikaların yaşadıkları güven bunalımıyla ilgili açıklamalarından da (bu görüşü diğer kesimlerde vurgulamakta) anlaşılmaktadır ki, sendikaların içinde bulunduğu güven bunalımının en önemli nedenlerinden biri kuşkusuz üyeler arasında aidiyet ruhunun oluşturulamamış

olmasıdır. Sendikalar, sanayi toplumunun, büyük şehir yaşamının ve göçlerin getirdiği yabancılaşma, yalnızlık, dışlanmışlık, önemsenmeme duygusu gibi psikolojik rahatsızlıkları aşacak bir aidiyet ruhunu işçiler arasında oluşturamamışlardır.

Onların isteklerini karşılayacak güçte olduklarını, kendilerinin önemsendiğini hissettirecek bire bir sıcak ilişkilerin yaşandığı, iletişimin iyi sağlandığı ve sendika yöneticileri-üye işçi ilişkisinde mesafenin oluşmadığı, işçi aileleriyle yöneticilerin kaynaştığı bir yapılanmaya gidememişlerdir. Üye işçilerin ve onların ailelerinin üye olmayanlara göre kendilerini bazı konularda daha şanslı ve daha ayrıcalıklı hissedebilecekleri birtakım faaliyetler ve hayatlarını kolaylaştırıcı bazı imkanlar (üyeler ve aileleri için, eğlence ve sosyal aktiviteler, kamplar, daha iyi eğitim için bazı imkanlar, sosyal dayanışma ve yardım imkanları, tüketime veya tasarrufa yönelik kooperatif veya benzeri imkanlar vb.) sunamamışlardır. Sunulan da tatmin edecek yeterlilikte olmamıştır. Kurum olarak, işten atılanların ve ailelerinin yaşadıkları maddi sorunlara kısmen de olsa bir çözüm getirememiş, onlara sahip çıkmamışlardır . Hatta bazen işten atılanları sendikaya borçlu çıkartabilmişlerdir.

Yani yönetimde olmayan dayanışma ruhunu, kolektif çıkar anlayışını, kolektif bilinci üyeler arasında da geliştirememişlerdir. Yeni üretim şekilleri ise varolanı da iyice zayıflatmıştır. Böyle olunca, ait olmanın bir şey ifade etmediği ya da kendilerini ait hissetmedikleri, amaçlarına hizmet etmeyen bu kurumlarda kalmanın onlar için de bir anlamı kalmamıştır.

Diğer taraftan, onların düşüncelerini ve görüşlerini (çalışma yaşamıyla yada özel yaşamla ilgili) alıp değerlendirecek, sendikal politikaların oluşmasında dikkate alacak ve dikkate alındığını gösterecek, onları, ailelerini ve yöneticileri aynı ortamlarda buluşturacak, kaynaştıracak bir yapılanmanın olmaması ve ilerde de olacağının ilk işaretlerini veren bir zihniyet değişiminin görülmemesi sendikalardan kaçışı hızlandırmaktadır.

8.1.2.4. Kamuoyu Desteğinin Yitirilmesi: Sendikaların özellikle 12 Eylül Askeri İhtilali öncesi karışıklıkları toplumsal olaylar ve yapmış oldukları tahribatlar insanlarımızın hafızasında henüz silinmiş değildir. Kamu menfaatini hiçe sayan bu tarz eylemlerin

desteklenmesi veya bizzat içerisinde bulunulması, olayı tasvip etmeyen işçileri, diğer çalışanları ve tüm insanları sendikalara şüpheyile bakmaya itmiştir.

Bunun yanında bir bütün olarak çalışanların ve kamunun menfaatini dikkate almadan, toplumsal sorunlara eğilinmeden, çalışma barışını bozacak şekilde, varsa yoksa sendikanın ve üyelerinin çıkarlarının temini yönünde mücadele verilmesi, bu mücadelenin de oy kaygısıyla siyasal partilerden (iktidar, muhalefet) destek görmesi toplum nezdinde sendikalara itibar kaybettirmiştir.

Sendika yönetimlerinin uzlaşmaz tutumları neticesinde bir türlü bitmek bilmeyen grevler, topluma olduğu kadar işçileri de bıkkınlık vermiş, bunun bir hak arama mücadelesi olup olmadığı konusunda kuşkular uyandırmıştır. Kaybolan işgünü sayısının kalkınmış bazı ülkelerle karşılaştırılması (Çizelge:14), bu bıkkınlığa ve dolayısıyla kamuoyunun sendikalara güvensizliğine daha iyi ışık tutmaktadır. 1995 yılı rakamları iş günü kaybı açısından Türkiye’de ulaşılan en yüksek rakam olmuştur. Daha sonraki yıllarda bu sayı, 1996’da 242.589, 1997’de 181.913, 1998’de 282.638 ve 1999’da 229.825 olarak gerçekleşmiştir.

Çizelge 14: Bazı Ülkelerde İşgünü Kaybı

Ülke/Yıl	1987	1989	1991	1993	1995
Almanya	33.325	100.409	153.589	592.995	247.460
Türkiye	1.961.940	2.911.407	3.809.354	574.741	4.838.241
Yunanistan	17.829.399	9.338.639	5.839.650	1.602.310	449.960
Norveç	12.905	16.880	2.564	33.832	50.669
İrlanda	264.339	50.358	85.513	60.987	130.300
Macaristan	-	-	9.453	5.195	258.585
Almanya	33.325	100.409	153.589	592.995	247.460
İsveç	14.726	409.713	21.224	189.828	627.291
İngiltere	3.546	4.128	761	649	415
Avusturya	4.822	2.986	58.341	13.008	0.000*

Kaynak: İLO, 1997, 1196-1202; *1994.

Bunun yanında, karşılaştırılan ülkelerden birçoğunun (Almanya gibi) endüstrideki ve hizmet sektöründeki işçi sayısının Türkiye'den yüksek olduğu veya çalışan nüfus içindeki oranının yüksek olduğu gerçeği de göz ardı edilmemelidir.

Zarar eden KİT'lerde dahi, kar-zarar hesabı yapılmadan, verimlilik dikkate alınmadan işçilere verilen yüksek ücretler, kamuda zaten sendikalı işçiler lehine varolan gelir dağılımındaki dengesizliği pekiştirmiştir.

Bu durum, geçim sıkıntısı içindeki diğer kamu çalışanları kadar, işsizlerin ve toplumun farklı kesimlerinin de tepkisine neden olmuştur. İşverenlerin de propagandasıyla, sendikalar bu dengesizliğin, işsizliğin ve yüksek enflasyonun tek sebebi gibi görülmeye başlanmıştır. Böylece, zaten tam olarak bir türlü sağlanamayan kamuoyu desteği sendikaların arkasından çekilmiştir.

8.1.2.5. Sendika İçi Demokrasinin Olmaması: Görüşlerine başvuru yapan hemen her kesimin üzerinde adeta fikir birliği ettikleri konulardan bir tanesi de sendika içi demokrasinin olmamasıdır.

Sendika yöneticilerinin (en alttan-en üste kadar) seçiminden, sendikal politikaların oluşturulmasında, toplumsal sorunlar karşısında takınılacak tavrın belirlenmesinde, toplanan aidatların ve diğer gelirlerin nasıl ve nerelere harcandığı ve harcanacağı konusunda üyelerin görüşlerinin alınmaması, yönetimin de şeffaf bir tablo ortaya koyamaması çıkan şaibeleri ve kuşkuları artırmaktadır.

Yapılan kongrelere ve seçimlere rağmen şaibeli isimlerin ve ekiplerin iş başında uzaklaştırılmasının imkansızlığının anlaşılması, adeta aile şirketi gibi sendikaların belirli isimler ve ekiplerce yıllardır yönetilmesi işçiler kadar diğer kesimlerinde dikkatinden kaçmamakta ve tepkisini çekmektedir. Bu da güvensizlik doğurmaktadır.

Yapılan bir araştırmaya göre (Dereli, 1977, 145), sendikalarda çalışan uzman ve aydınlar sendikal demokrasinin gerçekleşmesi ve kuvvetlenmesi için çaba sarfetmektedirler. Ancak söz konusu uzman ve aydınlara yeterli inisiyatif ve esneklik

tanınmamakta, onlardan çekinilmektedir. Demokratikleşme yönündeki çabaları sendika yöneticilerince hoş karşılanmamakta, sınırlanmaya çalışılmakta, bu kişiler pasifize edilmeye çalışılmakta ve hatta işten uzaklaştırılmaktadırlar. Bunun arkasında, aydın uzmanların ileride kendilerine (sendika yöneticilerine) rakip olabilecekleri korkusu ve düşüncesi yatmaktadır (Dereli, 1977, 196).

8.1.2.6. Sendika Yöneticilerinin Özel Yaşamları: Görüşleri alınan tüm kesimlerin, incelenen konuyla ilgili olarak belirttikleri en önemli nedenlerden bir tanesi, sendika yöneticilerinin israf ve lükse kaçan özel yaşamlarıdır. Sendika yöneticilerinin etrafındakilerin ve onların ailelerinin lüks içindeki özel yaşamları gelişen iletişim teknolojisinin de etkisiyle en kısa sürede, en ücra yerdeki üyenin ve kamuoyunun önüne serilmektedir. Bunun istisnası yok değil tabii. Ancak o da medyanın ilgisini çekmemektedir.

İşçi temsilcileri olarak medyatik olmaktan uzak ve sade bir yaşamları olması gereken bu kesim, gelirleriyle hiç de orantılı olmayan bir yaşam ve zenginlik içinde yaşamaktadırlar. Büyük gruplar halinde ve aileleriyle birlikte çıkılan, bol harcırahlı yurt dışı gezileri, işçilerle birlikte tüm kamuoyunun dikkatinden kaçmamaktadır. Yurt dışına çıkışın amacı ne olursa olsun yabancı dil bilmeyen ve en fazla on kişinin gideceği yere onlarca kişinin gitmesi inandırıcılığın ötesinde saltanat görüntüsü vermektedir. Aidatlar üzerine kurulan ve adeta bir ağalık görüntüsü veren bu tablo işçilerin tepkisini çekmekte ve çalışanlara güven vermemektedir.

Bu konu hakkında, 7.3.2 nolu Basındaki Yansımalar ve Köşe Yazarlarının Açıklamaları başlığı altında, basında yer alan bazı örneklerle yer verilmiştir.

8.1.2.7. Halkla İlişkiler¹⁰: Sendikaların güvenilirliklerini olumsuz etkileyen önemli etkenlerden bir tanesi de, kendilerini gerek işçilere gerekse kamuoyuna yeterince tanıtamamaları ve/veya genelde toplu sözleşme, uyuşmazlık, grev ve de farklı eylemler (çoğu zaman güvenlik güçleriyle çatışmalı) gibi, kamuoyuna sempatik gelmeyen konularla medyaya konu olmalarıdır. Kamu işverenleri ve DYP'li siyasetçiler de bu konunun sendikacılıkta yaşanan güven bunalımında önemli bir etken olduğunu vurgulamaktadırlar.

DYP'li siyasetçilere göre olayın medya ile ilgili bir başka olumsuz boyutu da, artık medyanın sendikal konulara eskisi gibi ilgi duymaması ve yayınlarında yer vermemesidir. Bu da sendikalara olan ilgiyi azaltmaktadır (Bak. DYP'li Siyasetçilerin Açıklamaları).

Bütün bunların nedeni ise, sendikaların profesyonelleri istihdam ettikleri basın ve halkla ilişkiler departmanına sahip olmamalarıdır. Ülkemizde birkaç büyük sendika dışında basın ve halkla ilişkiler departmanı olan sendika sayısı da çok değildir. Onlar da yeterli etkinlik gösterememektedirler. Çünkü o etkinliği sağlayacak daimi profesyonel eleman istihdam etmemektedirler. Böyle olunca, haber niteliği olan ve sendikalar için toplumda olumlu imaj yaratacak, sendikaları halka tanıttacak, sendikalar lehinde kamuoyu oluşturacak faaliyetlerin ve mesajların basında yer alması zorlaşmaktadır. Hatta aleyhte yer alan yazılara ve haberlere gecikmeden ve inandırıcılığı olan yanıtlar verilememektedir (Petrol-İş, 1993, 99; Yazıcı, 1994, 75-78).

Konu ile ilgili olarak bazı medya kuruluşları (Dünya, Güneş, Cumhuriyet, Tercüman ve Milliyet gazeteleri) şunları söylemektedirler; profesyonellerce hazırlanmayan haber bültenleri ve video kasetleri, zamanında ulaştırılmamakta, gerekli bilgileri içermemekte, çok uzun tutulduğu için toparlanması oldukça zor olmakta, ayrıca kasetler kurgu ve montajı yapılmamış, sesler temizlenmemiş ve iyi resim alınmamış olmaktadır (Yazıcı, 1994, 74-79). Bu ise, sendika için ne kadar önemli olur olsun, hazırlanan metnin yada görüntünün basında yer almaması anlamına gelmektedir.

Bunun yanında sendika lideri basın karşısına profesyonellerce hazırlanarak veya ilgili departmanca yeterli hazırlık yapılarak çıkmadığından, sendikanın resmi görüşünden farklı veya daha önce söylenenlerden farklı ve çelişkili görüşler ortaya koyabilmektedir. Bu da sendikanın inandırıcılığını zora sokmaktadır.

Grev, uyuşmazlık ve toplu sözleşme dışında daha çok haber değeri olan ve kamu oyunda sempati yaratacak faaliyet ve mesajların basına ulaştırılması sağlanarak, yerleşmiş olan “kavgacı, uzlaşmaz, üyesi dışındakileri düşünmez ve toplumsal sorunlardan habersiz” imajının silinmesinde yetersiz kalınmaktadır.

¹⁰ Bu konuda, Muzaffar Yazıcı'nın kaynakta gösterilen kitabında ayrıntılı bilgi bulunabilir.

Başka bir husus ise, kendisi de bir işveren olan ve genelde işveren politikaları doğrultusunda yayın yapan medyanın, olumsuz, doğru olmayan ve sendikalaşma aleyhine olan haber ve yazılarına gerek sendikalarca, gerekse sendikalarca organize edilen üye işçilerce yeterli tepki gösterilememesidir. Tepkilerini belirten mektup, faks, e-mail, telefon, telgraf vb. araçların kullanılması yanında, bizzat haberi yayınlayan gazetenin üyelerce alınmaması, söz konusu medya kuruluşunun ait olduğu grubun diğer ürünlerinin protesto edilmesi gibi yollarla veya lehte ve olumlu yayın yapan kuruluşların benzer yöntemlerle açıktan ve kararlı şekilde desteklenmesi suretiyle büyük bir kitle olduklarını gösterememekte ve onların yayın politikalarını etkileyememektedirler.

Belirtilenlerin dışında sendikaların kendi yayınları da sendikanın tanıtımında, üyeler arasında iletişimi sağlamada ve eğitsel alanda, toplumda kendilerine yönelik bir güven yaratma da etkin rol üstlenememektedir. İçeriği sendika yöneticilerince belirlendiğinden, yöneticilerin doğal olarak kendi propagandalarını yapma eğiliminde olmaları ve yayını bunun için bir fırsat olarak görmeleri nedeniyle yayın; diğer yayın organlarında sendika ile ilgili çıkan haber ve yazıların alıntlarıyla, genel kurul haberleriyle, yönetim kademesinin propaganda yüklü konuşmalarıyla, kapağında ki ve içeriğinde ki bol yönetici fotoğraflarıyla resmi görünümünden kurtulamamaktadır. Eğitsel alanda ise, sendikal eğitim ve sendikal konuların dışında canlı ve okuyucuya cazip gelecek, üyeler ve onun aile bireyleri için prestij kaynağı olacak ve kendilerini bulacakları yayınlar görülmemektedir. Düzenli bir yayın periyoduna sahip olmamaları ve kötü mizanpajları ise bir başka açmazları olarak karşımıza çıkmaktadır (Petrol-İş, 1993, 100; Yazıcı, 1994, 51-57).

8.1.3. Ekonomik Nedenler ve Sonuçları

Çalışma yaşamı ve bu yaşamı düzenleyen hukuk kuralları, ekonomik gelişmelerden doğrudan etkilenmektedir. Zaman içinde ortaya çıkan ekonomik değişimlere (yapısal, konjonktürel vb.) paralel olarak ihtiyaçlara uygun yeni uygulamaların ortaya çıktığı görülmektedir. Bu nedenle, sendikaların yaşadığı bir güven bunalımında da ekonomik etkenlerin önemli bir yerinin olması ve bir takım önemli sonuçlar doğurması da kaçınılmazdır.

8.1.3.1. Ekonomik Bunalımlar ve İstikrarsızlıklar: Ulaşım ve iletişim

teknolojisindeki gelişmeler neticesinde ülkeler arasındaki ticari ilişkiler, ticaret hacmi ve en önemlisi bilgi akışı artmış, dolayısıyla dünyanın herhangi bir bölgesinde meydana gelen bir olay, çıktığı bölgeyi etkilemekle kalmayıp bütün dünyayı etkiler olmuştur. Dünyanın değişik bölgelerinde ortaya çıkan çeşitli olaylar ve krizler Türkiye'yi de doğrudan etkiler hale gelmiştir. Özellikle serbest piyasa ekonomisi anlayışının benimsendiği 1980'li yıllardan itibaren bu etki daha da somutlaşmıştır.

Planlı döneme geçilen 1963 yılından beri 1970, 1980 ve 1994 yılında olmak üzere üç ciddi ekonomik bunalım yaşanmıştır (Akalin, 1994, 22). Yaşanan bu bunalımlarla birlikte son yıllarda Uzakdoğu ülkelerinde, Brezilya'da yaşanan ekonomik krizler, dünya ülkeleriyle birlikte ülkemizde de iflasları, çek-senet protestolarını, mali ve finans piyasalarının çöküşünü, yüksek enflasyonu, işsizliği ve işten atılmaları da beraberinde getirmiştir.

Ekonomik istikrar açısından konuyu ele aldığımızda, 1970'li yıllarda ve özellikle 1970'li yılların son çeyreğinde yaşanan anarşi ve terör olayları nedeniyle ticaret ve sanayide güven ve istikrar ortamı bir türlü sağlanamamıştır. Yüksek enflasyon ve işsizlik 1980 Askeri Darbesiyle de son bulmazken, gerçekleşen darbe ekonomide yaşanan bu istikrarsızlığı ve güvensizliği daha da artırmıştır.

Ülkemizdeki işsizlik oranları çizelgedeki (Çizelge:15) diğer ülke işsizlik oranlarıyla kıyas edildiğinde çok kötü durumda olmadığımız söylenebilir. Ancak işsizlikle ilgili verilerin sağlıklı olmadığı, verilerin belirsizlikler içerdiği ve tutarsız olduğu dikkate alındığında, yapılacak değerlendirmelerin de sağlıklı olmayacağı söylenebilir. Nitekim, DİE ile DPT'nin verileri birbirini tutmamakta ve bu kurumlara göre işsizlik azalmaktadır. Tutarsızlık ise işsizliğin ölçülmesinde kullanılan metotta kaynaklanmakta ve yalnızca İş ve İşçi Bulma Kurumu'na başvuranların işsizler kapsamına alınmasında kaynaklanmaktadır (Şenkal, 1999,261). Zira mevcut işgücü istatistiklerimizin, işgücü ihraç ettiğimiz Batı ülkelerindeki işsizliğin altında kalması yada eşit olması bu tereddüdü daha da

Çizelge 15: Bazı Ülkelerde İşsizlik Ve Enflasyon Oranları

Ülke/Yıl	İşsizlik Oranları					Enflasyon Oranları (Tüketici Fiy. Göre Ort.)	
	1970	1987	1993	1997	1998	1980-1990	1998
ABD	5.0	6.2	6.9	4.9	4.8	4.1	1.7
Almanya	0.6	7.7	8.0	9.4	11.5	2.2	0.9
Avusturya	-	3.8	4.3	4.0	6.1	3.2	0.9
Belçika	-	11.3	8.2	9.6	12.3	4.3	1.0
Fransa	1.7	10.6	11.7	12.5	11.9	5.8	0.8
Hollanda	1.3	9.6	6.3	5.5	5.1	2.0	2.0
İngiltere	11.8	10.8	10.3	7.1	6.8	5.8	3.7
İspanya	2.0	20.5	22.7	20.8	19.6	-	2.2
İsveç	1.5	2.1	8.2	8.0	6.7	7.0	0.6
İtalya	3.2	11.9	10.2	12.3	12.0	9.1	1.8
Japonya	1.1	2.8	2.5	3.4	3.5	1.7	0.1
Türkiye	-	8.8	7.6	6.4*	5.6	70.10**	85.4
Yunanistan	-	7.4	9.7	10.4	10.6	18.7	5.2

Kaynak: İLO, 1998, 26-27; The W. Bank, 1998, 206-207-208; TİSK, 1998, 4.5; DPT, 1995, 49.*TİSK, 1998, 11.**1980-1992 ortalaması.

artırmaktadır. Akalın, bazı iktisatçıların, Türkiye’de işgücü arzının %20’sinin işsiz olduğunu ve ekonomik buhran dönemlerinde bunun birkaç puan arttığını söylediklerini ifade etmektedir (Akalın, 1994, 23).

İşsizlik oranıyla eksik istihdam nedeniyle atıl durumda bulunan işgücü oranını toplayarak işsizliği değerlendirdiğimizde bu oranın % 20’ler civarında olduğu görülmektedir.

Kayıt dışı sektördeki işten ayrılanlarla, resmi verilere göre işten ayrılanlar (1989, 932.007; 1990, 1.154.615; 1991, 1.086.615; 1992, 992.356; 1993, 928,666, yılda yaklaşık bir milyon kişi; ÇSGB, 1994, 133) ve ülkemizin hala yaklaşık % 50 oranının da tarım toplumu (Çizelge: 9,16) olduğu ve yüksek oranda gizli işsiz barındırdığı gerçeği de dikkate alındığında bu değerlendirme çok anlamlı olmayacaktır. Diğer taraftan, "...yetersiz

faaliyet, düşük çalışma saatleri, niteliksiz ve mesleksizliğe bağlı yetersiz gelirle karakterize olan eksik istihdam sorununun, düşük katma değerli üretim alanlarında yoğunlaşması..." en az açık istihdam kadar önem taşımaktadır (TİSK, 1998, 14).

Ancak gerçek olan şu ki, gerek ülkemizdeki işsiz sayısı, gerekse enflasyon oranlarımız, ülkemiz insanına güven verecek boyutlarda değildir ve bu, insanların önünü görmesini, sağlıklı kararlar almasını ve yatırıma yönelmesini engellemektedir.

Belirsizliklerin hakim olduğu, net bir görüntünün olmadığı, işinden atılma korkusunun her çalışmanı sardığı bu dönemlerde sendikalardan kaçış hızlanmıştır. İşten atılmanın ve işsizliğin yüksek olmasının yanında, bireysel eğilimlerinin de artması işçiler arasındaki sınırlı dayanışmayı da eritmiştir.

8.1.3.2. Küreselleşmenin Etkileri: Dünyamız yeni gelişmelerle birlikte adeta küçük bir köy haline gelmiştir. Küreselleşme olarak adlandırılan bu durum ülkeleri ve şirketleri yoğun bir rekabetin içine çekmiştir. Bundan dolayı da ülkeler ekonomilerini, şirketler ise yapılarını da gözden geçirmek ve yeni yapılanmalara yönelmek zorunda kalmışlardır.

Bu doğrultuda ülkemiz özelleştirmeye hız vererek ekonomideki kamu payını küçültme çabası içine girmiş, bir çok ekonomik tedbirler paketi uygulamaya konulmuş ve yeni düzenlemeler (vergi reformu gibi) getirilmiştir. Ancak alınan tedbirlere ve istikrar paketlerine rağmen ülkemiz, dünya rekabet sıralamasında son üç yılda dokuz basamak geriye gitmekten kurtulamamıştır. Merkezi İsviçre’de bulunan Yönetim Kalkınması İçin Uluslararası Enstitünün hazırladığı “Dünya Rekabet Yıllığı 2000”de işsizlik, enflasyon, ulaşım, politik ve ekonomik istikrar, yaşam kalitesi, eğitime, sağlığa, savunmaya bütçeden ayrılan paylar, işbirliği, uluslar arası deneyim, teknoloji kullanımı, küreselleşme vb. 293 kritere göre değerlendirilerek belirlenen rakamlara göre rekabet sıralamasında Türkiye, 1998 yılında 33., 1999 yılında 37., 2000 yılında ise Yunanistan, Slovenya, Meksika, G. Afrika, Filipinler, Polonya ve Arjantin gibi ülkelerden sonra 42. sırada yer almıştır (IMD, 2000, web.).

Bir çok uluslar arası şirket, işçilik maliyetlerinin düşük olduğu ve çalışma şartlarının daha elverişli olduğu, sendikalaşmanın zorunlu olmadığı ülkeleri ya da bölgeleri tercih ederken, bir çok Türk şirketi de ulusal sınırlarımızın ötesinde örgütlenme ve iş kurma çabası içine girmiştir. Nitekim uluslar arası bir şirket olan ve ülkemizin de üç büyük otomobil lastiği üreticisinden biri olan Pirelli Türkiye’de 2000 yılı için planladığı 250 milyon dolarlık yatırımını süresiz olarak durdurma kararı alırken, aynı yıl için işçilik maliyeti çok daha ucuz olan Mısır’da 140 milyon Euro’luk bir yatırım planlamıştır (Kadık, 2000, Eko. Say.).

Bir çok Türk firması ise, faaliyetlerini başta Türkiye Cumhuriyetleri, Rusya ve Balkan ülkeleri olmak üzere yabancı ülkelere kaydırmıştır. Yine yerli ve yabancı bir çok şirket yurttaşı olan yada yurttaşı olmayan şirketlerle güç birliği yaparak (birleşerek/devralarak) yoğun rekabet koşullarında rakiplerine karşı avantaj sağlamanın yollarını arar olmuşlardır. Bu bağlamda Kasım 1997 tarihinden Aralık 1999 tarihine kadar Rekabet Kuruluna toplam 143 birleşme/devralma başvurusu yapılmış ve söz konusu tarih itibariyle bu başvuruların 132’si karara bağlanmış ve bunlardan 61’ine olumlu yanıt verilmiştir. Bu başvurular, (özelleştirme hariç) 66’sı yerli-yerli, 35’i yabancı-yabancı, 34’ü yerli-yabancı (firmalar) olarak gerçekleşmiştir. Bunlar arasında, Dusa-Kordsa, Olmuksa-International Paper, Alarko-Carrier, Kalebodur Seramik-Çanakkale Seramik, Markem-Weber Broutin, Kalevit- Compania Rosa, Beldesan-Mannesman Sachs, Uniroyal-Goodyear, Arçelik-Ardem, Koç Holding-Koç Yatırım vb. birleşmeler/devralmalar sayılabilir (Müftüoğlu, 2000, 20; Rekabet Kur., 2000, 104-112).

Bu gelişmelere bağlı olarak dünyada yeni finans piyasaları oluşmuş, esnek çalışma, taşeronlaşma gibi sendikal örgütlenmeyi zor durumda bırakan çalışma şekilleri yaygınlaşmıştır.

Yeni gelişmelere uygun yapılanmaya gidemeyen ve alternatif çözüm önerileri getiremeyen sendikalar hızla güç ve itibar kaybetmeye başlamışlardır. Gerek üye kaçışına, gerekse güç ve itibar kaybına rağmen, kendilerini cazibe merkezleri haline getirebilecek bir gayret ve çabanın içine girememişlerdir.

8.1.3.3. Yeni Teknolojiler ve Esnek Üretim : Gelişen teknoloji ile birlikte, yüzlerce, binlerce işçi çalıştıran devasa üretim merkezleri ve fabrikalar bir bir kapanmışlar yada hızla küçülerek yerlerini daha küçük ve esnek üretim yapısına sahip işletmelere bırakmışlardır. Birçok işçinin yaptığı işi yapan teknoloji ürünü makine ve robotlar işçileri işlerinden etmişlerdir.

Artık az sayıda işçinin çalıştığı, işçiyle işverenin iç içe olduğu ve sıcak ilişkilerin geliştiği bu iş yerlerinde sendikaların örgütlenmesi oldukça zorlaşmıştır. Özellikle nitelikli çalışmanın arttığı bu yerlerde, sendikalaşma arzusu azalmış, sahip olduğu özel becerisinin diğer çalışanlarla birlikte aynı torbaya konmasını kabullenemeyen nitelikli personel, işverenle özel sözleşme yapmayı benimsemiştir.

İşyerlerinin küçülmesiyle bire bir ilişkiler daha rahat yaşanmaya başlamış, işçi, üstleri ve işverenle daha yakın temas kurabilme şansını yakalayabilmiştir. Bu yakın temas, çalışanlara işyerinin sorunlarıyla, üretimiyle ve kariyla, işverene de çalışanların istekleri, arzuları, beklentileri ve sorunlarıyla daha yakından ilgilenme ve çözüm bulma şansını tanımıştır. İşyeri ve işverenle bütünleşen çalışanlar, yılda yada birkaç yılda bir, birilerinin gelerek kendi adlarına, iç içe yaşadıkları insanlarla (işverenle) işyerinin durumunu dikkate almadan pazarlık yapmalarını kabullenememektedirler. Kendilerinin geleceğini işyeriyle paralel düşünmektedirler ve geleceği olmayan bir işyerinde kendilerinin de olamayacağını bilmektedirler.

Her toplu sözleşme sonrası atılacaklar arasında olmak istemeyen çalışanlar, işverenle bire bir ilişkiyi tercih etmektedirler. Arada sendikanın olmasının işten atılmaya engel olamayacağına defalarca şahit olmuşlardır. Belki ücretleri sendikalı oldukları döneme göre daha az artacak, ancak işverenle aracısız temasta olduklarından, en azından işini doğru dürüst yapan işçi işinden olmayacaktır. Oysa sendikalı dönemlerde, çalışıp çalışmadığına bakılmaksızın sendikanın belirlediği, sendikayla iyi ilişki içinde olmayanlar işten atılanları oluşturmaktaydı.

Görüldüğü gibi küçük işletmelere dayalı endüstri ve hizmet sektörü sendikalaşma için hiç de uygun değildir. İşçiler arasında sınıf bilincinin ve dayanışma duygusunun

gelişmesi, işverenlerin sendika karşıtı tutumlarının etkisizleştirilmesi açısından büyük işletmeler, sendikalaşmaya daha uygun koşullar sağlamaktadır.

Diğer taraftan hala toplam işgücümüzün yaklaşık %50' sini tarım sektöründe istihdam ediyor olmamız (Çizelge:16) yani henüz tarım toplumu olmaktan kurtulamamamız, ekonomimizin küreselleşen dünyada rekabet gücünü zayıflatırken sendikaların da faaliyet alanlarını daraltmakta ve sendikalaşmayı zorlaştırmaktadır. Çizelgede verilen ülkelerin rakamları karşılaştırıldığında endüstride istihdam edilen işçi miktarımızın boyutu hakkında da oldukça çarpıcı bir tablo ile karşılaşılmaktadır.

Çizelge 16: Bazı Ülkelerde İşgücünün Sektörlere Dağılımı

	Tarım		Endüstri				Servis	
					Üretim			
Ülke/Yıl	1980	1997	1980	1997	1980	1997	1980	1997
Malta	8.2	-2.9	49.9	22.1	41.2	16.4	41.9	80.7
Türkiye	60.3	49.3	15.9	19.5	10.8	12.8	23.8	31.8
İspanya	18.4	6.7	36.7	29.6	25.2	18.8	44.9	63.7
İngiltere	2.6	1.8	38.0	21.2	26.8	14.5	59.5	77.0
Romanya	34.8	12.6	40.7	54.1	30.5	43.3	24.5	33.4

Kaynak: İLO, 1998, 224.

Bilindiği gibi, gelişmiş ülkelerde tarım sektörünün diğer sektörler içindeki payı, ülkenin tarım ülkesi olup olmamasına göre değişse de genelde endüstri ve hizmet sektörü karşısında düşük kalmaktadır. Her geçen gün ise bu pay düşmektedir. Ancak oranı düşen bir başka sektör ise endüstridir. Oranı sürekli artan ise hizmet sektörüdür. Çizelgeden de (Çizelge:16) görüldüğü gibi, karşılaştırılan Türkiye dahil beş ülkede de tarımda çalışan işçi sayısı 1980'e göre 1997 yılında düşmüştür. Ancak düşüşe rağmen Türkiye'de hala bu pay %50 civarındadır. Sanayi sektöründe istihdam edilen işçilerin oranı ise, söz konusu yıllarda artış göstermiş, ancak rakam oldukça düşük kalmıştır. Hizmet sektöründe ise, Türkiye'deki işçilerin oranı, Romanya dışında karşılaştırılan diğer ülkelerle kıyas edilemeyecek kadar düşük kalmıştır.

8.1.3.4. Kayıt Dışı Ekonomi ve Faaliyet Dışı Gelirler: Ülkemizde kayıt dışı ekonominin ekonomi içindeki oranının yüksekliği hep dikkat çekici olmuştur. Maliye Bakanlığı'nın verilerine göre, her 10 kişiden 9'u vergi kaçırmaktadır. 1992 ve 1993 yılları için yapılan hesaplamalara göre, kayıt dışı işçilikle üretilen mal ve hizmetlerdeki vergi kayıp ve kaçağı, tarım kesimindeki vergi kaybı dahil, 1992 yılında 121 trilyon, 1993 yılında 199 trilyondur. Aynı yıl içinde kayıt dışı ekonominin işlem hacmi ise bir katrilyonu aşmıştır (Altuğ, 1994, 357-359). 1996 yılında %51.5 düzeyinde olan kayıt dışı ekonominin boyutu ise, 1997 verilerine göre, gayri safi milli hasılının %65'ine (16.5 katrilyon lira) ulaşmıştır. Oysa aynı dönemde kayıtlı ekonomi 25 katrilyon lira ve günlük vergi kaçağı yaklaşık 7.7 trilyon liradır (Düzenli, 1998, 28).

Kayıt dışı çalışanlar açısından da durum farklı değil. Zira 1996 yılında kayıtlı sigortalı sayısı 6.678.000 (SSK:4600.000 + Emek. San.: 1.878.000) ve nüfus istatistiklerine göre toplam ücretli çalışan sayısı 10.611.253'dür. Buna göre formel istihdam %61, kayıt dışı istihdam ise, %39 dur. Bu yaklaşık 4 milyon kişi demektir. Fakat bu rakamın 6-7 milyon kişi olduğu da söylenmektedir. Bunların neredeyse tamamının sendikal faaliyetlerde yer almaları, toplu pazarlığa gitmeleri ve toplu iş sözleşmesinde yararlanmaları da yasal olarak mümkün değildir. Sendikalar için bu oldukça önemli bir potansiyel kaybı olup, sendikal hayatın da zayıflamasına yol açmaktadır (Mahiroğulları, 2000, 42; Şenkal, 1999, 276).

Altuğ, kayıt dışı ekonominin, ekonomik anarşi yaratarak moral değerleri bozduğunu, sosyal barışı bozduğunu, enflasyon ve işsizliği, suç ve suçlu sayısını artırdığını, yatırımları azalttığını ve üretimi düşürdüğünü, sorunların çözülmesini ve borçların ödenmesini hep ertelettiğini belirterek, ekonomik göstergelere olan güveni azalttığını, moral değerlerde yozlaşmaya neden olduğunu ve vergi kaçırma, devlete ve topluma karşı işlenen suçlarda hoşgörü adı altında lakaytlığı ve aldırmaçlığı artırdığını söylemektedir (Altuğ, 1994, 369).

Aşağıdaki çizelgede verilen ve aynı dönemde Batı ülkelerinde gerçekleşen kayıt dışı ekonominin hacmini ülkemizdeki kayıt dışı ekonominin hacmiyle karşılaştırdığımızda (Çizelge:17) oldukça çarpıcı bir tabloyla karşı karşıya kalmaktayız. Ekonomisini kaydi hale

getiremeyen Rusya'dan sonra Türkiye, diğer ülkeler arasında ikinci büyüklükte bir kayıt dışı ekonomiye sahiptir.

Kayıt dışı istihdama özellikle son dönemlerde çocuklar ve kadınlar konu olmaktadır ve bunların sayısı Ülkemizde son on yılda oldukça artmıştır. Konu olan bir diğer grup ise yabancı kaçak işçilerdir. Yasal yada yasa dışı yollarla ülkemize gelen yabancılar (özellikle

Çizelge 17: Bazı Ülkelerde Kayıtdışı Ekonominin GSMH'ya

Oranı

Ülke Adı	Oran %	Ülke Adı	Oran %
Rusya	100	Fransa	15
Türkiye	65	Almanya	15
Polonya	45	İngiltere	12
İtalya	24	ABD	9
İspanya	23	Japonya	9
İsveç	18	İsviçre	6

Kaynak: Düzenli, 1998, 29.

Doğu Bloğunun dağılmasıyla işsiz kalanlar ve Kafkaslar, İran ve Ortadoğu'daki siyasal karışıklıktan kaçan insanlar) önemli bir ucuz iş gücü potansiyeli oluşturmaktadırlar. Her türlü güvenceden yoksun olan bu grup, çok düşük ücrete çalışmaya razı olduklarından, işverenin de tercih ettiği kişiler olmaktadır. Bu ise, yerli işçileri işsiz bırakmakta yada daha az ücrete razı olmaya ve bir çok sosyal haktan vazgeçmeye zorlamaktadır (Şenkal, 1999, 276).

Görüldüğü gibi iş bulmakta zorlanan işçilerin, sendikalaşma gibi bir konuyu öncelikleri arasına koymaları şimdilik mümkün görünmemektedir. Bu ise sendikalaşmayı olumsuz etkilemektedir.

Ülkemizin güven konusunda bir başka açmazı ise, firmaların elde ettiği faaliyet dışı gelirlerdir. Faiz ve repo oranlarını alabildiğine yükselten devlet, bu konuda bir kısır döngü yaşamaktadır. Verdiği kredileri, bonolarla, tahvillerle vb. yollarla ve oldukça yüksek faizlerle geri toplamaktadır. Bu tatlı karı tadan firmalar işsizlikle, enflasyonla mücadelede, yeni istihdam alanları açmada, sosyal refahı yükseltmede üzerlerine düşen görevleri yerine getirmemektedirler. Herhangi bir üretimin, emeğin yada ticari faaliyetin neticesinde değil de, faaliyet dışı olarak, risksiz gelen bu tatlı para, bu alanda uzak olanların da dikkatini çekecek bir cazibeye ulaşmıştır. Öyle ki bu durumu kaybetmemek için firmalar siyasal iktidarları tehdit eder hale gelmişlerdir.

Ülkemizin 500 büyük firmasının karlarının yarıdan fazlası faaliyet dışı kazançlardan (faiz, repo, hazine bonusu, tahvil vb.) oluşmuştur. 1982'de %15.3 bu rakam. 1994 yılında bilanço gelirinin %54.6'sına ulaşmıştır. 1995 de ise %46.5 civarında gerçekleşmiştir (Düzenli, 1998, 29).

8.1.3.5. Ücret Sendikacılığı ve Sendikaların Çözüm Üretmemesi: Türk sendikacılığının en önemli açmazlarından bir tanesi de şüphesiz ücret sendikacılığına dayanan bir politika gütmesidir. Genellikle, işverenle diyalog içinde olarak, üyeleri için toplu iş sözleşmeleri yapmak ve onların işyerlerinde uygulanmasını sağlamak, Türk sendikacılığının bugün geldiği nokta olmuştur (Aktay, 1999, 46)

Yapılan toplu sözleşmelerde, her ne kadar bir kısmı dikkate alsada (Koray, 1994, 249), sendikalar, kar-zarar analizlerini, ücret-verimlilik ilişkisini hiçe saymakta ve dış dünya ile rekabet şartlarını göz önüne almamaktadırlar. Enflasyon dışında hangi kriterlere bağlı olarak belirledikleri tam anlaşılamayan bir oranda ısrarlarını sürdürmektedirler.

Tabi bu ısrarların sonuç getireceğini onlar da bilmektedirler. Çünkü bu tavırları ilgili çizelgeden de (Çizelge: 18) görüleceği gibi özel sektörü zaten sendikasızlık dışına itmiştir. Geriye kalanın neredeyse tamamı kamu sektörü ve karşılarında seçmene şirin görünmeye çalışan popülist politikacılar bulunmaktadır. Böyle olunca sendikacıların işleri daha da kolaylaşmaktadır. Ancak bu durum sendikacıları, gerçek anlamda sendikal mücadele vermekten alıkoymakta ve rehavete itmektedir. Sonuç da, diğer bölümlerde

belirtilen nedenlerden dolayı zaten sınırlı olan üye potansiyeli de değerlendirilememektedir.

Bunun yanında ortada bir gerçek var ki, yapılan ücret sendikacılığında ve kamu gücünün popülist politikalara alet olmasından ne halk, ne özel sektör, ne de çalışanlar memnundur. Çünkü, birer yasal işgücü tekeli olan sendikalar, yalnızca ücretleri yükselterek, istihdam hacmini kısmakta yani işsizlik yaratmaktadırlar. Emek gelirinin sendikasız işçiler, memurlar, köylüler aleyhine ve kendi üyelerinin lehlerine dağılmasına yol açmakta ve böylece emek gelirinin iç dağılımını bozmaktadırlar (Akalin, 1994, 29). Nitekim aynı işi yapan insanların gelirleri arasında ve amirleriyle sendikalı işçilerin gelirleri arasında büyük farklar oluşmuş olması ücret sisteminin yapısının çarpıtılması demektir ki, bunun çalışma barışını olumsuz etkileyeceği açıktır. Ayrıca bu insan sermayesinin getirisini de negatif kılmaktadır (Akalin, 1994, 29-31).

Astronomik ücretlerle kamuda ki aşırı istihdam bir araya gelince, kamu kesimi ve devlet bütçesi felç olmuştur (Çarıkçı, 1994, 2). KİT'lerin ve belediyelerin borç batağında kurtulamamalarının en büyük sebebi de sanırım ücretleri aşırı bir şekilde tırmandıran sendikalar olmuştur.

Diğer taraftan ülkemize gelmesi özendirilmeye çalışılan yabancı sermaye sendikaların bu tutumundan rahatsız olmakta ve ülkemize kıyasla işgücü daha ucuz olan ülkelere yönelmektedir. Ülkemizde yatırımı olanlar ise, mevcutları büyütmekten yada yeni alanlara yönelmekten vazgeçmektedirler. Nitekim ülkemizin en büyük lastik üreticilerinden Türk Pirelli, 1999 yılında aldığı 250 milyon Dolarlık yatırım kararını işgücünün pahalılaşmasını gerekçe göstererek süresiz olarak dondurmuştur. Söz konusu kararla ilgili olarak Türk-Pirelli Genel Müdürü Giuseppe Moggi, işçilerin yüksek ücret talebi nedeniyle Türkiye'de yapılan üretimin rekabet kapasitesi açısından aşırı risk taşıdığına ortaya çıktığını ve sonucunda da yatırımın dondurulduğunu belirterek, **"Rekabet faktörleri ve verimlilik nedeniyle 40 yıl boyunca genişlemeye yönelik yatırımlar sürdürülmüş, işçilik maliyetleri nedeni ile son yıllarda bu yatırımlar azalmıştır. 1999 yılında işçi başına düşen 26 bin 500 doların kesinlikle uluslararası lastik sektörü ve Türkiye'deki diğer sektörler ile karşılaştırılması mümkün değildir. Pirelli yeni yatırımlarını daha çekici bölgelere yöneltiyor. Bir yıl önce Mısır'da satın**

alınan tam çelik ağır vasıta lastiği üreten fabrikanın kapasitesi iki katına çıkarılıyor" demiştir. Moggi, sendikanın 2000 yılı için işçi başına ortalama talebinin de 31 dolar olduğunu belirtmiştir (Kadak, 2000, Eko. Say.).

Gerçekten Türkiye'deki yatırımdan vazgeçen Pirelli, 2000-2003 yılları arasında Orta Doğu ve gelişmekte olan pazarlara yayılma politikası doğrultusunda, bir işçi maliyeti 6 bin dolar olan Mısır'da 140 milyon Euro'luk bir yatırımla büyümeye karar vermiştir (Kadak, 2000, Eko. Say.).

Yine lastik üreticilerinden Brisa, Goodyear ve Pirelli ise Disk'e bağlı Lastik-İş Sendikası ile 5 aydan fazla süren Toplu İş Sözleşmesi görüşmelerinin uzlaşmayla sonuçlandırılmaması üzerine, Sendikanın 28 şubat 2000 tarihinden itibaren söz konusu üç şirketin üretim tesislerinde grev başlatmasını gazetelere verdikleri ortak ilanla halka şikayet etmişlerdir (Sabah, 4 Mayıs 2000). Ortak ilanda anlaşmazlığın en önemli nedeninin ise, ücretler konusunun olduğu anlaşılmaktadır. Türkiye Lastik Üreticilerinin aynı pazara hitap eden diğer ülkelerle rekabet şanslarının zayıfladığı belirtilen İlanda, 2000 yılı için Sendikaya önerilen ve çalışanların eline geçecek ortalama net aylık ücretin (toplu ödeme dahil) 850 milyon TL olduğu ifade edilmektedir. Söz konusu miktar, ülkemizde sosyal statü sembolü olan bir çok meslek grubunun (kaymakam, doktor, hakim-savcı, bakanlık müfettişleri vb.) alamadığı belki 2001 yılında da alamayacakları bir miktardır. Lastik sektörü çalışanları diğer sektör çalışanlarına göre de daha iyi ücret aldıklarından, konumuza uygun bir örnek olarak karşımıza çıkmaktadır.

Zaten sendikaların reel ücretin artırılması ile ilgili mücadeleleri 1980 sonrasında sağlanan ekonomik istikrarı bozan ve kalkınmayı durduran bir unsur olmuştur (Akalın, 1994, 32).

Sonuç olarak, kamuda örgütlenmiş olmanın verdiği rahatlıkla, dar kapsamlı ve üyeleri adına yürütülen, toplumun ve diğer çalışanların sorunlarına kulak kapatan bir ücret sendikacılığı anlayışının tüm çalışanların ve toplumun tepkisini çektiği söylenebilir. Bu tarz bir politikayla ve değişemeyen yapılarıyla uzun yıllar devam edemeyeceklerini düşünmeleri için daha çok zamanlarının olduğu da söylenemez.

8.1.3.6. Yeni Ekonomi Politikaları ve Özelleştirme: 1980'li yıllarla birlikte devletin ekonomik yaşamdan çekilerek küçülmesi yani devletçi ekonomik tercihlerden ve anlayıştan liberal ekonomik tercihe doğru geçiş, hükümetlerin temel politikaları olmuştur. Bu manada iktidara gelen bütün hükümetler öyle yada böyle devletin ekonomik yaşamdan tamamen olmasa da çekilmesi anlamında özelleştirmeden vazgeçememişlerdir. Bunda siyasal tercihlerin yanında, iç dinamiklerin, uluslar arası finans çevrelerinin ve Avrupa topluluğuna girme çabalarının etkisi olmuştur. Özelleştirilmeden vazgeçileceği yönünde de bir belirti yoktur ve politik kararlılık şimdilik devam etmektedir.

Nitekim ülkemiz ekonomisinin sürükleyici sektörü olan ve ekonomiye ölçülmesi mümkün olan ve olmayan büyük katkılar sağlayan, ekonomik amaçlarının yanında, düşük ve orta gelirliilere yönelik olarak sunduğu ucuz mal ve hizmetlerle sosyal barışa hizmet eden KİT'ler (Sümer Bank, YEMSAN, TURBAN, PETLAS, SEK, EBK, USAŞ vb.) bir özelleştirilmeye başlanmıştır (Bedir, 1992, 18-50).

Sendikaların ağırlıklı olarak KİT'lerde örgütlendiği, özel kesimin ise henüz sendikaların varlığına alışmadığı ve hazmedemediği gerçeğini göz önüne alınca yapılan ve yapılacak her KİT özelleştirmesinin sendikaları oldukça zor durumda bıraktığı ve varlıklarını tehlikeye soktuğu söylenebilir (Bedir, 1992, 51).

Çizelge 18: Kamu Ve Özel İşyerlerinde İşçi Ve Sendikalı İşçi Sayıları
(Temmuz 1999)

Sektör	Toplam İşçi Sayısı (Temmuz 1999)	Sendikalı İşçi Sayısı ¹¹ (Temmuz 1999)	Sendikalaşma Oranı %
Kamu	963.402	1.198.493	124.40
Özel	3.417.637	1.838.679	53.8
Toplam	4.381.039	3.037.172	69.33

Kaynak: Kamu-İş, 1999, 49.

¹¹ Sendika üyesi işsiz kalsa dahi üyeliği etkilenmediğinden (2821 s. Kanununun 24.m) ve üyelikten çekilse dahi bir ay üyeliği devam ettiğinden (2821/25) sendikalı işçi sayısı toplam işçi sayısından fazla çıkabilmektedir.

Yukarıda ki çizelge incelendiğinde ve kamudaki işçi sayısı ile sendikalaşma oranı, özel sektördeki oranlarla karşılaştırıldığında sendikacılığımızın kamu ağırlıklı olduğu daha net olarak görülecektir.

Aşağıdaki çizelgede görüldüğü gibi 1991-1996 yılları arasında 132 bin kişilik bir istihdam azalması söz konusudur. Buna göre toplam istihdam içindeki KİT istihdamının payı yüzde 3.7'den yüzde 2.7'ye düşmüştür. Bu azalışta şüphesiz özelleştirmelerin büyük payı olmuştur.

Çizelge 19: KİT'lerde Toplam İstihdam

Yıl	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Sayı (bin)	690	687	673	644	601	558
KİT/Türkiye (%)	3.7	3.6	3.5	3.3	3.0	2.7

Kaynak: Türk-İş, 1999, C.1, 160.

Rakamlara, işletmeci ancak özelleştirme kapsamında olmayan kuruluşlar açısından bakıldığında da istihdamda azalma dikkat çekmektedir. Örneğin, 1995 yılında 415 bin kişi olan bu kapsamdaki istihdam, 1998 yılında 384 bine düşmüştür. Yani özelleştirme kapsamında olmayan KİT'lerdeki istihdamda söz konusu yıllar arasında 31 bin kişilik bir düşüş olmuştur (Türk-İş, 1999, c. 160).

Uzun vadede, özelleştirilen kuruluşların karlarının ve gelirlerinin artması, bunun ise yatırımı, üretimi artırması, dolayısıyla da istihdamın artması beklenirse de, yapılan uygulamaların sonuçlarının beklenildiği gibi olmadığı, özelleştirilen işletmelerin daha verimli çalıştırılmadıkları, işçilerin kısmen yada tamamen işten çıkarıldıkları bilinmektedir. Tabi bu durum, buraları fiili olarak sendikacılığın yapılamayacağı yerler haline getirmiştir (Aktay, 1999, 43). Nitekim, aşağıdaki çizelgeden de görüldüğü gibi özelleştirme sonrası işletmelerde işçi sayısı yaklaşık % 50 oranında düşmüştür. Faaliyetini durduran işletmelerde çalışan işçiler de dikkate alındığında bu oranın çok daha yüksek

olduğu söylenebilir. Ancak faaliyetin durdurulması sonrası bu işletmelerde çalışanların durumlarının nasıl olduğu da bilinmemektedir.

Nitekim özelleştirme sonrası Tatvan Et Kombinası 1997 yılı sonundan bu yana üretim faaliyetinde bulunmazken, özelleştirilen kombinalar ağırlıklı olarak fason et kesimine yönelmişlerdir. SEK Süt Ürünleri A.Ş. İşletmelerinden; Siverek İşletmesi,

Çizelge 20: Özelleştirilen Bazı KİT'lerde İşçi Sayısı

Özelleştirilen KİT'ler	Özelleştirme Öncesi İşçi Sayısı*	Özelleştirme Sonrası İşçi Sayısı**	Değişim (%)
Et ve Balık Ürünleri A.Ş. (10 işletme)	817	397	-51
Sümer Holding (14 işletme)	4.456	2.394	-46.3
Orüs İşletmeleri (19 işletme)	1.897	870	-54.1
Sek Süt Ürünleri A.Ş. (32 işletme)	923	740	-20
Çimento Şirketleri (24 işletme)	6.997	3.698	-47.2
Liman-Marina (Antalya, Bodrum, Kemer, Kuşadası)	370	230	-37.9
Usaş	1600	719	-55.1

Kaynak: Özelleştirme İdaresi Başkanlığı'ndan 26.04.2000 tarihinde alınmıştır.

*Devir tarihindeki daimi ve geçici işçi sayısı.

**1998 -1999 yılları itibariyle daimi ve geçici işçi sayısı.

Giresun İşletmesi ve Trabzon İşletmesi 1996 yılından bu yana Çorum ve Adana İşletmeleri ise 1997 yılından buyana üretim faaliyetinde bulunmamışlardır. Eskişehir İşletmesi'nde Mart 1997 ve Mayıs 1998' de, İzmir İşletmesi'nde Ağustos 1996 ve Mayıs 1998'de, Ankara-Lalahan İşletmesi'nde 1996, 1997 ve 1998'de yapılan tespitlerde üretim faaliyetinin olmadığı belirlenirken, Devrek İşletmesi'nin 1998 yılından sonra kereste üretimine geçtiği anlaşılmıştır. Üretim şartının sona erdiği, Bolu, Burdur, Erzurum, Havsa ve Sinop İşletmelerinde ise 1998 Ağustos-Eylül aylarından sonra faaliyet tamamen durdurulmuştur.¹²

Böylece ağırlıklı olarak kamuda örgütlenen sendikaların üye sayısı hızla erirken, yaşanan bu sorunlar yumağı karşısında sendikaların bir şey yapamadığını izleyen çalışanlar ve kamuoyunun da sendikalara olan güveni sarsılmıştır. Kısa vadeli istihdamı koruyucu düzenlemelere rağmen Avrupa'daki uygulamalarda dahi özelleştirmenin işsizliği artırıcı etkisinin olduğu söylenmektedir (Bedir, 1992, 53).

Özelleştirme ile ilgili olarak sendikaların ortak ve açık bir politikaları olmamasına rağmen, özelleştirmeye kesin olarak karşı çıkanlar da vardır. Ancak kamuoyu desteğini arkasına almış olan bu politikaya karşı çıkmak, sendikaları kamuoyu önünde güç durumda bırakmakta ve ülke menfaatlerini hiçe sayan çıkarıcı bir anlayışa sahip olmakla suçlanmaktadır.

Özelleştirmeye alternatif olarak, son zamanlarda özelleştirilecek kurumların özzerleştirilmesi görüşü ortaya atılmaktadır. Ancak KİT'lerde ortaya çıkan olumsuzlukların tekrar yaşanmaması için bu kurumların yönetimini belirlemede siyasal iktidarların rolünün ne olacağı ve nasıl olacağı ortaya konması gerekmektedir. Ayrıca emeğin yabancılaştırılması neticesinde, işyerini yönetmek yerine çalışıp parasını almak gibi daha kolay bir yolu benimseyen işçiye özzerleştirmeyle birlikte nasıl bir rol biçileceğinin de belirlenmesi gerekmektedir (Aktay, 1999, 45).

Sonuçta izlenen bu liberal ekonomik politikalar ve yüksek faiz politikaları işsizlik oranlarını daha da yükseltmiştir (Şenkal, 1999, 261).

¹² Bilgiler Özelleştirme İdaresi Başkanlığı'ndan Uzman İnci ALTÜRK'den alınmıştır.

8.1.3.7. Sendikasılaştırma Politikaları: Sendikalara ve sendikacılara duyulan güveni olumsuz olarak etkileyen önemli faktörlerden biri de şüphesiz sendikasılaştırma politikalarıdır. Özellikle 1970'lerden sonra dünyada bir çok ülke, artan rekabet ve ekonomik krizin olumsuz etkilerinden kurtulmak amacıyla, sendikalaşmayı engellemeye yönelik politikalar uygulamaya koymuştur (Şenkal, 1999, 274).

Ülkemiz de, işverenlerin yoğun baskısı ve dünyadaki gelişmelere paralel olarak izlemeye çalıştığı dışa açılma ve liberal politikalar doğrultusunda sendikasılaştırma politikalarını uygulamaya koymuştur. Artan rekabet ortamında maliyetleri azaltarak karlı çıkma ve başarılı olma çabası içine giren Türkiye, özellikle 12 Eylül 1980 sonrasında bu doğrultuda bir çok yasa çıkartmış yada yürürlükte olanlarda bu doğrultuda değişiklikler yapmış ve uygulamaya koymuştur. 2495 sayılı Özel Güvenlik Görevlileri Kanununu, 625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununu ve Kamu İktisadi Teşebbüsleri Hakkında 233 sayılı KHK'yi (KİT'lerde sözleşmeli personel çalıştırılmasını da düzenleyen) bu bağlamda çıkarılan yada değiştirilenlere örnek gösterebiliriz¹³.

Bunların dışında sendikasılaştırma politikalarının ürünleri olarak, özelleştirme, kapsam dışı uygulaması, taşeronlaşma (alt işveren uygulaması), kalite çemberleri, kayıt dışı ekonomi ve kayıt dışı istihdam, mevsimlik ve geçici işçi çalıştırılması gibi uygulamalar da ön plana çıkmıştır¹⁴.

Bir de işverenlerce takip edilen sendikasılaştırma yöntemleri vardır ki, bunlar; sendikalı işçi çalıştırmamak, işçilere baskı uygulayarak örgütlenmelerine engel olmak, sendikalı olanları değişik baskılarla (uyarı ve tehdit) yıldırmaya çalışmak, işten atmak, stajyer öğrenci çalıştırmak, geçici personel çalıştırmak vb. (Şenkal, 1999, 274 ; Mahiroğulları, 2000, 50).

Bunların yanında ülkemizde bulunan birçok firma, bizzat sendikasılaştırma yani işyerinde sendika olmadan faaliyet gösterme gayreti içine girmiştir. İşçilere sendikal örgütlenmeye gitmemelerinin kendi lehlerine olacağı, sendikalı iken alacakları ücret ve

¹³ Belirtilen kanunlar "Hukuksal Nedenler ve Sonuçları" başlığı altında ayrı ayrı incelenmiştir.

sosyal hakların, sendikasız olmaları durumundan daha iyi olmayacağı yönündeki ikna ve teşvik edici çalışmaları sonuç getirmiştir. Bu bağlamda Emek Elektrik, IBM, BP, Shell, Toyota, Dusa gibi firmaları örnek gösterebiliriz (Şenkal, 1999, 274).

Bu kapsamda çalışan işçilerin memnuniyetleriyle birlikte örneklerin başarılı olması, diğer firmaları da sendikasızlaşmaya teşvik edecek ve işçilerin direnme gücünü kıracaktır.

Bu ise, sendikaların potansiyel üye sayısını azaltacaktır.

8.1.3.8. Kapsam Dışı Uygulaması: Yapılan toplu iş sözleşmelerinde kimlerin yararlanacağı belirtilmesi olarak tanımlanan uygulama, ülkemizde 12 Eylül 1980'den sonra YHK'nun yaptığı toplu iş sözleşmelerinde nitelikli iş gücünün toplu sözleşme kapsamı dışında bırakılmasıyla başlamıştır (Özkaplan, 1994, 165)

Ancak asıl uygulama 1984'ten sonra başlamıştır. Bu tarihten itibaren sendikalardan ayrılan nitelikli iş gücüne işveren tarafından yüksek ücret verilerek ve yönetim kademelerinde ilerleme imkanı tanınarak (Şenkal, 1999, 278) ayrıcalıklı bir grup oluşturulmuştur. Bu durum nitelikli olmayı özendirirken, sendikalarda ayrılmaları da hızlandırmış ve uygulama yaygınlaşmıştır.

Kapsam dışı personele verilen yüksek ücret diğer işçilerin de sendikalara üye olma eğilimlerini önemli ölçüde azaltan bir unsur olmuş ve sendikaların potansiyel üye tabanını da daraltmıştır (Mahiroğulları, 2000, 52). Ancak bütün bunlara karşı sendikalar kapsam dışına çıkışı engelleyecek metotlar geliştirememişlerdir (Özkaplan, 1994, 166).

8.1.3.9. Alt İşveren Uygulaması: Müteahhit işçiliği yada taşeron uygulaması olarak da adlandırılan uygulama sendikalılık oranını azaltan ve sendikasızların sayısını önemli ölçüde artıran bir uygulama olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle de son dönemlerde dünyada olduğu gibi ülkemizde de alt işveren uygulaması hızla artmaktadır (Şenkal, 1999, 275)

¹⁴ Belirtilen konuların bazıları "Ekonomik Nedenler ve Sonuçları" başlığı altında ayrıntılı olarak incelenmiştir.

Türk İş Hukukunda 1936 yılından beri (3008 sayılı Kanunun 1. Maddesinde yer verilmişken, 1950 'de çıkarılan 5518 sayılı kanunla bu madde değişikliğe uğramıştır) yer alan ve en son 1967 yılında uygulamaya konulan 9315 sayılı İş Kanununun Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmesiyle onun yerine çıkarılan 1971 tarih ve 1475 sayılı İş Kanununun 1. maddesi ve 29. Maddesinde tanımlanan taşeron uygulamasıyla ilgili olarak mevzuatımızda ayrıntılı bir hukuksal yapıya rastlayamamaktayız. İş Kanununun 1. ve 29. Maddelerinde de yalnızca asıl işverenin hukuksal sorumlulukları çizilerek taşeron firmada çalışan işçilerin mağduriyetleri önlenmeye çalışılmıştır. (Aktay, 1994, 11, 22).

Gerek kamu sektöründe, gerekse özel sektörde önceleri işverenin bizzat istihdam ettiği personel tarafından yürütülen temizlik işleri, bahçe işleri, yemekhane, inşaat, taşıma, teknik bakım vb. işler, son zamanlarda neredeyse tamamen taşeron firmalara devredilmektedir (Özkaplan,1994,172). Özellikle kamuda önceden bu işleri yapan personelin herhangi bir nedenle işten ayrılması durumunda da yerine yenisi istihdam edilmemektedir. Tersine taşeron firmalara devredilen işlere her geçen gün yenisi eklenmekte ve taşeronlaşma bizzat üretimle doğrudan ilgili alanlara da kaymaktadır. Özellikle KİT'lerde, düşük maliyetle ve sorunsuz bir işçi kitlesiyle çalışarak, özelleştirmeyi kolaylaştırmak amaçlandığından taşeronlaşma artmaktadır (Aktay, 1994, 12). 1993 yılında yapılan bir araştırmaya göre inşaat sektöründe işlerin yaklaşık %80'i taşeronlar aracılığıyla yapılmakta ve bu eğilim her geçen gün artmaktadır (Mahiroğulları, 2000, 53).

İşin niteliği gereği taşerona verilenlerin yanında işveren, sendikalaşmanın o işyerinde önünü kesmek, düşük ücretle işçi çalıştırmak ve zorunlu fonlardan kurtulmak maksadıyla da işi yapay olarak bölmekte ve taşeron firmalara devredebilmektedir (Mahiroğulları, 2000, 53).

Taşeron firmalarsa genelde kısa süreli ve asgari ücretle işçi çalıştırmaktadırlar. Çünkü asgari ücretle çalışan bir işçinin hem özel sektörde, hem de kamuda işverene maliyeti, bire üç, bire dört, hatta bire beş oranında farklılık göstermektedir (Aktay, 1994, 12). Ancak buna rağmen taşeron firmalar yeterli işgücü bulmakta hiç de zorlanmamaktadırlar.

Alt işveren uygulamasındaki bu artışın yanında hukuksal yapıdaki yetersizlik gün geçtikçe işçileri olduğu kadar, işverenleri ve tüm toplumu da rahatsız eden, işyerinde olması gereken huzuru ve iş barışını tehlikeye sokacak yeni sorunlar ortaya çıkarmıştır. Asgari ücretle istediği kadar işgücü temin edebilen bazı alt işverenler, tatlı karı ellerinde tutabilmek için zorla ihale almaya çalışma, tehdit, adam dövme, silahlı saldırı vb. mafyalaşma eğilimlerine yönelmişlerdir (Aktay, 1994, 23).

Uygulamada tamamına yakınının sendikasız olduğu görülen taşeron işçiliği, sendikalaşmayı olumsuz etkilemektedir ve sendikasızlaştırmayı hızlandırmaktadır. İş güvencesi olmayan ve Yargıtay'ın sendikalı olmaları yönündeki olumlu kararına (Mahiroğulları, 2000, 53-54) rağmen sendikalı olmak ve toplu iş sözleşmesinden yararlanmak gibi bir çaba içerisine girecek örgütlü yapıya da sahip değiller. Hatta bir çoğunun sigortasız çalıştırıldığı da bilinmektedir. Diğer yandan bu kapsamda çalışanları örgütlemeye, onların haklarını işverene karşı korumaya yönelik olarak sendikaların da ciddi çalışmalarının ve girişimlerinin olduğu yönünde henüz kamuoyuna yansımış bir bilgi de yok.

8.1.3.10. Çıracak ve Stajyer Öğrenci Çalıştırılması: sendikaların hareket alanını ve potansiyel üye tabanını daraltan önemli uygulamalardan bir tanesi de “çıracak ve stajyer öğrenci” çalıştırılmasıdır.

Genellikle teknik bilgi ve becerisini artırmak, uygulamayı yerinde görmek ve fiili olarak uygulamanın içinde olmak amacıyla işyerlerinde ücretsiz olarak çalışan stajyer öğrenciler ve 3308 sayılı Çıracak ve Meslek Eğitim Kanununun 10. maddesinde tanımlanan çıracaklar, İş Kanunu, Sendikalar Kanunu ve Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununa tabi değiller. Yani çıracak ve stajyer öğrenciler işçi olarak kabul edilmemektedirler. Ayrıca çıracaklar 19 yaşına kadar da sendikalara üye olamamaktadırlar (Şenkal, 1999, 279; Mahiroğulları, 2000, 54).

Çıracaklar hakkında bir diğer olumsuzluk da, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 3. maddesine göre “...analık, malüllük, yaşlılık ve ölüm sigortalarının...” uygulanamaması hususudur. Benzer bir olumsuzluk da 3308 sayılı Kanunun 25. maddesinde yer almaktadır.

Buna göre işveren çalıştırdığı stajyerler ve çıraklar için yaşlarına bağlı olarak asgari ücretin %30'una kadar ücret ödeyebilmektedir (Mahiroğulları, 2000, 54)

Ucuz işgücü ve sendikalıktan kaçış için işverenlere önemli imkan sağlayan bu uygulama, potansiyel işgücünü, muhtemelen de nitelikli işgücünü ve yarının yöneticilerini sendika ve örgütlenme kültüründen uzak tutmakta, onunla genç yaşta tanışmalarına mani olmaktadır. Böylece sendika olgusu ve imajının genç kafalarda oluşması engellenmektedir. Oysa grev hakkı tanınmasa da sendikalara üye olabilmeye hakkı verilse, sendikalar için de önemli bir potansiyel ortaya çıkar ve ileride sendikal mücadelenin yetişkin-olgun üyeleri olarak yerlerine alırlar.

8.1.3.11. Kalite Çemberleri: Sendikaların etkinliğini zayıflatan önemli etkenlerden biri de 1990'lı yıllardan itibaren ülkemizde uygulama alanı bulan kalite Çemberleri uygulamasıdır. Bu uygulama ile işçinin yönetime bizzat katılımı sağlanmakta ve kendi yaptığı iş hakkında öneriler getirebilmektedir. Bir işin daha kısa sürede ve daha düşük maliyetle nasıl yapılabileceğini işi yapan kişi olarak bizzat düşünmeye ve sorumluluk üstlenmeye zorlanmaktadır (Özkaplan, 1994, 172).

İşçiye daha önceden randevu ile görüşebilmekte zorlandığı üst amirleri ve hatta firma sahipleri ile bir araya gelme fırsatı tanıyan uygulama, çalışanlarla yönetim arasında aracısız ve sıcak bir ilişkinin, diyalogun kurulmasını da sağlamaktadır. Böylece iş ile ilgili getirdiği önerilerin yanında, yakın diyalogdan dolayı kendi ile ilgili sorunları da bizzat yönetime iletebilme, ikna edebilme ve çözüm bulabilme fırsatını elde etmektedir.

Yönetimin de bu uygulamadan beklentisi zaten, çalışanları bire bir tanımak, önerilerini almak ve çalışanların sorunlarını çözmeye çalışmak olduğundan, işçi sorunlarına çözüm getirilmese de, işçiler istemlerine beklediklerinden daha çok yanıt bulabilmektedirler.

İşçinin bir çeşit yönetime katılma biçimi olarak ortaya çıkan kalite çemberi uygulamasına sendikalar olumlu yada olumsuz bir tepki göstermemektedirler (Özkaplan, 1994, 173). Ancak işçinin dolaysız olarak üretimde ve işin yönetiminde söz sahibi olması sendikaları devre dışı bırakmakta ve etkinliklerini zayıflatmaktadır. Ayrıca uygulama

işçinin, kendinin bu işyeri için önemli olduğunu hissetmesine, adam yerine konulduğunu görmesine neden olduğundan, üye işçinin sendikasıyla olan bağı zayıflamakta ve üyelikten kaçış eğilimi artmaktadır.

1992 yılında Unilever Grubu Elida Kozmetik Fabrikasında kalite çemberi uygulaması neticesinde, işçilerin önerdiği 34 projeyi 60 bin sterlin yatırım yaparak uygulamış ve yatırımdan 270 bin sterlin kar elde etmiştir (Özkaplan, 1994, 173). Burada işçinin kendi düşüncesine önem verildiğini görmesi ve bu doğrultuda yapılan yatırıma sahip çıkması neticesinde yüksek kar elde edildiği düşünülmektedir. Zira benzer projeler işçilerden değil de doğrudan yönetimden gelse ve uygulansa idi aynı sonuç alınabilirdi? Doğrusu oldukça zor bir soru ancak test edilemez bir konu da değil.

Kalite çemberi uygulamasını, Şişe ve Cam fabrikaları, Arçelik, Beko, Tofaş, Türk Traktör, Aslı Çelik, Efes Pilsen, Ülker, Petkim gibi kuruluşların da yaptıkları bilinmektedir (Özkaplan, 1994, 173).

8.1.4. Hukuksal Nedenler ve Sonuçları

Sendikacılığın yaşadığı güven bunalımında, çalışma yaşamını şekillendiren, çalışma düzenini sağlamayı amaçlayan hukuksal normların şüphesiz büyük etkisi vardır. Çünkü bu normların sağladığı güvenceler, verdiği hak ve yetkiler, düzenlemediği, göz ardı ettiği ve boşlukların olduğu alanlarda oluşan fiili durumlar sendikacılığı doğrudan etkilemekte ve onun güçlenmesinin yada zayıflamasının belirleyicisi olabilmektedir.

8.1.4.1. 1982 Anayasası ve İhtilal Yasaları: 1980 Askeri İhtilaliyle gelen dönemde yürürlüğe giren 1982 Anayasası ve yasalar (2821 ve 2822), ihtilal öncesi döneme bir tepki olarak hazırlanmıştır.

İhtilalin önemli nedenlerinden biri olarak gösterilen sendikaların faaliyet alanları olabildiğince daraltılmıştır. 1980 öncesinin özgürlükçü ortamında ki olumlu koşullarda rahat faaliyet gösteren sendikalar, bu gün dahi benzer özgürlükçü ortama kavuşamamışlardır.

Anayasanın 52.maddesinde, sendikaların siyasal amaç gütmelerinin, siyasal faaliyette bulunmalarının, siyasal partilerden destek görmelerinin ve onları desteklemelerinin, derneklerle, kamu kurumu niteliğindeki meslek örgütleri ve vakıflarla siyasal amaçlarla ortak hareket etmelerinin yasaklanması gibi, bir anayasada olmaması gereken ayrıntıda yasaklar getirilmiştir. 54. maddesinde ise, grev hakkının iyi niyet kurallarına aykırı tarzda toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılması yasaklanmıştır. YHK'na geniş yetkiler tanınmış, siyasal amaçlı dayanışma, genel grev, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verim düşürme vb. eylemler yasaklanmıştır.

2821 ve 2822 sayılı yasalarla da Anayasada çerçevesi çizilen yasakların ayrıntıları düzenlenmiş, sendika kurucusu olma ve örgütlenmeleri oldukça katı kurallara bağlanmış ve daha bir çok husus ayrıntılı şekilde düzenlenmiştir. Özellikle grev hakkının kullanılmasına çok sayıda yasak ve sınırlamalar getirilmiştir.

Bütün bu sınırlayıcı ve yasaklayıcı kurallar dizisi sendikaların örgütlenmelerini güçleştirmiş ve faaliyet alanlarını sınırlamıştır. Sınırlanan bu alanda yapılan sendikacılığın işçiler ve kamuoyu nezdinde güven sağlaması da oldukça zor olsa gerek.

Belirtilen yasaların dışında daha bir çok yasada (2820, 2908, 2911, 2929, 3218, 2935 vb. ile 233 sayılı KHK) sendikalara ilişkin kısıtlayıcı hükümler yer almıştır.

8.1.4.2. Sözleşmeli Personel: 1961 Anayasasında (m.117), “...kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar eliyle görülür.” ifadesi yer almakta iken, 1982 Anayasasında (m.128-1) söz konusu hizmetlerin, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle yürütüleceği ifade edilmiştir.

Bu doğrultuda çıkarılan bir çok yasa (657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, 2547 Sayılı Yüksek Öğretim Yasası, 2924 Sayılı Yüksek Öğretim Personel yasası vb.), kanun hükmünde kararname (233 Sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Hakkında Kanun Hük. Kararname, 308 s., 399 s. ve 408 sayılı Kanun Hük. Kararnameler) ve bakanlar kurulu kararıyla da (Başbakanlık Merkez Teşkilatında Sözleşmeli Olarak Çalıştırılacakların Sözleşme Usul ve Esasları, Devlet Planlama Teşkilatında Çalıştırılacak Sözleşmeli

Personele İlişkin Esaslar vb.) sözleşmeli personel mevzuatı düzenlenmeye çalışılmıştır. Bunlardan bir kısmı Anayasaya aykırı bulunarak kısmen yada tamamen iptal edilmiştir.

233 sayılı KHK ile sözleşmeli personel uygulaması ilk defa KİT'lerde başlatılmıştır. Daha sonra 399 sayılı KHK (Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesi ve 233 sayılı KHK'nin Bazı Maddelerinin Yürürlükte Kaldırılması Hakkında KHK) ile 233 sayılı KHK'nin bazı maddeleri değiştirilerek, yeniden düzenlenmiştir.

1992 tarihinde kabul edilen 3771 sayılı Kanunla (4.4.1999 tarihinde Anayasa Mahkemesince iptal edilen 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin hükümlerini de büyük oranda içermektedir) KİTlerde istihdam edilen sözleşmeli personelin çalışma şartları ilavelerle birlikte yeniden tespit edilmiştir. Ancak sendika hakkı ifade edilmemiştir (Aktay, 1993, 129). Gerek memurlara sağlanan iş güvencesinden, gerekse işçilere sağlanan bir çok haktan yararlanamayan bu grubun sayısı, sözleşmeli personel uygulamasının başladığı günden buyana hızla artmıştır (Şenkal, 1999, 277; Aktay, 1993, 125).

Tüm çalışanlara oranı 1985 yılında %0.5 olan sözleşmeli personel sayısı oranı, 1992 yılında %30.6'ya yükselmiştir (Şenkal, 1999, 277). Devlet Personel Başkanlığından 16.05.2000 tarihi itibariyle aldığımız verilere göre ise bu sayı, özelleştirme nedeniyle işten ayrılan yada kurum değiştirenlere rağmen 2000 yılında 291.235'e ve bu sayının toplam kamu çalışanlarına oranı ise % 33' e ulaşmıştır. Toplam sözleşmeli personel sayısı ise 300 bini geçmiştir.¹⁵

Bu kadar geniş bir kesime sendikal hakların tanınmaması elbette ki sendikaların potansiyel üye sayısını azaltmakta ve sendikacılığı da zayıflatmaktadır.

8.1.4.3. Özel Güvenlik Görevlileri: 1980 öncesinde yaşanan anarşi ve terör olayları, bunlara karışan sendikalar ve onların üyeleri dikkate alınarak sendikasızlaştırma politikaları çerçevesinde çıkartılan tepki yasalarından biri de, çeşitli kurum, kuruluşlar ve

¹⁵ Rakamlar 16.05.2000 tarihinde Devlet Personel Başkanlığı'ndan temin edilmiştir.

bankalarda Özel Güvenlik Teşkilatı kurulmasının öngören 27.07.1981 tarih ve 2495 sayılı yasadır.

Söz konusu kurum, kuruluş ve bankaların korunması ve güvenliklerinin sağlanması amaçlanan yasa ile, bu kapsamda çalışanlara üniforma giyme ve silah taşıma hak ve yetkisi de tanınmıştır. Ayrıca bunların her türlü toplantı ve gösteri yürüyüşüne katılmaları, sendika, dernek ve siyasi partiye üye olmaları da yasaklanmıştır. Görevli oldukları işyerlerinde grev yapılması halinde kolluk kuvvetleri emrinde görev yapmaları hükme bağlanmıştır (Soner, 1998, 457). Tabii buna göre, bu görevlilerin sendika üyesi olamamaları, o işyerlerinde imzalanan toplu iş sözleşmesinde de yararlanamayacakları anlamına gelmektedir (Şenkal, 1999, 280).

Yaklaşık yirmi yıldır uygulanan bu yasa kapsamında istihdam edilen özel güvenlik görevlisi sayısı, daha sonra çıkartılan (Özal döneminde) bir yönetmelikle özel sektör işyerlerinin de kapsam alanına alınmasıyla ve ekonomik alanda meydana gelen gelişmelerle orantılı olarak artmıştır. Emniyet Genel Müdürlüğünün ilgili biriminden aldığımız verilere göre 3 Mayıs 2000 tarihi itibarıyla, kanun kapsamına alınan kuruluş sayısı 4.093, personel sayısı ise 89.223 dür. Kapsam dahilindeki banka sayısı 7.716, personel sayısı ise 14.374'dür. Toplam olarak ise, 11.809 kuruluş ve bankanın istihdam ettiği özel güvenlik görevlisi sayısı 103.597 dir. Bu rakamın toplam işçi sayısına (Temmuz 1999: 4.381.039) oranı % 2.36, kamudaki işçilere (Temmuz 1999: 963.402) oranı ise % 10.75 dir (Kamu-İş, 1999, 49).

Bu gün için yaklaşık 104 bin olan bu sayı özel güvenlik teşkilatı kurma çabası içinde olan yeni kuruluş ve şirketlerle birlikte hızla artmaktadır. İşsizliğin oldukça yüksek olduğu ve iş bulmanın oldukça zor olduğu ülkemizde bu kesimin kendiliğinden yasaya rağmen örgütlenme ve sendikalaşma gibi bir çaba içine girmeleri de mümkün görünmemektedir.

8.1.4.4. Özel Öğretim Okullarında ve Kurumlarında Çalışan Öğretmenler:

Sendikasızlaştırma politikaları çerçevesinde değerlendirebileceğimiz bir başka uygulama da 625 sayılı Kanuna göre özel öğretim kurumlarında öğretmen olarak çalışanlara sendika

hakkının tanınmaması hususudur. Oysa aynı grubun 1980 öncesi grev hakkı olmaksızın sendika hakkı vardı.

Hizmet sözleşmesi ile çalışmalarından dolayı bu kesim işçi niteliğine sahiptir ve 1982 Anayasası'nda (m.51) işçilerin ve işverenlerin sendika kurma ve sendikalara üye olma haklarına sahip oldukları açıkça belirtilmiştir. Zaten bu sektörde öğretmenler dışındaki bütün personelin ve işverenin sendikalaşma hakkı da kısıtlanmamıştır (Aktay, 1993, 131).

Özel öğretim okullarında (özel yabancı ve azınlık okulları dahil) ve kurumlarında (dershaneler, şoför okulları vb.) hizmet sözleşmesi ile çalışan toplam öğretmen sayısı 59.448'e¹⁶ ulaşmıştır.

8.1.4.5. Yasalarla İşçilere Sağlanan Haklar: Toplu sözleşme hükümlerinin, sözleşme yapılan işyerlerindeki diğer işçilere de uygulanması sendikasız olmanın getirdiği dezavantajları azaltmıştır. Bunun yanında kamuda çalışanlara siyasal iktidarların popülist yaklaşımları sonucu ve özellikle seçim öncesi dönemlerdeki gönül alma politikalarıyla sağlanan imkanlar, sendikalara ihtiyaç olup olmadığı tartışmalarını da başlatmıştır.

Nihayetinde belirtilen yasal düzenlemeler ve kararlar çalışanları sendikalardan uzaklaştıran önemli etkenler olarak ortaya çıkmıştır.

8.1.4.6. Sosyal Güvenlik ve İşsizlik Sigortası İle İlgili Düzenlemelerin

Yetersizliği: Anayasamıza göre kişilerin sosyal risklere karşı korunması bir hak olmasına rağmen, sosyal güvenlik sistemimiz, yalnızca çalışanların (Taşeronlaşmayla o da tartışılır hale gelmiştir.) ve belirli bir kesimin dışında toplumun tamamını kapsayacak şekilde genişletilip yaygınlaştırılamamıştır. Aşağıdaki çizelgeden de (Çizelge: 21) izlenebileceği gibi sosyal güvenlik kapsamındaki kişi sayısı, sivil işgücü ve sivil istihdamın yaklaşık yarısı oranında dahi değildir. Ancak 1994'de %49'a ulaşabilmiş ve 1998'de %50'yi geçmiştir.

¹⁶ 1999-2000 öğretim yılı rakamı olup, 16.05.2000 tarihinde MEB'nda Eğitim Uzmanı Ekrem Toklucu'dan alınmıştır.

Sosyal güvenlik kuruluşları milli gelirden aldıkları % 4.5'lik payla nüfusun yaklaşık %74'üne hizmet vermektedirler. Bu oran OECD ülkeleri içinde Türkiye'yi son sıraya yerleştirmektedir (Düzenli, 1998, 49).

Diğer bir husus ise, ülkemizde iş güvencesiyle veya işsizlik sigortasıyla ilgili değişik yasa tasarılarının yıllardır hazırlanmasına ve kamuoyuna en üst düzeyde duyurulmasına

Çizelge 21: Sosyal Güvenlik Kapsamındaki Kişi Sayısı

(Bin Kişi)

Yıllar	Sivil İşgücü	Sivil İstihdam	Toplam Aktif Sigortalı Sayısı (SSK+Emekli San.+Özel San.+Tarımda Aktif Sig.+İsteğe Bağlı Aktif Sig.)	Toplam Aktif Sig./İstihdam (%)
1990	19.745	18.047	8.280	45.9
1991	20.145	18.669	8.502	45.5
1992	20.073	18.462	8.804	47.7
1993	20.080	18.632	9.347	47.1
1994	20.870	19.127	9.617	49.0
1998	23.048	21.594	11.779	54.5

Kaynak: Kamu-İş, 199, 69; TİSK, 1993-1995 Mayıs, Broşür.

rağmen, İşsizlik Sigortası (25.08.1999 tarih ve 4447 sayılı Kanun) ancak 01 Haziran 2000 tarihinde yürürlüğe girebilmiştir. Söz konusu Sigorta; 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 2. maddesine göre bir hizmet akdine dayanarak bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılan sigortalılar ile, aynı Kanununun Geçici 20. maddesinde açıklanan sandıklara tabi olan sigortalıları ve müttekabiliyet esasına dayalı olarak ülkemizde çalışan yabancı işçileri kapsamaktadır.

Sigortalı sayılmayanlar (506 sayılı Kanununun 3. maddesine göre), isteğe bağlı sigortalılar (m. 85), topluluk sigortasına tabi olanlar, memurlar (m.20), sözleşmeli statüde bulunanlar (399¹⁷ sayılı KHK'ye göre), sözleşmeli ve geçici personel ile hizmetliler (5590¹⁸ sayılı Kanun kapsamında), herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan gelir veya aylık alıp da sosyal güvenlik destek primi ödeyerek ya da ödemeksizin çalışanlar ve tarımda isteğe bağlı sigortalılar (2925¹⁹ sayılı Kanuna göre) işsizlik sigortası kapsamına girmemektedirler

Söz konusu düzenleme ile bir tek sigortalı çalıştıran işyeri dahi kapsam dahiline alınmaktadır. İşverene getirilen %3'lük bir ek yükün yanında , kanun gereği çalıştırılan personelin ücretinden azaltmaya gidilemeyeceğinden, %2'lik işçi payının da işverence ödenmesi durumunda kalınacağı ve bununda işverene toplam %5'lik ek bir yük getireceği iddia edilmektedir. Ek yüke katlanmak istemeyen işverenin ve ücretinde azalma istemeyen işçinin de böylece kayıt dışına itileceği söylenmektedir (TİSK, 2000, 19).

Görüldüğü gibi oldukça yeni olan ve daha uygulamada ne gibi sorunlarla karşılaşılacağı belli olmayan sigortanın kapsamı işverenler bakımından oldukça geniş tutulurken, sigortalılar bakımından sınırlı tutulmuştur. Gerek kapsam dahilindekiler gerekse kapsam dışında kalanlar için, bir çok belirsizlik olduğundan ve iş güvencesiyle ilgili bir düzenleme de olmadığından, işverene hoş görünmek ve onunla iyi geçinmek, çalışanlar için geçerli en iyi tek yol olarak görünmeye devam etmektedir.

8.1.4.7. Serbest Bölgeler: Özal dönemi ekonomi politikalarının bir uygulaması olan Serbest Bölgeler,15 Haziran 1985 tarihinde yürürlüğe giren 3218 sayılı Serbest Bölgeler Kanunu çerçevesinde, ihracat için yatırım ve üretimi artırmak, yabancı sermaye ve teknoloji girişini hızlandırmak, ekonominin girdi ihtiyacını ucuz ve düzenli şekilde temin etmek, dış finansman ve ticaret imkanlarından daha fazla yararlanmak amacıyla kurulmaktadır. Bu bölgeler, ülke sınırları içinde olmakla beraber gümrük hattı dışında

¹⁷ Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesi ve 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair KHK.

¹⁸ Ticaret ve Sanayi Odaları, Ticaret Odaları, Sanayi Odaları, Deniz Ticaret Odaları, ve Ticaret Borsaları Birliği Kanunu.

¹⁹ Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu.

sayılan ve o ülkede geçerli olan ticari, mali ve iktisadi alanlara yönelik düzenlemelerin uygulanmadığı, böylece firmalara daha geniş teşviklerin tanındığı özel alanlardır (Okur, 1999, 587).

Bu bölgelerde faaliyetini sürdüren firmalara tanınan söz konusu ayrıcalıkların yanında tanınan bir başka önemli ayrıcalık da, mali düzenlemelerin uygulanmaması nedeniyle, kalifiye ve düşük ücretli işgücü çalıştırma imkanı ile grev ve lokavtın her bir bölgenin açılışından itibaren 10 yıl süre ile yasaklanmasıdır. Böylece kuruluşundan itibaren 10 yıl süre ile, bölgede faaliyetlerini sürdüren kuruluşlar, örgütlü ve örgütlülüğün verdiği güç ve dayanışmadan kaynaklanan herhangi bir direniş, eylem ve toplu istemle karşılaşmayacaklar demektir. En masum hak arayışında dahi birlikte hareket söz konusu olamayacaktır. Yani sorunsuz ve işverenden yana bir çalışma ortamı... Böyle bir ortamda çalışanların, yasaklanmasa dahi sendikalara üye olmaları beklenemez. Çünkü grev hakkının olmaması örgütlenmede caydırıcı bir rol oynayacaktır. Sendikalar için de bu, büyük bir potansiyel üye kaybı demektir. Bunlara ilaveten, uyuşmazlık durumunda toplu iş sözleşme yapma yetkisi de Yüksek Hakem Kuruluna verilmiştir (Okur, 1999, 594-595).

Hazine Müsteşarlığı'nın verilerine göre²⁰, 17 serbest bölgede ticari faaliyet devam etmekte ve ilan edilen 7 serbest bölgede ise inşaat çalışmaları devam etmektedir. 55²¹ adet de başvurunun olduğu ifade edilmektedir. Ticari faaliyetin devam ettiği bölgelerde 30 haziran 2000 tarihi itibarıyla (özel kesim) toplam istihdam edilen sayısı 17.893'dür. Ülkemizdeki sendikaların toplam üye işçi sayıları dikkate alındığında, potansiyel üye kaybı olarak yaklaşık 18 bin rakamının oldukça önemli olduğu söylenebilir.

8.2. Güven Bunalımından Çıkmak İçin Öneriler

Sendikaların içinde bulunduğu güven bunalımından nasıl çıkılabilecekleri konusunda bir sonuca varmak ve çözüm önerilerinde bulunmak çok kolay değil. Zira güven bunalımının ortaya konulan nedenleri böyle bir sonuca varmayı ve çözüm önerilerinde bulunmayı güçleştirmektedir. İstikrarsızlığın, belirsizliğin, geleceği

²⁰ Rakamlar, 4 Ağustos 2000 tarihinde hazine Müsteşarlığı Ar-Ge. Müdürlüğünden alınmıştır.

²¹ 55 rakamı 20 Ocak 1999 tarihli Milliyet Gazetesinden alınmıştır.

görememenin hakim olduğu ÷lkemizde güven bunalımı kronikleşmiş bir yapı kazanmıştır. Dolayısıyla çözümün de makro düzeyde ele alınması gerekmektedir. Ancak burada, ÷lkemizin siyasal, ekonomik, sosyal ve hukuksal gerçekleri dikkate alınarak, sendikaların bu istikrarsız ortamda ne yapmaları gerektiği, çalışmanın sonuçları dikkate alınarak önerilmeye çalışılacaktır.

Öneriler dört ana başlık altında toplanacaktır: Kamuoyu desteği, aidiyet ruhu, demokratik ve şeffaf yönetim, yeniliklere açıklık ve alternatif politikalar.

Bunlar önceki bölümlerde incelendiğinden burada tek tek ele alınmak yerine, ana başlıklar dikkate alınarak öneriler, yaşanan sorunları yansıtacak şekilde açılmaya çalışılacaktır.

Çalışmanın önceki bölümlerinde ortaya konulduğu gibi, Türk Sendikacılığı 1960'lı yıllardan 70'li yıllara kadar başarılı bir seyir izlemiş, üye sayısı hızla artmış ve çalışanların yoğun ilgi ve alakasına konu olmuştur. Devletin ve işverenlerin yaklaşımının da söz konusu dönemde olumlu olması nedeniyle, çalışma yaşamında önemli bir rol üstlenmiştir.

Ancak 1970'li yıllardan itibaren özellikle ekonomik bunalımlı yıllarla birlikte yaşanan terör ve anarşik olaylar, ÷lkeyi hızla kaosa, belirsizliğe, kardeş kavgasına sürüklerken, sendikaların da söz konusu olaylarda bizzat yer alması dikkatleri bu kurumların üzerine toplamıştır.

1980 Askeri İhtilalini gerçekleştiren darbecilerin ilk açıklamaları da, sendikaları suçlar mahiyette olmuş ve yaşanan siyasal, sosyal ve ekonomik kaosun nedeni, dolayısıyla da ihtilalin en önemli gerekçesi gibi sendikalar gösterilmiştir. Bu yaklaşım tamamen doğru olmayabilir. Ancak görüşleri alınan toplum kesimleri de bu mahiyette açıklamalar getirmişler, sendikaların medyaya yansıyan çatışmalı ilişkilerinin yarattığı rahatsızlığa dikkat çekmişlerdir. Başka bir anlatımla kamu oyununda da bu görüş kabul görmüştür. Bundan sonra da sendikalar, eski güçlü günlerinde yanlarında buldukları toplumsal desteği bir daha bulamamışlardır.

Bu tespitte bulunduktan sonra, sendikaların içinde buldukları güven bunalımını aşmaları için öncelikli olarak yapmaları gereken hususlar şöyle sıralanabilir:

Güven bunalımından çıkmanın göstergesi, eğer topluma kendini vazgeçilmez kurumlardan birisi olarak tanıtmak, kabul ettirmek ve böylece toplumdaki itibarını yükseltmek ve üye sayısını artırmak ise, bunun için; Öncelikle sendikalar ülke gerçekleri ve dünyadaki gelişmeleri göz ardı etmeden, kamunun ekonomideki ağırlığının arkasına sığınarak ve bunun rahatlığını yaşayarak sendikacılık yapmadan, yeni ve alternatif politikalar üretmek, yaşanan sosyo-ekonomik sorunlara alternatif çözüm önerileri getirmek durumundadırlar.

Kendi iç yapılarında ve işleyişlerinde demokratikleşmeye öncelik vermeleri, yeni dünya gerçekleri karşısında yapılarını yeniden gözden geçirmeleri ve geleneksel görüntüleri dışında yeni bir kimlik kazanmaları gerekmektedir. Yani, herkesçe kabul görebilecek çözüm önerileri üretebilecek yapıya kavuşmalıdırlar.

Sendikalaşmayı başkan ve yönetimin görev süresiyle sınırlı değil, daimi görmeleri ve bu doğrultuda çaba sarf etmeleri gerekmektedir. Zira bu bütün çalışanların sorunudur.

Yaşanılan evrensel gelişmeleri dikkate alarak işyeri içinde, sanayide ve toplum içinde yeni tanımlayacakları sorumluluklar ve fonksiyonlar oluşturmaları gerekecektir. Örneğin, çalışanların artırılması için mücadele verirken, ortaya çıkan veya verilen ürünün yada hizmetin kalitesiyle de yakından ilgilenebilirler. Maliyeti yükseltip, kaliteyi düşüren etkenlerin tespiti ve ortadan kaldırılması için çaba sarf edebilirler. Böylece iş yerine ve işçiye sahip çıkarak, işyerini batmaktan, işçileri işsizlikten korurken, kendi varlıklarının devamını da sağlamış olurlar.

Toplumun ve bütün çalışanların sorunlarını kucaklamaları gerekmektedir. Yalnızca üyelerinin menfaatlerine (ücret artışına) endeksli kısır ve de diğer kesimlerden kopuk ve onları göz ardı eden sınırlı bir politika, bu gün olduğu gibi gelecekte de sendikaların varlığını tehdit edecektir.

Ücret, verimlilik, iç ve dış rekabet şartları gibi hususları ortaya koyacakları politikalarda göz ardı etmemeleri gerekmekte ve önemli bir baskı grubu olarak, siyasal, ekonomik, sosyal ve hukuksal politikaların oluşumunda etkinliklerini artırmaya çalışmalıdırlar.

Sosyal güvenliğin tüm insanları kapsaması ve yaygınlaşması için, üzerlerine düşen çabayı göstermeleri ve gösterdiklerine öncelikle üyeleri olmak üzere tüm çalışanları ve toplumu inandırmaları gerekmektedir.

Öncelikle kendi üyeleri arasında olmak üzere, tüm çalışanlar arasında dayanışmayı pekiştirecek, onları aileleriyle birlikte çağdaş dünyanın yalnızlaştırıcı ve yabancılaştırıcı atmosferinden çekip bir yere, bir topluluğa, bir kuruma ait olmanın verdiği güven duygusunu yaşatacak bir sıcaklığa kavuşturmanın yollarını aramalıdırlar. Onlara önem verildiğini, onlar sız bir sendikanın olamayacağını hissettirmenin somut adımlarını atmalıdırlar.

Üyelerinin ve ailelerinin yaşamlarını kolaylaştıracak tedbirler almak ve yenilikler yapmak, sosyal yaşamlarını renklendirecek ve sendikalarına ait hissettirecek tesisler yapmak ve aktiviteler düzenlemek için çaba göstermelidirler. Kısacası, sendikalı olmanın, o camia içerisinde yer almanın cazibesini artırarak, onları sendikasız bir yaşamın oldukça zor olacağına ikna etmeli, inandırmalıdırlar.

Demokratik, şeffaf bir yönetim sergileyerek, üyeler arasında dolaşabilecek en küçük bir dedikoduya dahi meydan vermeyecek hassasiyette olmaları gerekmektedir. Bu bağlamda üyelerin verdikleri her kuruşun lâyıkıyla kullanıldığının somut göstergelerini ortaya koymalıdırlar. Rüşvet, yolsuzluk, vb. ortaya çıkacak her türlü usulsüzlüğü, "kol kırılır yen içinde" mantığının tersine, gerekli inceleme ve araştırmadan sonra yargı mercilerine intikal ettirecek cesaret ve dirayette olmalıdırlar. Aksi takdirde yönetime yakın olanların korunup kollandığı, yapanın yanına kar kaldığı, suçun cezasız kaldığı inancı sendikaların sonunun gelmesini hızlandıracaktır.

Sendika üst yönetiminin özel yaşamlarına son derece dikkat etmeleri, aşırı lüks, israf ve şatafattan kaçınmaları gerekmektedir.

Başta KİT'ler olmak üzere, bütün kamu ve özel iş yerlerinin verimlilikleri, kar-zarar durumları gibi hususlarla yakından ilgilendiklerini, işçilerin ancak söz konusu işyerlerinin ayakta kalması ile işlerini koruyabileceklerinin bilincinde olduklarını ve ona göre işverenlerle pazarlığa oturarak sorumlu bir sendikacılık yaptıklarını, işçiler başta olmak üzere tüm topluma hissettirmelidirler. Yani kuru ve yalnız üyeleri adına bir ücret sendikacılığı yapmadıklarını göstererek tüm toplum kesimlerinin güvenlerini kazanmalıdırlar.

Kamuooyunda genel kabul gören (özelleştirme, düşünce özgürlüğü gibi) siyasal ve ekonomik politikalara karşı çıkılacaksa dahi bunun neye mal olacağını ve kamuoyu tepkisinin nasıl olacağını iyi hesap edilmesi gerekmektedir. Salt ideolojik amaçlarla ve reel politik kaygısıyla tavır konmamalıdır.

Güven kaybı konusunda sendikaların en çok suçlandıkları nedenlerden biri olan, "reel politığın dışında bir politika üretememek", suçlamasından kurtulmaları, öncelikle üyelerinin istem ve hassasiyetlerini dikkate almalarına ve şüphesiz her platformda istikrarlı ve açık bir demokratik tavır ortaya koymalarına bağlıdır. Demokrasinin olmazsa olmaz koşullarından olan sivil toplum örgütlerinin en önemli temsilcilerinden biri olan sendikaların, varlıklarının gereği doğrultusunda hareket etmeleri, onlara olan güveni artıracaktır.

Sendikal mücadele verilirken, çatışmacı, uzlaşmaz tutum ve davranışlardan, realiteden kopuk aşırı isteklerden kaçınılarak, daha esnek ve uzlaşmacı bir tavır sergilenmelidir. Bu manada, hak arama mücadelesi yasal çerçeveyi aşacak eylem ve faaliyetlere sahne olmamalıdır. 1980 öncesi dönemde yaşanan olaylar benzeri şiddet olaylarından, her türlü yasa dışı marjinal örgütlerin kendilerini göstereceği ortamlardan sendikalar özellikle kaçınmalıdırlar ve üyelerini bu ortamlardan uzak tutma gayreti içinde olmalıdırlar.

Belirtilen önerilerin sendikalarca dikkate alınması için her şeyden önce, kamu sendikacılığına dayanan konformizmin aşılması ve kamunun yanında özel sektörde de sendikalaşmanın yolları ve yöntemleri araştırılmalı, ayrıca özel sektörde ve kamuda

sendikalaşmamış olanlar üzerinde durulmalıdır. Yalnızca kamu kesiminde sendikalaşmamış işçilere yönelik bir mücadele stratejisi güdülmesi, sendikacılığımız açısından iyi bir gelecek sunmayacaktır (Aktay, 1999, 44).

Her geçen gün daha da artan ve yaygınlaşan yolsuzluğa, rüşvete karşı olduğu kadar, ortaya çıkarılanların cezasız kalmasına, mafyalaşmaya, ortaya saçılanlara bakıldığında boyutları tahmin edilenin çok üstünde olduğu anlaşılan mafya-siyaset-devlet, mafya-sendika ilişkisine karşı da mücadele etmelidirler. Bu mücadeleden daha da önemlisi, bu mücadeleyi veren ya da verecek olan sivil-asker bürokratları, yargıyı ve siyasileri cesaretlendirecek politikalar gütmelidirler.

Sendika yöneticilerinin, yöneticiliği bir meslek, bir memuriyet gibi algılamak yerine, sendikacılığın gerekliliğine ve vazgeçilmezliğine inanmaları gerekmekte ve bu doğrultuda gerekeni yapmak durumundadırlar. Aksi taktirde çalışanları ve de toplumu ikna etmekten zorlanacaklardır. Ancak son dönemlerde, sendikaların ileri ki yıllarda bir geleceğinin olup olmayacağı noktasında bazı sendika başkanları da dahil birçok yöneticinin olumlu kanaat taşıdıklarını söylemek zor sanırım.

Sendikanın faaliyetleri ve politikaları ile ilgili olarak üyelerine bir şeyler sorma yada söyleme, açıklama ve ya onları ikna etme ihtiyacı hissetmeyen, adeta onları yok sayan bir anlayışın sendikacılığımızda hakim olduğunu görmek mümkündür. Ancak aynı anlayışın üyeler bir yana tüm topluma belirli bir ideoloji, bir yaşam tarzı dikte etmeye, önermeye çalıştığı görülmektedir. Oysa oldukça geniş bir yelpazede ki insanları bünyesinde bulunduran sendikaların, kişilerin bölgesel farklılıkları, kültürel çeşitlilikleri gibi zenginlikleri iyi algılaması ve onlara öncelikler tanımadan saygı çerçevesinde tarafsız yaklaşabilmesi gerekmektedir.

DÖRDÜNCÜ KESİM

GENEL DEĞERLENDİRME

9. BULGULAR, ÖNERİLER, SONUÇ

9.1. Bulgular

Türk sendikacılığında yaşanan güven bunalımının, yalnızca sendikacılığa bağlı bir sorun olduğu söylenemez. Her şeyden önce sorun, çok boyutlu ve çok etkenlidir. Siyasal ve hukuksal yapımız, devlet ve yönetim anlayışımız, bu anlayışımıza bağlı olarak belirlenen önceliklerimiz ve bu anlayışımızdan kaynaklanan diğer sorunlar söz konusu sorunun yaşanmasında ve yerleşmesinde etken olmuşlardır.

Aynı zamanda insan yapımız, insanımızın bireysel ve toplumsal öncelikleri, insan kaynağına ve araştırma-geliştirme faaliyetlerine yaptığımız yatırımların oranı, eğitim ve öğretim sistemimiz ve anlayışımız, ülke içinde ve dışında yaşanan sosyo-ekonomik ve siyasal çalkantılar sorunun kurumsallaşmasında belirleyici unsurlar olarak karşımıza çıkmaktadır.

Ancak toplumda paylaşılan normların ve ortak değerlerin önemini yitirmeye başlaması, ekonomik suç oranlarındaki artış, bireysel çıkarların topluluk ve grup çıkarlarının önüne geçmesi toplumda ki güven duygusunun azaldığının işaretleridir. Toplumumuz suç işleme oranlarının, dava sayısının, boşanmaların artması, eski aile bağlarının, komşuluk ilişkilerinin, kan bağının önemini yitirmesi gibi toplumsal değişimler yaşamaktadır. Bütün bunlar güvensizliği besleyen etkenlerdir.

Diğer taraftan küresel gelişmeler; dış rekabet, yeni ekonomi politikaları ve yeni yönetim anlayışları, yeni teknolojiler, iş gücü piyasasının değişimi; bu gelişmelere ve değişmelere bağlı olarak siyasal ve hukuksal yapının, ekonomik yapının, kültürel yapının, işverenlerin vb. gösterdiği yada gösteremediği değişim ve uyum, sorunun belirleyici unsurları arasında yer almaktadır.

Görüldüğü gibi sorun, sendikacılığı da aşan bir sorundur. Güven bunalımı, fonksiyonlarını yerine getirmede güçlükleri olan, karşılaştığı sorunları aşmada beklenen başarıyı gösteremeyen, çoğulcu, katılımcı ve şeffaf bir yönetim anlayışının yerleşmediği, paylaşılan normların ve ortak değerlerin her geçen gün önemini yitirdiği, istikrarsızlık ve krizleriyle ilerisi çok net görülemeyen ve tahmin edilemeyen bütün bir yapının sorunudur.

Aynı bütünün bir parçası olan sendikacılığın da yaşanan bu sorunlardan soyutlanması düşünülemez. Ancak bütün bu olumsuzluklara rağmen Türk Sendikacılığı, kendi iç yapısından, yapılanmasından, yönetiminden, yönetim anlayışından, küresel ve teknolojik gelişmelere sağladığı yada sağlayamadığı uyumdan ve gösterdiği değişimden vb. kaynaklanan önemli sorunları da bünyesinde taşımaktadır. Sonuçta ister sendikacılığın dışındaki etmenlerden kaynaklansın, ister kendinden kaynaklansın belirtilen bütün bu etmenler sendikacılığa duyulan güvensizliği beslemektedir.

Bu manada konu ile ilgili yapılan bulgular şu şekilde sıralanabilir:

Bir sivil toplum örgütü olarak sendikacılık ülkemize, batılı anlamda verilen bir mücadelenin neticesinde değil, modernleşme çerçevesinde sivil-asker bürokrasi tarafından getirilmiştir. Tabii bunu getirenler belirledikleri alanda kalması kaydıyla getirmişler ve bu alanın sınırlarını da yasalarla belirlemişlerdir. Belirlenen bu sınır, hiçbir zaman batılı örneklerinde olduğu gibi, çalışanların farklı istemlerini siyasal kurumlara değiştirmeden, olduğu gibi yansıtacak esneklikte ve genişlikte olmamıştır. Çoğu zaman sınır geniş bulularak daraltılmaya çalışılmış ve daraltılmıştır da. Bunda işverenin sendikasızlaştırma politikaları ve siyasal erk üzerindeki etkinliği de büyük rol oynamıştır. 1970 ve 1980 yıllarında yapılan müdahaleler ve demokratik kesintiler ise sendikacılığa vurulan en büyük darbe olmuştur.

Diğer taraftan, üstlendikleri görevler açısından siyasal olarak güçlü bir lobi olmaları gerekirken, sendikalara, sendikacılara ve işçilere siyaset yasaklanmıştır. Kısacası **"...sendikacılık yapmak yasak"**lanmıştır (Yazıcı, 1997, 166).

Çalışanlara güvensizlik üzerine kurulu bu anlayış, "ulul emre itaat", "devlet babadır", "devlet en iyisini bilir ve bizler için en iyisini yapar", "bilmediğimiz daha nice şeyler vardır" tarzındaki inanışlarla ve yerleşik kültürle de halk tabanında destek bulmuştur.

Bundan dolayı da, başlangıcından günümüze yaklaşık % 80 oranındaki süreyi kesintilerle, yasaklarla ve ağır baskılı dönemlerle yaşayan sendikalar, deneyimlerini

geleceğe dönüştürememişler, sendikal demokrasiyi özümseyememişler ve yerleştirememişlerdir.

Ekonomik durgunluğun, siyasal ve toplumsal bunalımların yaşandığı dönemler, “güven” noktasında sendikalar için en olumsuz dönemler olmuştur. Bu dönemlerde, artan iflaslar, kapanan işyerleri , işten çıkarmaları ve artan işsizliği de beraberinde getirmiştir. Ekonomik ve siyasal geleceğin net olmaması yatırımları düşürürken enflasyonu artırmıştır. İşsizlik nedeniyle ve işsiz kalma korkusuyla sendikalardan kaçış hızlanmıştır. Kısa ömürlü hükümetlerle biriken kurumsal sorunlara ise, çözüm üretilebilecek bir yapılanmaya gidilememiştir.

Ülke ekonomisinin geleceğinin nasıl olacağı ve ne ile karşılaşılacağı hususlarındaki belirsizlikler, önünü görememezlik bütün kesimlerin ve bireysel olarak da insanların uzun vadeli düşünmesini ve planlar yapmasını engellemiş, sendikaların gelecekleri ve ileride fonksiyonlarının ne olacağı konusunu da tartışılır hale getirmiştir.

Söz konusu sorunlar, gelir dağılımındaki uçurum (bir kesim Avrupa' yı yaşarken, bir kesim açlık sınırında), artan işsizlik ve işten atılmalar, iflaslar, karşılıksız çıkan binlerce çek-senet, kapanan işyerleri, yüksek enflasyon, sosyal güvencesiz yığınlar ve göçlerle birleşince sonuç hiç de arzu edilemeyecek bir noktaya gelmiştir. Mafyalaşmanın, rüşvetin, yolsuzluğun, kamu malını yağmalamanın ulaştığı boyutlar, kamu vicdanını rahatlatmayan yargı kararları vb. ise yaşanan güvensizliği derinleştirmiştir. İnsanların kurumlara olduğu kadar birbirlerine olan güvenleri de sarsılmıştır.

Ancak oluşturulan mekanizmalarla sendika yöneticilerine sağlanan imkanlar ve tanınan statü onları işçilerin dışında ayrı bir sınıf olarak ortaya çıkarmıştır. Başarılarından çok görevleri ve gelirleriyle hiç de orantılı olmayan zenginlikleri ve lüks yaşantıları ile basın-yayın organlarında yer alan sendika yöneticileri, kamuoyuna karşı iyi bir sınav verememişlerdir. İletişim teknolojisindeki artış ise sendikacılar hakkında kamuoyunun bilgilenmesini kolaylaştırmış ve hızlandırmıştır.

Ayrıca sendikacı-işveren, sendikacı-siyasetçi ilişkileri ve mafya bağlantıları ile ilgili söylentilerin açıklığa kavuşmaması sendikalar ve sendikacılar hakkındaki şüpheleri artırmıştır.

Tanınan statünün ve rahat yaşamın cazibesi, sendikacıları durumu devam ettirebilmek için verilecek bir takım görevleri üstlenebilecek ve türlü tavizler verebilecek bir ruh haline itmiştir. Bu, zaman zaman varlık sebepleri olan demokrasinin kesintiye uğratılmasını hoş karşılayan bir boyut dahi kazanabilmiştir. Dolayısıyla çalışanların istem ve düşüncelerinin çok da önemli olmadığı ve sendikayı yönlendiremeyeceği, onların yönetilecek ve yönlendirilecek yığınlardan ibaret olduğu şeklinde yanlış bir anlayışa sürüklenmişlerdir.

Sendikaların kendi aralarında yaşanan yoğun rekabet ve ideolojik bölünmüşlük, çalışanlar için en yaşamsal konularda dahi bir araya gelmelerine ve güç birliği yapmalarına mani olmuştur. Bütün bunlar, şeffaf ve katılımcı bir yönetim sergileyemeyen sendikacı ve sendikal yapıya olan soğuklukla birleşince güvensizlik kurumsallaşmıştır.

Sonuçta, bu olumsuz gelişmeler, çalışanları sendikalardan çok işverenlere yaklaştırmıştır. Çünkü işten atılmaların önüne sendikaların geçmesinin mümkün olmadığını bilmektedirler. Yeterli ve yaygın sosyal güvenlik mekanizmalarının da olmaması bir anlamda çalışanları, işverenler yada (iş temininde) etkin mercii veya kişilerin vicdanına seslenme, insafına sığınma durumunda bırakmıştır.

Ekonominin dolayısıyla da sendikal örgütlenmenin kamu ağırlıklı olması ve hemen her dönemde ülkemizde siyasal pöplizmin iktidarlarca tercih edilen temel bir politika olması sendikalar lehine gibi görünse de, sendikalaşmayı baltalamıştır. Kamu sendikacılığının getirdiği rahatlık, rehabet Batılı anlamda bir sendikal mücadele vermenin önünü kesmiştir. Aslında bununla sendikal haklar ve karşılıklı nesnel ilişkilere dayanan endüstriyel yaşamın yerleşiklik kazanması gibi çağdaş bir kazanç, günlük ve kısa vadeli çıkarlara feda edilmektedir.

Karşılaşılan bir diğer sorun yada sorunun bir diğer boyutu, yaşanan çağın getirdiği küresel sorunlar olmuştur. Küresel sorunları aşma noktasında sendikalarımız yeni

gelişmeleri takipte, yeni anlayış ve yapılanmalara uyum sağlama da gecikmişlerdir. Dış rekabet, yeni teknolojiler, üretim tarzındaki değişim, işgücü piyasasının değişimi, yeni yönetim anlayışları gibi konularda sendikalarımız esnek ve açık bir tavır sergileyerek, çözüm önerilerini ortaya koyamamışlardır.

Bu gelişme ve değişimlerden kaynaklanan sorunları sendikalarımız, örgütsel güçleri, siyasal iktidarlara, işveren ve işletme yönetimleriyle geliştirdikleri ilişkilerle aşmayı ve üyelerinin çıkarlarını korumayı başaramamışlardır. Gelişmeleri anlamaya çalışarak ve gereken esnekliği göstererek sorunu çözmek yerine mevcut durumda ısrar etmeyi ve direnmeyi bir politika olarak benimsemişlerdir.

Böylece, sendikacılıkta yaşanan güven bunalımı sorunu aşılması zor bir boyuta ulaşmıştır.

9.2. Öneriler

Yaşanan güven bunalımı sorununun çok boyutluluğu, sorunun çözümünde de karşımıza çıkmaktadır. Yani sendikaların bu sorunu aşması kendi başlarına yapabileceklerinin en iyisini yapmalarıyla da mümkün olmayacaktır. Zira sorunun sendikaları aşan siyasal, hukuksal, sosyal ve ekonomik boyutlarının bulunduğu önceki bölümlerde ifade edilmiştir. Dolayısıyla çözümü de yalnızca sendikaların kendisinde aramak yanlış olacaktır. Ülke içinde çözüm bulunacak yanları yanında, uluslararası düzeye sıçrayan küresel yanları da bulunmaktadır.

Sorunun aşılmasında devlete (yasama, yargı ve yürütme erkine), onun alt kurumlarına, kamuoyuna, işverene, çalışanlara, sendikalara ve diğer sivil toplum örgütlerine ayrı ayrı ve birlikte yapabilecekleri yükümlülükler düşmektedir. Sorun bütün toplumsal kesimleri kapsadığından, çözümünde de en büyük görev hükümetlere düşmektedir.

Bunun için siyasal iktidarlar, öncelikli olarak her alanda demokratikleşme, insan hakları ve düşünce özgürlüğü konularında ileri ülkeler düzeyinde veya onlara yakın bir anlayış sergilendiğini gösteren bir düzenlemeye ve yapılanmaya hızla gitmek zorundadırlar. Zaten bunların yapılacağına dair bir çok uluslar arası sözleşmeye imza atılmıştır.

Kabul edilen bu sözleşmeler doğrultusunda, sivil ve siyasal özgürlüklerin alanını daraltan yasal engeller kaldırılmalı ve alan genişletilerek, hiç bir toplum katmanının dışlanmadığı ve farklı (aykırı da olsa) istemleri siyasal alana taşıyacak kanalların açık tutulduğu ve yankı bulduğu bir çoğulculuğun oluşmasının yasal dayanakları oluşturulmalıdır. Meşru siyasal alana taşınamayan, dışlanmışlık duygusuna kapılan küskün kesimlerin siyasal sistem için daha tehlikeli olabilecekleri unutulmamalıdır.

Diğer taraftan yargı ve yürütme yasadışı ve sınırlayıcı bir yaklaşım yerine, mevcut yasalarla da olsa, özgürlükler alanını genişletici bir yaklaşım ve uygulama içine girmelidir. Böylece insanların yasal olmayan çıkış yolları aramalarının önü kesilecektir.

Aynı zamanda, siyasal ve ekonomik istikrarı sağlayıcı tedbirler kararlılıkla alınmalı ve uygulanmalıdır. Enflasyon, işsizlik, gelir dağılımındaki dengesizlikler gibi, toplumda ahlaki yozlaşmayı hızlandıran ekonomik sorunlar da bir an önce masaya yatırılarak çözüm aranmalıdır.

Küreselleşmeyle birlikte iyice ağırlaşan rekabet ortamından ulusal firmaların başarıyla çıkmaları ve sorunların üstesinden gelebilmeleri için, devlet ve özel sektörün ittifak yapması zorunluluk arz etmektedir. Aksi takdirde, istihdam hacminin daralması daha büyük sorunlar getirecektir. Bu ittifak her şeyin devletten beklenmesi anlamında değil, sadece kendi ülkelerinin desteğini arkalarına alan diğer ülke firmalarıyla rekabet edebilme gücünü yakalayabilmek içindir.

İncelenen konu açısından, İLO şartlarına uyumlu bir çalışma yaşamı ve sendikalaşmayı öngörecektir düzenlemeler yapılmalı ve imzalanan sözleşmelerin gereği yerine getirilmelidir. Sendikaların potansiyel suç ve suçlu üretme yerleri olarak görülmesi anlayışından vazgeçilmeli ve ön yargıdan arınmış bir yaklaşım sergilenmelidir.

Her geçen gün önemini yitiren ve yozlaşan ortak normların ve değerlerin, tüm toplum katmanlarınca paylaşılan, güven artırıcı önemli bir payda, bir etik anlayış haline gelmesi için gereken çaba gösterilmelidir. Sendikaların da, belirtilenler dışında, hangi olayda nasıl bir tavır sergileyecekleri tahmin edilebilecek sendikal normları oluşturmaları ve geliştirmeleri gerekmektedir.

Bu manada, suç işleme oranlarının azaltılması, güçlü aile yapısının oluşması ve korunması, geleneksel Türk komşuluk ilişkilerinin, hemşehricilik, yardımseverlik ve dayanışma duygularının güçlendirilmesi için gereken eğitici ve özendirici tedbirler alınmalıdır. Siyasal, sosyal, eğitim ve kültür politikaları oluşturulmalı, hukuksal düzenlemeler yapılmalı, bütçeden yeterli pay ayrılmalı ve böylece toplumsal güvenin yerleşmesi için gerekli asgari alt yapı oluşturulmalıdır.

İşverenler, çalışanları ve sendikaları bir rakip, sorumluluğu olmayan bir kar ortağı ve işlevleri bitmiş kurumlar olarak görmekten vazgeçmelidir. Sendikasızlaştırma propagandalarına son vermelidir. Tek tek çalışanlar yerine onlar adına muhatap olan sendikalarla işbirliği yaparak, sorunların aşılmasında ortak hareket etmenin ve işbirliği yapmanın avantajlarından yararlanmalıdırlar.

Değişime, gelişime uyum sağlamak ve her geçen gün ağırlaşan rekabet ortamında ayakta kalmak için; her şeyden önce işletme bazında herkes ellerinde bulundurdukları yetkinin tartışılmasını ve gerekiyorsa bırakılmasını kabullenmelidir. Çalışanların kararlara katılımını sağlamak için en alttan en üste herkesle istişare toplantıları yapılmalı, düşüncelerine önem verilmeli, saygı gösterilmelidir. Böylece onlarda zaten var olan ancak dışa vurma imkanı bulamadıkları, firmayı, firmanın imkanlarını ve sorunlarını sahiplenme duygusu geliştirilmelidir.

Çalışanların varolan yeteneklerinin gerçekten ne olduğunun tespiti iyi yapılmalı, iş için gereken yetenekleri geliştirilmeye çalışılmalı, yeni teknolojilerle, problem çözmekle ilgili sürekli ve etkili eğitim verilmelidir. Bunun gereksizliği ve vakit kaybı gibi görülmesi anlayışından vazgeçilmelidir.

Kalite ve eğitimin etkinliği için, iş güvenliğine işverenlerin önem vermeleri gerekmektedir. Böylece çalışanlar tedirginlikten kurtulacak, sahiplenme duyguları ve iş motivasyonları artacaktır.

Konumuzun odağındaki sendikalar ise, küreselleşmeyle birlikte, ülkemizdeki ve dünyadaki gelişmeleri de dikkate alarak yaşanan güven bunalımındaki rollerini, sorumluluklarını, gelecekte yerlerinin ne olacağını, iyi analiz etmeliler ve bu doğrultuda bir yapılanmaya gitmelidirler. Yalnızca sendikalaşmış kamu kesimi işçileri üzerinde yürütülecek bir mücadele stratejisinin, sendikacılığımızı yaşadığı bunalımdan kurtarmaya yetmeyeceğini görerek, sendikalaşmamış kesimlere yönelmelidirler.

Yaşanan toplumsal, ekonomik, siyasal ve hukuksal sorunların çözümünde gereken esneklikte ve sorumlulukta davranmalılar, onları aşmada alternatif çözüm önerileri getirmeliler ve çıkış yolları göstermelidirler. Konuyla ilgili akademisyen, uzman kadrolar ve işverenlerle işbirliği yapmalılar ve onların bilgi ve önerilerine açık olmalıdırlar.

Gelir dağılımındaki dengesizliğin giderilmesi, işsizlik, sosyal güvenlik, işsizlik sigortası, iş güvencesi gibi sosyal politikalarda ekonomik gerçeklerden kopuk olmayan, makul, uzlaşmacı öneriler getirmelidirler.

Varlık sebeplerinin demokrasi ve özgürlükler olduğu gerçeği doğrultusunda sorumlu bir sendikacılık sergilemeliler ve demokrasiye zarar verecek her türlü girişimin karşısında yer alabilmelidirler.

Çalışanlar arasında dayanışmanın, ortak bilincin ve aidiyet duygusunun gelişmesi için gayret gösterirken, sendikal demokrasi konusunda da gereken duyarlılıkta davranmalı, şeffaf bir yönetim sergilemelidirler. Üyeleriyle aralarında olan güven bunalımının en önemli sebebinin demokratik katılım konusunda olduğunu unutmamalıdırlar. Demokratik ve katılımcı bir politika izleyerek üyeleriyle daha sıkı ilişki kurarak, üyelerinin de kabulüyle yeni sorumluluklar ve yeni faaliyet alanları oluşturmalıdırlar.

Üyelerinin farklılıklarına tahammül göstermede, bireysel isteklerini ve duyarlılıklarını dikkate almada, bunları siyasal sisteme taşımada ve sonucunu takipte,

gerçekçi ve samimi olduklarına üyelerini inandırmalıdır. Üye iradesinin, yönetimde ve politika oluşumunda etkin olduğunu üyelere hissettirmelidirler. Çünkü bu inanç, bu hissediş sendikalardaki güvenin temelini oluşturacaktır.

Sendikacılığı ve sendikacılığın demokrasiler içindeki yerini, önemini, örgütlülüğün gereğini ve önemini çalışanlara ve tüm topluma iyi anlatmak gerekmektedir. Bu görevde öncelikle sendikalara düşmektedir. Sendikalar halkla ilişkiler konusunda çağdaş iletişim araçlarını en iyi şekilde kullanarak, kendilerini tanıtılabilmeli, düşüncelerini aktarabilmeli, örgütlü toplum olmanın önemi konusunda toplumu bilinçlendirmeli ve kamuoyu oluşturmalarıdır.

Bu manada kamuoyunun kendileri için ne düşündüğünü ve ne düşüneceği konusunda oldukça duyarlı olmalıdırlar ve buna göre politikalarını gözden geçirmelidirler. Kamuoyuna rağmen ayakta kalmanın zorluğunu görmelidirler. Bunun için de sorumlu bir sendikacılık anlayışı sergileyerek uzlaşmaz tutum ve milli ekonomiye zarar verecek uzun süreli eylemlerden kaçınılmalı, sosyo-ekonomik gerçeklere, tüm çalışanların ve toplumun sorunlarına duyarlı olmalıdırlar. Küreselleşen dünyamızda sonu görünmeyen grevlerden ve iş günü kayıplarının batılı ülkelerdeki örneklerini geçmeyecek şekilde uzamasından kaçınarak, küresel rekabette işyerlerini ve milli ekonomiyi zaafa uğratmamalıdırlar.

İşçiler ise, sendikaların hala endüstriyel ilişkiler sisteminin temel taşı ve kendilerinin yegane temsilcileri olduğu gerçeğini göz ardı etmemelidirler. Bunun için de örgütlerine sahip çıkmalıdırlar. İşyerleriyle iyi giden ilişkilerinin bir gün bozulabileceğini, o zaman arkalarında yalnızca sendikaların olacağını unutmamalıdırlar.

9.3. Sonuç

Çalışmanın bu son bölümüne kadar, Türk Sendikacılığıyla ilgili olarak yapılan tespitlerde ve ortaya konmaya çalışılan konularda, karamsar bir tablo sergilenmiştir. Sergilenen tablonun karamsar olması, tamamen eldeki verilerle ve bunların diğer ülke verileriyle karşılaştırılması sonucunda ortaya çıkan farkla ilgilidir.

Ancak aradaki farkın önemini yitirdiği noktalarda dahi, göz ardı edilemeyecek ve bu çalışmada özellikle altı çizilmeye çalışılan husus, Türk insanının içinde bulunduğu karamsar, güvensizlik yüklü duygu ve düşünce yumağının, bireysel olarak ülke yönetiminde söz sahibi olan ve siyasa üretenlerin, kamu yönetiminde yada özel sektörde etkin olan insanların ötesinde siyasal yapıyla ve onun kurum ve kuruluşlarıyla ilişkilendirilmesidir.

Yüz yüze görüşülerek samimi düşünceleri alınmaya çalışılan hemen her kesimden insanlar, sendikacılıkta yaşanan güven bunalımını; siyasal ve ekonomik belirsizliklerle, önlerinin net görünmemesiyle, insanlara güvenmeyen ve siyasal-sosyal alanı daraltıcı yönetim anlayışıyla, mevcut yasaların sınırlayıcılığıyla ve yetersizliğiyle, yasa tanımaz güç odaklarının ülke yönetimindeki etkinliğiyle, ülke sorunlarına çözüm getirme iddiasındaki kadroların dar görüşlülüğüyle ve samimiyetsizliğiyle, toplumdan kopuk, demokrasiyle bağdaşmayan tepeden inmecî yaklaşımlarla ilişkilendirmektedirler.

Başka bir deyişle insanlarımız, dünyada neler olup bittiğini takip etmekte ve ülkenin genel gidişatında söz sahibi olmak istemektedirler. Dünyadaki gelişmelerin tersine bir gidişten memnun olmayacakları da çok açık. Çünkü dünyayı küçük bir köy haline getiren iletişim ve ulaşım teknolojisi sayesinde, dünya medyasını çok rahat takip edebilmenin yanında, dünyanın en ücra köşesindeki insanlarla yaptıkları karşılıklı ticaretle, yaptıkları seyahatlerle dünyanın gelişimini ve değişimini gözlemleme imkanını yakalamışlardır.

Yine bir çok insanımız, parlamenter demokratik sistemin, sivil ve siyasal özgürlüklerin, katılımcılığın, çoğulculuğun ne demek olduğunu ve güvencelerinin neler olduğunu, farklılıkların bir arada nasıl yönetildiğini, siyasal sisteme istemlerin nasıl yansıtıldığını ve yanıt bulduğunu gözlemleme fırsatı bulmuştur. Bu manada sosyo-ekonomik ve siyasal yapıdan beklentileri değişmiş ve artmıştır. Çözüm getirmeyen ideolojik kavga ve çekişmeler yerine uzlaşmacı, makul ve akılcı yaklaşımlarla küresel gelişmelere uygun, kalıcı çözümler beklemektedir. Buna bağlı olarak bir çok sorunun çözüleceğini, siyasal sisteme, onun kurumlarına ve özel olarak da sendikalara duyulan güvensizliğin aşılabileceğini düşünmektedir.

Bu manada, demokrasimizin vazgeçilmez bir unsuru olan ve sivil toplum örgütleri içinde örgütlenme biçimi ve yapıları itibariyle demokratikleşme mücadelesinin en önemli unsuru olabilecekleri düşünülen sendikalarımız; şayet kötüye giden sürecin önüne geçmek ve kalıcı olmak istiyorlarsa, her şeyden önce temsil ettikleri iş gücünün çıkarlarını korumaya ve geliştirmeye çalışırken, günlük çıkarlara kalıcı ve daimi olan ülkenin ekonomik büyüme gücünü feda etmemelidirler. Uzun vadede bunun kendi lehlerine olacağına analizini iyi yapmalıdırlar.

Toplumsal çıkarları göz ardı etmeyen ve tamamen işbirliğine dayanan, işgücünün yapısına uygun ve işyeri düzeyindeki etkinliğe önem veren, demokratik ve katılımcı endüstriyel politikalar güden, aralarındaki birlik ve dayanışmaya zarar veren sendikal rekabetten ve ideolojik örgütlenmeden uzak bir sendikacılık anlayışı ancak, yaşanan temsil sorununu, aidiyet sorununu ve güven sorununu aşabilir.

Yeni faaliyet alanlarına yönelen (yardım sandıkları, sigortacılık, yatırım fonları, bankacılık, konut edindirme ve ticareti, eğitim kurumları vb.), işçilerin niteliğini geliştirici mesleki eğitime önem veren, üyelerine hemen her konuda (yurttaşlık hukuku, finans, seyahat, eğitim vb.) danışmanlık hizmetleri veren ve üyeleriyle sıcak ilişkiler kurabilen sendikalar, yaşanan sorunların üstesinde gelebilecekler ve geleceklerini de güvence altına alacaklardır.

Zira belirttiğimiz tarz politikalar izleyen Kuzey Avrupa ülkeleri sendikaları, 1970 sonrasında başlayan üye sayılarındaki erime ve yoğunluk azalışından en az etkilenen ve 1980 sonrası yoğun olarak yaşanan güven sorununu aşan ülkeler olmuşlardır. Bu ülkelerde bütün olumsuzluklara rağmen üye gerileyişi oldukça düşük olmuştur.

Son olarak şu söylenebilir ki, gelişmiş olup olmamaları, demokrasilerin gelişmişliğinin de bir ölçüsü olan ve sendikaların da içinde yer aldığı ve üçüncü sektör olarak adlandırılan sivil toplum örgütlerinin gelişmesi için, öncelikle siyasal ve sosyal özgürlükler alanının genişletilmesi ve güvence altına alınması, böylece örgütlenmenin önünün açılması, kutuplaşmalar yerine diyalog ve hoşgörünün hakimiyetinin herkesin lehine olacağına anlaşılması büyük önem arz etmektedir. Bunun sağlanması paylaşılan

değerleri ve toplumsal güveni artıracığı gibi, yaşamı hepimiz için daha anlamlı ve yaşanılır kılacaktır. Sanırım özlenen çalışma yaşamına kavuşmak o zaman daha kolay olacaktır.

E K L E R

EK 1

"TÜRK SENDİKACILIĞINDA GÜVEN BUNALIMI"

Araştırması Soru Kağıdı

Ahmet ALTIPARMAK

Doktora Öğrencisi

İnönü Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı

SORU: 1960'lı yıllarda işçilerin gösterdiği rağbetle orantılı olarak sendikacılıkta hızlı bir yaygınlaşma ve gelişme görülmüştür. İşverenler dahil olmak üzere bütün toplum kesimlerinde sendikalara karşı bir güvensizlik söz konusu olmamıştır. Sendikacılığa ve sendikalara 1960'lı yıllarda genellikle güven duyulmuştur.

Bu gün (1990'lı yıllarda) ise aynı güvenin bir bütün olarak siyasal sisteme, onun kurumlarına (adalet mekanizması, eğitim kurumları, sağlık teşkilatı vb.) ve özel olarak da sendikacılığa duyulup duyulmadığı hususu tartışılır hale gelmiştir. Sizin bu konudaki düşünceleriniz nelerdir? Şayet sendikacılığımızda bir güven bunalımı söz konusu ise bunun siyasal, sosyal, hukuksal ve ekonomik sebepleri nelerdir? Doğurduğu yada doğuracağı sorunlar ve sonuçlar neler olabilir?

CEVABINIZ VE GÖRÜŞLERİNİZ: (Bu sayfa yetmezse ek kağıt kullanabilirsiniz)

KAYNAKÇA

- AKALIN, Güneri (1994), "Türkiye'de İşgücü Piyasasının Aksaklıkları: Sendikalar, Ücretler ve İşsizlik Sorunları." Amme İdaresi Dergisi, Aralık 1994, sayı 4, Ankara: TODAİ.
- AKALIN, İlhan (1995), Sendikal Kavramlar, Ankara: Öteki Yayınevi.
- AKALIN, İlhan (1995), DİSK Kısa Tarihi (1960-1980), Ankara: Öteki Yayınevi.
- AKTAŞ, İsmet (1993), "Röportaj", Sendikal Bürokrasi ve Çözüm Önerileri, Y. Kemal Gökçe, Ankara: Başak Yayınları.
- AKTAY, Nizamettin (1993), Sendika Hakkı, Ankara: Kamu-İş.
- AKTAY, Nizamettin (1994), "Alt İşveren Kurumu ve Hukukumuzda Doğan Sorunlar", İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt:3, Sayı:3, Ocak 1994, Ankara: Kamu-İş.
- AKTAY, Nizamettin (1999), "Bilgi Çağında Sendikacılık", İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt:4, Sayı:4, Ocak 1999, Ankara: Kamu-İş.
- ALTUĞ, Osman (1994), Kayıtdışı Ekonomi, İstanbul: Cem Ofset.
- ANAP, (Tarihsiz), Sosyal Güvenlik ve Çalışma Hayatının Sorunları, Ankara: ANAP Sosyal İlişkiler Başkanlığı Yayın: 2
- ANAP, (1983), Anavatan Partisi Programı, Ankara.
- ARI, Önder (1977), Uluslararası İlişkiler Bakımından Türkiye ve Komşuları, İstanbul: İ.Ü. İktisat Fak. Yayınları.
- ARKONAÇ, Sibel (1993), Grup İlişkileri, İstanbul: Alfa Basım Yayım.
- ARON, Raymond (1986), Sosyolojik Düşüncenin Evreleri, Çev. Korkmaz Alemdar, Ankara: İş Bankası Yayınları.
- AYATA, Ayşe (1994), "Geleneksel ve Modern Dayanışma", Dünyada ve Türkiye'de Güncel Sosyolojik Gelişmeler Cilt I, Ankara: Sosyoloji Derneği.
- AZAD, A. (1991), "Sendikalar ve Siyasal Faaliyet", Siyasal Gelişmeler ve İşçi Hareketi, İstanbul: Eksen yayıncılık.
- BAŞBAKANLIK, (1996), 53'üncü Hükümet Programı, Ankara: Başbakanlık Basımevi.
- BAYDUR, Refik (1996), "Değişim ve Sendikalar", Mercek, Sayı 2, İst.: MESS.

- BAYER, İsmail (1996), "Kalıcı Sosyal Diyalog Platformuna Doğru", Mercek, Sayı 2, İstanbul: MESS.
- BEDİR, Eyüp (1992), Kamu İktisadi Teşebbüslerinin Özelleştirilmesinden Doğan Problemler ve Çözüm Önerileri, Ankara: Has-Soy Matbaası.
- BİR.METAL-İŞ, (1995), Üye Kimlik Araştırması, İzmir: Birleşik Metal-İş Yayınları.
- BORATAV, Korkut (2000), "Emperyalizm mi? Küreselleşme mi?" Küreselleşme Emperyalizm Yerelcilik İşçi Sınıfı, Der: E. Ahmet Tonak, Ankara: İmge K.
- BOTTOMORE, Tom, Robert Nisbet (1990), Sosyolojik Çözümlemenin Tarihi, Çev. Derleyenler: Mete Tuncay, Aydın Uğur, Ankara: V Yayınları.
- BOTTOMORE, Tom (1977), Toplum Bilim, Çev: Ünsal OSKAY, Ankara: Doğan Yayınevi.
- BUDAK, Rıdvan(1996), "Değişim ve Sendikalar", Mercek, İstanbul: Nisan 1996, Sayı 2, MESS.
- BUDAK, Rıdvan (1996), "Röportaj", Cumhuriyet, 03.05.1996.
- CENTEL, Tankut (1996), "Değişim İçinde Sendikalar", Mercek, İstanbul: Nisan 1996, Sayı 2, MESS.
- CHP, (Tarihsiz) Cumhuriyet Halk Partisi Programı, Yeni Hedefler Yeni Türkiye, Ankara.
- ÇARIKÇI, Emin (1994), "Ekonomik Kriz ve 5 Nisan Kararları", Yeni Türkiye Dergisi, Sayı 1, Ankara: Yeni Türkiye Medya Hizmetleri.
- ÇARSANCAKLI, İ. Avni, (1997), Memur Sendikacılığı, Ankara: Anavatan Partisi Sos. İlişkiler Baş. Yayınları.
- ÇETİN, İzzet (1993), "Röportaj", Sendikal Bürokrasi ve Çözüm Önerileri, Y. Kemal Gökçe, Ankara: Başak Yayınları.
- ÇETİN, İzzet (1996), "Röportaj", Cumhuriyet 06.05.1996.
- ÇSGB, (1988), Çalışma Hayatı İstatistikleri, Ankara: ÇSGB.
- ÇSGB, (1991-1999), Çalışma Hayatı İstatistikleri, Ankara: ÇSGB.
- DELİCAN, Mustafa (1994), "Sanayileşmekte Olan Ülkelerde Endüstri İlişkileri", III. Ulusal Endüstri İlişkileri Kongresi, Ankara: Kamu-İş.
- DERELİ, Bengü (1977), Teori ve Uygulama Yönüyle Türkiye’de Sendika-İçi Demokrasi Sorunu, İst.: İ.Ü. İktisat Fak.No. 400, Guryay Matbaacılık.
- DÖNMEZER, Sulhi (1982), Sosyoloji, Ankara: Savaş Yayınları.
- DPT, (1989), Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı 1990-1994, Ankara: DPT.
- DPT, (1997), Ekonomik ve Sosyal Göstergeler (1950-1997), Ankara: DPT.

- DSP, (Tarihsiz) **Demokratik Sol Parti Programı**, Ankara: Sistem Ofset.
- DYP, (1998), **II. Demokratikleşme Programı**.
- DÜZENLİ, Yahya (1998), **Türkiye Nereye Götürülmek İstleniyor**, Ankara: Öz İplik-İş
- EKİN, Nusret (1996), "Değişim ve Sendikaların Geleceği", **Mercek**, İstanbul:
Nisan 1996, Sayı 2, MESS.
- ERGİL, Doğu (1994), **Toplum ve İnsan**, Ankara: Turhan Kitapevi.
- ERGİN, Feridun (tarihsiz), **Uluslararası Politika Stratejileri**, İstanbul: İ.Ü. İktisat
Fakültesi Yayınları.
- ERKAN, Hüsnü-Canan (1989), **Ekonomide Sosyal Demokrat Alternatif**, İstanbul:
Altın Kitaplar.
- ESMER, Yılmaz (1994), "Kurumları Öldürmek", **Kapital**, İstanbul: Şubat 1994.
- ESMER, Yılmaz (1999), **Devrim, Evrim, Statüko: Türkiye'de Sosyal, Siyasal,
Ekonomik Değerler**, İstanbul: TESEV.
- FP, (Tarihsiz) **Fazilet Partisi Kalkınma Programı**, Ankara.
- GÖNLÜBOL, Mehmet (1979), **Uluslararası Politika**, Ankara: S. Yayınları.
- GÖKÇE, Y. Kemal (1993), **Sendikal Bürokrasi ve Çözüm Önerileri**, Ankara: Başak
Yayınları.
- GÜLMEZ, Mesut (1994), **İnsan Hakları ve Demokrasi Eğitimi**, Ankara: TODAİE.
- GÜNGÖR, Fatih (1996), "İşçi Hareketleri", **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi Cilt I**,
İstanbul: Türkiye Eko. ve Toplumsal Tarih Vakfı.
- GÜZEL, M. Şehmus, (1993), **Türkiye'de İşçi Hareketi**, İstanbul: Sosyalist Yayınlar.
Hürriyet Gazetesi, 26 Aralık 1997.
-, (2000), **World Comptitiveness Yearbook 2000**, International Institute for
Management Development, www.imd.ch/wcy, Switzerland.
- IMD, Rüşan (1996), "Küreselleşme Endüstri İlişkileri Sosyal Taraflar", **Mercek**
Sayı 2, İstanbul: MESS.
- İŞIK, Yüksel (1995), **Osmanlı'dan Günümüze İşçi Hareketinin Evrimi 1876-
1994**, Ankara: Öteki Yay.
- İŞIKLI, Alpaslan (1990), **Sendikacılık ve Siyaset**, Ankara: İmge Kitabevi.
- İŞIKLI, Alpaslan (1993), "Röportaj", **Sendikal Bürokrasi ve Çözüm Önerileri**,
Y.Kemal Gökçe, Ankara: Başak Yayınları.

- İŞIKLI, Alpaslan, (1994), Türkiye'de Sendikacılık Hareketleri İçinde Demokrasi Kavramının Gelişimi, Ankara: T.C. Kültür Bakanlığı Yay.
- İLİN, M.-SEGAL E. (1979), İnsan Nasıl İnsan Oldu, Çev. Ahmet Zekerya, İstanbul: Yeni Dünya Yay.
- İLO, (1997), Yearbook of Labour Statistics 1997, Geneva: İLO.
- İLO, (1998), World Employment Report 1998-1999, Geneva: İLO.
- İNAN, Kamuran, (1995), Hayır Diyebilen Türkiye, İst.: Timaş Yayınları.
- JACKSON, Michael (1996), Sendikalar, Çev. Eriç Bilginoğlu, Ankara: Öteki Yayınevi.
- KADAK, Şelale (2000), Türkiye Yerine Mısır, Sabah Gaz. 27 Nisan 2000.
- KAĞITÇIBAŞI, Çiğdem (1985), İnsan ve İnsanlar, İstanbul: Beta Basım Yayım.
- KALAYCIOĞLU, Ersin (1984), Çağdaş Siyaset Bilimi, İstanbul:
- KAMU-İŞ, (1999), Türk Çalışma Hayatı ve Ekonomisi ile İlgili Tablolar, Ankara: Kamu-İş.
- KARAKOYUNLU, Erdoğan (1996), "Değişim ve Değişim Karşısında Sendikacılık", Mercek Sayı 2, İstanbul: MESS.
- KOÇ, Yıldırım (1986), Türk-İş Neden Böyle? Nasıl Değişecek?, İst.: Alan Yay.
- KOÇ, Yıldırım (1993), "Röportaj", Sendikal Bürokrasi ve Çözüm Önerileri, Y. Kemal Gökçe, Ankara: Başak Yayınları.
- KORAY, Meryem (1994), Değişen Koşullarda Sendikacılık, İstanbul: TÜSES Yay.
- KORAY, Meryem (1996), "Değişen Bir Dünya ve Sendikalar İçin Bazı Tartışma Noktaları", Mercek, Sayı 2, İstanbul: MESS.
- KORKUSUZ, Refik (1997), "Küreselleşme Sürecinde Dünya ve Türkiye'de Sendikalar", Küreselleşme Sürecinde Türk Çalışma Hayatı ve Sendikalar, Ankara: Öz İplik-İş Sendikası.
- KUTAL, Metin (1997), "Küreselleşme Sürecinin Türk Sendikacılığı Üzerindeki Olası Etkileri", Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 4, Sayı 2 Haziran 1997, Ankara: Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası.
- LİPSET, S. Martin (1986), "Labor Unions in the Public Mind", Unions in Transition Entering the Second Century, Edit. Seymour Martin Lipset, San Francisco-California: Institute for Contemporary Studies.
- MACİVER, R.M., Charles Page (1994), Cemiyet, Çev. Amiran Kurtkan, İstanbul: MEB Yayınları.
- MAĞDEN, Reha (2000), "Küreselleşme", Yeni Binyıl 30 Nisan 2000.

- MAHİROĞULLARI, Adnan (2000), 1980 Sonrası Türk ve Fransız Sendikacılığı, Ankara: Kamu-İş.
- MARDER, KB., LP Alderson (1980), Economic Society, Oxford: Oxford University Press.
- MARX, K., F. Engels (1998), Komünist Manifesto ve Komünizmin İlkeleri, Çev: Muzaffer Erdost, Ankara: Sol Yayınları.
- MAZICI, Nurşen (1989), Türkiye'de Askeri Darbeler ve Sivil Rejime Etkileri, İstanbul: Gür Yayınları.
- MERAL, Bayram (1996), "Değişen Dünyada ve Türkiye'de Sendikacılık", Mercek, İstanbul: MESS.
- MERAL, Bayram (1996), "Röportaj", Cumhuriyet 01.05.1996.
- MESS, (Nisan 1996), "Değişim ve Sendikalar", Mercek, MESS Üç Aylık Yayın Organı, İstanbul: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası.
- MHP, (Tarihsiz) Milliyetçi Hareket Partisi Programı, Ankara.
- MOĞOLTAY, Mehmet(1994), "Açılış Konuşması", III. Ulusal Endüstri İlişkileri Kongresi, Ankara: Kamu-İş.
- MÜFTÜOĞLU, Tamer (2000), "Rekabet Kanunu ve İki Yıllık Uygulaması", Rekabet Dergisi, Cilt1, Sayı1, Ankara: Rekabet Kurumu.
- NEBİOĞLU, Kemal (1993), "Röportaj", Sendikal Bürokrasi ve Çözüm Önerileri, Y.Kemal Gökçe, Ankara: Başak Yayınları.
- OKUR, Selahattin (1999), "Serbest Bölgeler Gerçeği ve Sendikal Politikalar", Türk-İş/99 Yıllığı Cilt 1, Ankara: Türk-İş Araştırma Merkezi.
- ONARAN, Oğuz (1975), Örgütlerde Karar Verme, Ankara: A.Ü. SBF Yayınları.
- ÖNAL, Hakkı(1996), "Röportaj", Cumhuriyet 05.05.1996
- ÖZKAPLAN, Nurcan (1994), Sendikalar ve Ekonomik Etkileri, İstanbul: Kavram.
- ÖZOĞLU, Metin (1994), "Osmanlı İmparatorluğu'ndan Cumhuriyete: Örgütlü İşçi Hareketi ve Demokratikleşme Süreci", Türkiye'de Sendikacılık Hareketleri İçinde Demokratikleşme Kavramının Gelişimi, Haz: A. Işıklı, Ank: Kültür Bak. Yay.
- ÖZSEVER, Atilla (1998), Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi Cilt 2, İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı.
- PAKER, Can (1995), "Açılış Konuşması", Dünyada ve Türkiye'de Endüstri İlişkilerinin Yeni Boyutları, Ankara: TİSK.

- PEKİN, Faruk (1985), Demokrasi, Sendika Özgürlüğü ve Sosyal Haklar, İstanbul: Alan Yayıncılık.
- PEKİN, Faruk (1998), "DİSK Davası", "12 Eylül'de DİSK Dışında Yargılanan Sendikalar", Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi Cilt 2, İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı.
- Petrol-İş, (1993), Sendikalar, Yapıları, Çalışmaları, Eğitim Notları Kitap 1, İstanbul:Petrol-İş.
- REKABET K. (2000), Rekabet Dergisi, Cilt 1, Sayı1, Ankara: Rekabet Kurumu.
-, Resmi Gazete, 17 Temmuz 2000, Sayı: 24112 Mükerrer.
-, Sabah Gazetesi, 27 Kasım 1994, 7-10 Nisan, 26 Mayıs, 9 Eylül, 5-12 Ekim 1995, 23 Nisan, 4 Mayıs 2000.
- SELAMOĞLU, Ahmet (1995), İşçi Sendikacılığının Gücündeki Değişim, Ankara: Kamu-İş Yayınları.
- SERİM, Bülent (1995), Kamu Görevlilerinin Örgütlenmesinde Hukuksal Boyut, Ankara: ÖtekiYayınevi.
- SONER, Şükran (1998), "12 Eylül Döneminde İşçi Hareketi", "12 Mart Döneminde İşçi Hareketi", Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi Cilt 2, İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı.
-, Son Çağrı Gazetesi, 12 Ocak 1997.
- SOYER, Polat-Serap (1996), "Değişim (!) ve Sendikalar", Mercek, Sayı 2, İst.: MESS.
- STRUİK, Dirk J., (1998), "Sunuş, Komünist Manifesto'nun Doğuşu Ve Tarihsel Önemi", Komünist Manifesto ve Komünizmin İlkeleri, Çev: Muzaffer Erdost, Ankara: Sol Yayınları.
- SÜLKER, Kemal (1987), Türkiye Sendikacılık Tarihi, İstanbul: Bilim Kitabevi.
- ŞEN, Sedat (1993), İşçi Sınıfı Eylemleri ve Devrimimiz I.Cilt, İst.: Diyalektik Yay.
- ŞENEL, Alaeddin (1986), Siyasal Düşünceler Tarihi, Ankara: Teori Yayınları.
- ŞENKAL, Abdulkadir (1999), Sendikasız Endüstri İlişkileri, (Genel Olarak Dünyada ve Türkiye'de), Ankara: Kamu-İş.
- TALAS, Cahit (1961), İçtimai İktisat, Ankara: Siyasal Bil. Fak. Yayınları.
- TALAS, Cahit (1997), Toplumsal Ekonomi Çalışma Ekonomisi, Ankara: İmge Kitabevi.

- THE W. BANK, (1998), World Development Indicators, New York: Oxford University Press.
- THE W. BANK, (1999), Entering the 21st Century World Development Report 1999/2000, New York: Oxford University Press.
- TİRYAKİAN, Edward (1990), "Emile Durkheim", Çev. Ceylan Tokluoğlu, Sosyolojik Çözümlemenin Tarihi, Der. T. Bottomore, R. Nisbet, Ankara: V Yayınları.
- TİSK, (Tarihsiz), Türkiye İşveren Sendikalara Konfederasyonu, Broşür, Yayın No 104, Ankara: TİSK
- TİSK, (1992), 18. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara: TİSK.
- TİSK, (1993-1995), Rakamlarla Türkiye Broşürü, Ankara.
- TİSK, (1994), Sorunlar ve Görüşler, Ankara: TİSK.
- TİSK, (1995), Gümrük Birliği'nin Sosyo-Ekonomik Etkileri ve Türk Çalışma Hayatı, Ankara: TİSK.
- TİSK-Henkel, (1995), Dünyada ve Türkiye'de Endüstri İlişkilerinin Yeni Boyutları Semineri, Ankara: TİSK.
- TİSK, (Ekim 1997), İşveren, C.XXXVI, S.1, Ankara:TİSK.
- TİSK, (1998), Küresel Yarışta Türkiye- Uluslar arası Göstergelerden Seçmeler, Ankara: TİSK.
- TİSK, (2000), İşsizlik Sigortası, Aktif İstihdam Politikaları ve Özel İstihdam Büroları, Ankara: TİSK.
- TOKGÖZ, Erdiñ (1999), Türkiye'nin İktisadi Gelişme Tarihi (1914-1999), Ankara: İmaj Yayıncılık.
- TOKOL, Aysen (1994), Türkiye'de Sendikal Hareket, Bursa: İzgi Kitabevi Yay.
- TOKOL, Aysen (1996), "Dünyada Sendikacılık", Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi Cilt I, İstanbul: Türkiye Eko. ve Toplumsal Tarih Vakfı.
- TOLAN, Barlas (1993), Sosyoloji, Ankara: Adım Yayıncılık.
- TONAK, E. Ahmet (2000), "Niçin Küreselleşme Üzerine Bir Kitap Daha", Küreselleşme Emperyalizm Yerelcilik İşçi Sınıfı, Der: E. A. Tonak, Ankara: İmge Kitabevi.
- TURAN, Kamil (1979), Milletlerarası Sendikal Hareketler, Ankara: Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayını.
- TÜRK-İŞ, (1999), Türk-İş/99 Yıllığı Cilt I, 1997'den 1999'a Değişimin Dinamikleri, Ankara: Türk-İş Araştırma Mer.

- TÜRK-İŞ, (1999), Türk-İş/99 Yıllığı Cilt 2, Yüzyıl/Binyıl Biterken Dünyada ve Türkiye’de Durum, Ankara: Türk-İş Araştırma Mer.
-, Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi Cilt 2 1998, İstanbul: Türkiye Eko. Ve Toplumsal Tarih Vakfı.
- UNDP, (1998), İnsani Gelişme Raporu Türkiye 1998, Ankara: UNDP.
- USLU, Salim (1996), "Değişim ve Sendikalar", Mercek, Sayı 2, İst.: MESS.
- USLU, Salim (1996), "Röportaj", Cumhuriyet 02.05.1996.
- UYGUR, Çetin (1993), Dinazorların Krizi -Değişim ve Sendikalar, İstanbul: Alan Yay.
- UYGUR, Çetin (1993), "Röportaj", Sendikal Bürokrasi ve Çözüm Önerileri, Y. Kemal Gökçe, Ankara: Başak Yayınları.
- ÜNSAL, Gülaferit (1993), "Röportaj", Sendikal Bürokrasi ve Çözüm Önerileri, Y. Kemal Gökçe, Ankara: Başak Yayınları.
- YAZICI, Muzaffer (1994), Hangi Model Sendika "Çağdaş Sendikacılıkta Basın ve Halkla İlişkilerin Önemi", İstanbul: Gür Yayınları.
- YAZICI, Erdinç (1997), "Küreselleşme Sürecinde Dünyada ve Türkiye’de Sendikalar", Küreselleşme Sürecinde Türk Çalışma Hayatı ve Sendikalar, Ankara: Öz İplik-İş.
- YAZICI, Erdinç (1999), "Değişen Dünya ve Yeni Sendikal Arayışlar", İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 4 Sayı 4 Ocak 1999, Ankara: Kamu-İş
- YILDIRIM, Bayram (1996), "Röportaj", Cumhuriyet Gazetesi 06.05.1996.
- YÜKSEL, Nihat (1997), Küreselleşme ve Toplu Pazarlıktaki Değişim, Ankara: TİSK.